

Rapporto sociale 2005

Premessa



Il nuovo secolo e il nuovo millennio non ci hanno risparmiati i vecchi problemi: scarsità finanziarie degli enti pubblici e spinta alla concorrenza nei e per i trasporti pubblici, come se questi non fossero già sotto pressione da parte del traffico privato. Ridurre i costi è diventato lo slogan imperante!

Il SEV fonda la sua azione sulla contrattazione, che ha dimostrato di dare frutti validi. E intende sviluppare ulteriormente questa politica, in direzione della conclusione di contratti collettivi di lavoro settoriali. Per questo dobbiamo essere più attivi, anche perché constatiamo una crescente attenzione delle autorità nei nostri confronti. Tuttavia, quando devono prendere una decisione, si lasciano convincere della necessità della concorrenza e si dicono convinte che siano le

leggi del mercato a determinare il successo della loro impresa. La conseguenza è una maggior pressione sulle retribuzioni e le condizioni d'impiego del personale.

L'alto costo della vita in Svizzera ci pone, pure noi, di fronte ad un grave dilemma: come impedire che imprese estere, il cui personale riceve salari nominalmente inferiori, possano escludere dal mercato le nostre valide aziende di trasporto?

Io sono convinto che il SEV ha in sé le capacità e la forza necessaria per recepire i segni dei tempi ed accettarne le sfide, superando le difficoltà e trovare valide soluzioni per il settore dei trasporti pubblici e il suo personale.

Sono riconoscente ai nostri membri per il loro costante sostegno. Ringrazio i molti nostri partner nelle imprese, le autorità e gli operatori dei media per la loro apertura e la disponibilità al dialogo. Ringrazio i collaboratori del SEV per il loro costante impegno e il loro grande sostegno.

Ernst Leuenberger, presidente SEV e consigliere agli stati



Presentazione

Questo è il rapporto sociale del Sindacato svizzero dei trasporti SEV, con cui informiamo i nostri membri sull'attività svolta e le principali questioni affrontate negli anni 2003 e 2004. Per la prima volta, esso viene pubblicato in forma di allegato al giornale «Lavoro & trasporti», di modo che ogni nostro membro ne riceve un esemplare e può così essere informato su quanto è stato fatto. La modifica del modo di pubblicazione non incide in alcun modo sulla qualità o i contenuti del rapporto sociale, come pure sulla sua funzione documentatrice. Le fotografie cercano di illustrare quasi tutti gli ambienti in cui operano membri SEV. Alexander Egger ha scattato immagini del personale dei trasporti in tutta la Svizzera.



Traffico ferroviario

La popolazione svizzera apprezza ed usa il treno: gli svizzeri sono il popolo che percorre più chilometri in treno all'anno di tutti. Il primo posto in classifica è merito di un'offerta attrattiva, di materiale rotabile moderno e confortevole, di impianti sicuri e di personale qualificato. Questo alto livello di qualità e di attrattività dev'essere mantenuto e ulteriormente migliorato. Ciò presuppone un'infrastruttura ed un esercizio gestiti in modo integrato e la rinuncia a speculazioni risparmiistiche senza prospettive. Molto importanti sono pure le condizioni di lavoro e di impiego del personale, in modo che esso possa svolgere il suo servizio in modo impeccabile in una rete molto densa e servire la clientela al meglio.

FFS

Per la prima volta un importo garantito

La conclusione delle trattative salariali 2004 alle FFS costituisce una novità: per la prima volta le FFS concedono al proprio personale un importo di 500 franchi all'anno per tutti ed assicurato. È una dimostrazione di solidarietà da parte degli alti redditi, a favore di quelli bassi, di cui i secondi approfittano di più in percentuale. Un ulteriore 0,9%

della massa salariale è destinato agli adeguamenti individuali, ciò che comporta un aumento complessivo dell'1,5%. Le componenti di prestazione positive verranno ulteriormente riconosciute, mentre quelle negative non saranno applicate. La commissione del contratto collettivo FFS/Cargo accetta questo risultato all'unanimità.

Anche le trattative salariali per il 2005 si concludono in modo notevole: le FFS prendono a loro carico in modo durevole il contributo di risanamento della Cassa pensione dell'1,5%, che era stato deciso a carico degli assicurati. Ciò significa che tutti i collaboratori disporranno dell'1,2% di maggior stipendio. Per gli adeguamenti individuali viene messo a disposizione l'1,25% della massa salariale.

La fine di Salsa

L'11 novembre 2003 è una data storica: in occasione della seduta del gruppo di coordinamento del CCL FFS/Cargo, le FFS e i sindacati si accordano per la rinuncia alla nuova valutazione di tutte le funzioni. Un progetto che il SEV aveva fortemente criticato.

Così il progetto «Salsa» (nuova valutazione delle funzioni e nuovo sistema salariale) è tolto dalla circolazione, mentre i 29 attuali livelli di funzione vengono ripresi nel nuovo CCL. Nelle trattative per quest'ultimo, si negozia ancora un nuovo si-

stema salariale, che contempla la gestione dei salari. Riduzioni di stipendio non entrano però in considerazione. Le attuali funzioni (stipendi) vengono riprese nel nuovo sistema salariale.

Con la decisione di rinunciare a una nuova valutazione delle funzioni, anche l'idea delle FFS di includere nel salario le indennità e i supplementi non è più all'ordine del giorno.

Valutazioni del personale

Esse sono prescritte dalla legge, ma continuano a causare preoccupazioni e ad appesantire il clima per il personale FFS. Le critiche riguardano il modo, la procedura e il risultato delle VP. Non è raro sentire affermazioni del genere: «faccio pubblicare le mie VP», «un male necessario», «come può valutarmi il mio superiore, se mi controlla due volte all'anno?», «non servono che a far arrabbiare».

Numerosi nostri membri si rivolgono a noi, chiedendo di essere assistiti nel colloquio a livello superiore. Esso comporta però soltanto raramente dei cambiamenti alle VP, dato che molto spesso si sostiene che in complesso il risultato sia giusto, ciò che è molto difficile da contestare e da controllare.

Il personale di locomotiva della regione Mitte e Ost della Divisione viaggiatori contesta nel 2004 in modo molto deciso le VP. Senza una tempestiva informazione, i ter-

Sommario

Traffico ferroviario	pag. 1
Traffico regionale e d'agglomerato	pag. 3
Navigazione	pag. 4
Funivie	pag. 4
Aviazione	pag. 4
Nuovi settori	pag. 5
Liberalizzazione nel traffico merci	pag. 5
Politica contrattuale	pag. 6
Risparmi ad oltranza	pag. 8
Il partenariato nel traffico regionale	pag. 8
Politica dei trasporti	pag. 9
Politica sociale	pag. 11
Collaborazione sindacale	pag. 12
Affari interni	pag. 13
Nostri servizi	pag. 15
Documenti di posizione	pag. 16



Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

mini del CCL sarebbero stati modificati. Il SEV deve intervenire rapidamente, chiamando in causa persino il capo supremo del personale. Di conseguenza, un numero eccezionalmente alto di macchinisti chiede il secondo colloquio. Attualmente sono ancora in corso numerosi reclami sulle conseguenze sul salario.

La posizione del SEV: una VP deve servire anzitutto a favorire il colloquio e non essere stravolta dalle conseguenze sulla retribuzione.

Reintegrazione

Nell'estate del 2003, l'attuale settore P-OP ha dato avvio al progetto «Fairplay». Obiettivo è quello di trovare soluzioni per i collaboratori con conoscenze insufficienti, lacune nelle prestazioni o nel comportamento, come pure limitazioni mediche.

Il SEV, come pure in particolare la sottofederazione del materiale rotabile, particolarmente toccata, criticano apertamente «Fairplay» e chiedono di bloccare questo progetto, ciò che le FFS hanno fatto, per la verità soltanto provvisoriamente.

Effettivamente, all'inizio del 2004 lanciano il progetto «MeL» (collaboratori con capacità prestazionali limitate). Esso prevede di chiarire sistematicamente le possibilità di impiego del personale. Il SEV esprime anche in questo caso perplessità di fondo e opposizione, chiedendo che si ponga l'accento prioritariamente sull'integrazione professionale del personale.

Conclusa la fase pilota, le FFS nel marzo 2004 tracciano un primo bilancio. In seguito all'intervento del SEV e per altre costatazioni, i partner sociali si accordano di dare un diverso indirizzo al progetto «MeL» con l'offensiva di formazione «ZOOM!». Finalmente al centro vengono poste la formazione, la stimolazione e la reintegrazione. Accanto a numerose misure nel campo della sicurezza del lavoro, l'accento principale è messo sulla struttura e i processi sul posto di lavoro. Il SEV segue la sua messa in pratica.

Oggi in diversi posti sono stati costituiti gruppi di integrazione, che eseguono lavori semplici e leggeri, ciò che permette ai collaboratori malati per lungo tempo e che non sono più in grado di svolgere la loro funzione originale, di essere rioccupati, fintanto che non sarà trovata una soluzione socialmente accettabile per loro.

Di «ZOOM!» fa parte anche un nuovo programma di formazione per tutto il personale OP-MT, OP-CL, OP-SP. Sebbene per lo sviluppo delle capacità prestazionali del personale siano da preferire le qualifiche del personale e le altre possibilità offerte dal CCL, i collaboratori interessati non saranno più scelti solo sul criterio delle qualifiche.

Risultato: il SEV è riuscito a fare in modo che il progetto ZOOM! (in contrapposizione a Fairplay e MeL) sia impostato sulla formazione, la motivazione e la reintegrazione. Questo progetto è attualmente in fase di realizzazione e richiede ancora e sempre un'alta attenzione.



Ristrutturazione del trasporto dei bagagli

Nell'aprile 2003, le FFS fanno partire il progetto «Focus MS», con cui vogliono ottimizzare questo servizio in tutti i 44 posti abilitati (incluse le ferrovie private), ciò riguarda 156 collaboratori. Il SEV chiede l'immediata messa in funzione di una commissione d'accompagnamento, in cui siano rappresentati i sindacati e la commissione del personale.

Siamo riusciti ad evitare l'esternalizzazione del centro della Posta di servizio e della Logistica all'aeroporto di Zurigo, salvando 30 posti di lavoro. Inoltre, vengono creati speciali posti di lavoro nel bagaglio e nella manutenzione dei carrelli, per collaboratori con problemi fisici. Il SEV contribuisce poi in modo determinante affinché siano utilizzate le sinergie e adottate misure di reintegrazione. Oltre a questo, singoli profili professionali vengono rielaborati, con un loro arricchimento.

In seguito all'applicazione di «Focus MS», le FFS gestiscono oggi soltanto 13 centri di bagaglio, con circa 400 posti di lavoro. Circa 100 collaboratori sono stati trasferiti a «Chance», mentre per 50 altri si trovano soluzioni diverse.

Perturbazioni d'esercizio a Zurigo

Nell'autunno 2003, una serie di perturbazioni nella regione di Zurigo fanno parlare i mezzi di informazione e disturbano la clientela. L'analisi del SEV in proposito è chiara: la maggior parte di questi casi sarebbe evitabile con una più approfondita e preventiva manutenzione del materiale rotabile e degli impianti tecnici. Ma per garantire il buon funzionamento dell'esercizio, occorre avere sufficiente personale ben qualificato, che spesso manca. È un fatto che

con le loro ristrutturazioni spinte oltre il limite e senza idee chiare, le FFS hanno in parte superato i limiti nella riduzione del personale. Occorre urgentemente colmare queste lacune, e non soltanto in modo temporaneo.

Anche la politica dell'infrastruttura leggera (impianti sufficienti soltanto per



l'esercizio normale) si dimostra essere problematica. In caso di perturbazioni manca qualsiasi possibilità di aggirare i punti critici.

Le FFS riprendono la linea del Wiesental

A partire dal giugno 2003, i treni regionali in partenza dalla stazione Badisch di Basilea verso la valle tedesca del Wiesen, come pure verso Weil am Rhein, circolano sotto l'egida della SBB GmbH, una filiale delle FFS. Essa infatti ha vinto nel 2002 il concorso indetto dal Baden-Württemberg e circola ora sulla linea rossa della Regio S-Bahn Basel. A partire dal 2008, potrà circolare sino a Basel SBB.

Se questi sviluppi sono positivi per la clientela, sono però fonte di problemi per il SEV e il sindacato tedesco TRANSNET, poiché la SBB GmbH impiega soltanto personale «affittato». Già è ambivalente il mettersi in concorrenza attiva oltre le proprie frontiere (perché ciò comporta la reciprocità), ancor più è preoccupante il fatto che ci si fermi alla frontiera nazionale con la propria responsabilità sociale nei confronti del personale.

Pesanti conseguenze per la manovra

FFS Cargo vuole avere conti equilibrati nel 2005 e questo obiettivo particolarmente ambizioso ha conseguenze sul personale. Così ad esempio nell'aprile 2003 parte il progetto «Nuovo traffico a carri completi» (NWLVL), una riorganizzazione che comporta la riduzione del personale che lavora in superficie. Si prevede di servire la clientela in due fasi e di sopprimere centinaia di posti di lavoro, soprattutto nella manovra. A fine 2004 sono

circa 200 i posti eliminati, mentre altri 60-80 dovrebbero seguire in una seconda ondata.

Per poter seguire il NWLVL da parte dei partner sociali, dopo diversi interventi dei sindacati, viene costituita una commissione d'accompagnamento. Il cui lavoro non soddisfa per niente il SEV, poiché le possibilità di codecisione sono molto ridotte.

All'inizio del 2004, il SEV invia un questionario a tutte le sezioni della sottofederazione del personale di manovra, per conoscere le conseguenze di questa ristrutturazione. Dalle numerose risposte si evince la critica per la mancanza di assistenza del personale colpito da parte dell'impresa. Per i dipendenti anziani o con problemi di salute diventa sempre più difficile poter trovare una nuova occupazione, in caso di soppressione del loro posto di lavoro.

Con il cambiamento d'orario del dicembre 2003, FFS Cargo introduce per la prima volta l'orario cadenzato sulla linea del San Gottardo. Questo dovrebbe permettere di diminuire i ritardi.

Questo passo si rivela positivo, sia per la politica del trasferimento del traffico, sia anche nell'ottica del personale. La mancanza di puntualità nel traffico internazionale è un elemento negativo in un contesto di concorrenza. Per il personale, l'orario cadenzato significa maggior pianificazione. Inoltre, esso permette di meglio ripartire i trasporti.

Ma una ripartizione ineguale delle prestazioni su diversi depositi crea nuovi problemi per il personale di locomotiva. Perciò, gli obiettivi che si volevano raggiungere con l'orario cadenzato non lo sono ancora completamente.

Per motivi puramente economici, FFS Cargo sopprime il traffico merci fra Inter-





laken Ost e Meiringen all'inizio del 2004. Dopo di che, annualmente 600 vagoni passano alla strada fra Brienzwiler e Meiringen; gran parte di questi sono carichi di benzina d'aviazione. Anche se si tratta di una piccola parte dell'intero volume di trasporto, si tratta comunque di una misura insensata.

Il SEV critica: trasferire trasporti alla strada che finora avvenivano per ferrovia, contraddice la volontà popolare più volte confermata, ossia che il trasferimento occorre farlo dalla strada alla ferrovia. Inoltre, trasportare benzina d'aviazione via strada e attraverso le strettoie dei paesi e nelle gallerie è pericoloso, sia per motivi di sicurezza, sia ecologici.

ITC

CCL per le RhB

Dopo tre anni di lavoro e oltre 20 incontri di trattativa, le parti sociali si sono accordate per nuovi condizioni di impiego alle Ferrovie retiche, firmando un CCL d'azienda. Così, per la prima volta negli oltre 100 anni di esistenza di questa ferrovia, gli impiegati sono sottoposti ad un contratto collettivo di lavoro, che garantisce condizioni d'impiego sicure e moderne.

Esso è entrato in vigore all'inizio del 2004 e contiene i seguenti punti principali: settimana lavorativa di 41 ore e $\frac{1}{2}$, sistema salariale come finora, trattative salariali annuali, protezione dai licenziamenti e pagamento dello stipendio in caso di malattia durante due anni, come pure introduzione della partecipazione aziendale.

Poco dopo la conclusione del CCL, si fa viva una nuova organizzazione dei dipendenti RhB (Ferro Rhätia) assumendo la definizione di «nuova associazione per i problemi del personale». Sembra evidente che la nuova organizzazione voglia approfittare dell'introduzione del contributo per la gestione del contratto collettivo, ottenuta dalla comunità di trattativa, praticando un contributo annuo da dumping, ossia 20

franchi. Ma quale semplice associazione con statuti lacunosi, Ferro Rhätia non adempie in nessun modo alle condizioni per partecipare alle trattative. Il SEV è aperto verso altri sindacati forti, ma non a chi intende soltanto approfittare della solidarietà.

Grande riscontro sulla stampa ha avuto l'esecuzione di due controlli dell'alcolemia del personale, eseguiti in Engadina da parte di responsabili RhB. Questa iniziativa non viene duramente criticata soltanto dal personale del SEV, bensì anche da altri datori di lavoro.

MGB: riduzione del personale socialmente sopportabile

La fusione tra le due ferrovie a scartamento ridotto Zermatt Bahn (BVZ) e Furka Oberalp Bahn (FO), diventate Matterhorn Gotthard Bahn (MGB), comporta pure la riduzione dei posti di lavoro. Il SEV ha chiesto con forza e ottenuto che questo taglio nei posti di lavoro avvenisse senza licenziamenti e in modo sopportabile. Cosa che è effettivamente avvenuta.

Per il SEV è assolutamente prioritario seguire da vicino questa riduzione di posti. Entro il 2007 verranno tagliati 56 posti di lavoro, mentre a fine 2004 già 43 posti erano scomparsi e 33 collaboratori hanno potuto approfittare di un'azione di pensionamento anticipato, senza riduzione di rendita.

Trasferimento di personale alla THURBO

Originariamente, THURBO, la Ferrovia regionale della Svizzera orientale, era stata pianificata dalle FFS quale offerente di prestazioni di trasporto nel traffico regionale. Il fallimento della Mittelthurgaubahn MThB ha fatto però fallire questo progetto. THURBO è costretta a riprendersi i resti della MThB e diventare così un'impresa ferroviaria a pieno titolo, con una propria linea, una propria officina, la propria vendita e manutenzione.

Ma già dopo poco tempo, torna in auge la precedente strategia della casa madre FFS: nell'agosto 2003 le officine di Weinfelden per prime passano alle FFS. Il SEV si

impegna affinché il personale sia ripreso alle stesse condizioni.

Poi a metà 2004 anche i team di servizio passano alle FFS. Questo processo si svolge in modo molto difficile, poiché FFS Immobili si dimostra un partner di trattativa spilorcio e chiuso. Soltanto con insistenza si riesce a migliorare le condizioni di trasferimento del personale.

Terzo capitolo: anche tutti i collaboratori nel settore della vendita passano alle FFS. Questo trasferimento avviene senza problemi e in un clima positivo, anche l'offerta



di posti di lavoro è ridotta. Ora al SEV si pone la domanda a sapere a quale categoria di personale toccherà la prossima volta.

Le FFS riprendono il traffico merci di RM

Originariamente, FFS Cargo avrebbe voluto riprendere il traffico a carri completi della rete della Regionalverkehr Mittelland AG (RM) già nel dicembre 2003. Non da ultimo in seguito all'intervento del SEV, ciò viene evitato. Ma con la fusione fra BLS e RM, l'argomento torna d'attualità nel gennaio 2004. Il 12 dicembre 2004, FFS Cargo fa suo questo traffico della RM. Nonostante gli intensi sforzi del SEV non è possibile ottenere che FFS e RM risolvano insieme i problemi del personale. I fronti si induriscono e i collaboratori di RM devono annunciarsi ai posti messi a concorso da FFS Cargo, sebbene un anno prima essi siano in parte passati da FFS Cargo a RM.

Il traffico a treni completi - in particolare con Crossrail attraverso il Cargodrome Wiler - continuerà per il momento ad essere gestito da RM. Sul futuro di questo settore sono in corso colloqui, nell'ambito della prevista fusione fra RM e BLS.

Treni notturni: futuro incerto per il personale

Un nuovo orientamento strategico porta le FFS ad abbandonare completamente il traffico dei treni notturni. Questo progetto dovrebbe andare in porto con la messa a concorso, a fine 2003, ma fallisce per diversi motivi.

I circa 60 dipendenti toccati dalla messa a concorso sono occupati dalle EBS, che ha concluso un CCL con il SEV. L'insicurezza per il loro futuro professionale dura troppo a lungo e diventa molto pesante.

Nell'estate 2004 si profila una soluzione accettabile: le FFS continuano a gestire in proprio il traffico dei treni notturni e la loro affiliata elvetica SA riprende il personale. Nell'ottobre 2004 questo progetto viene realizzato. Tutti i collaboratori EBS passano ad elvetino, che così contemporaneamente rafforza la sua posizione nel settore della ristorazione ferroviaria.

Il SEV si impegna con la «casa madre FFS», affinché il trasferimento del personale venga gestito secondo l'articolo 333 del CO, ciò che riesce in buona parte. Ne consegue che il CCL di EBS può restare in vigore ancora per un anno.

Ora si tratta di riuscire, tramite trattative, ad integrare il nuovo gruppo di collaboratori nell'attuale CCL di elvetino. Ciò dovrebbe avvenire entro l'ottobre 2005.

Traffico regionale e d'agglomerato

Dei trasporti pubblici fanno parte pure il traffico regionale e quello d'agglomerato che, assieme, costituiscono un'offerta globale. Molto importante è il traffico d'agglomerato che, da solo, trasporta più della metà di tutti gli utenti dei TP. Del resto, circa i due terzi della popolazione risiede nelle agglomerazioni.

Come in tutti i suoi settori di competenza, il SEV si adopera per condizioni di impiego sicure e progressiste per il personale dei trasporti regionali e d'agglomerato, come pure per valide condizioni quadro. Cosa che si rivela viepiù necessaria, dato che questo traffico dal 1996 è sottoposto alla pressione della concorrenza, poiché i cantoni possono mettere a concorso le prestazioni.

Contro la privatizzazione strisciante dei TPG

Il 24 aprile 2005, a Ginevra si voterà sulla soppressione del limite del 10% per le esternalizzazioni alla TPG. Questa limitazione, introdotta nel 1994 a seguito di una nostra iniziativa popolare, dovrebbe essere soppressa per volere della maggioranza borghese del Gran Consiglio. La direzione respinge questa misura.

Contro la decisione del Gran Consiglio, il SEV e i suoi alleati hanno lanciato il referendum, che è riuscito. L'esperienza ci insegna che spesso i subappaltatori sono soprattutto orientati al profitto, di modo che ne fanno le spese le condizioni d'impiego e la manutenzione dei veicoli. Inoltre, la cittadinanza perde il controllo delle imprese di trasporto, se le prestazioni vengono sempre più affidate all'esterno.



L'esito della votazione sarà conosciuto dopo la pubblicazione del nostro rapporto sociale.

Modello progressista di durata del lavoro

All'Azienda dei trasporti di Losanna (TL) è in vigore dal 13 dicembre 2004 una nuova struttura dei servizi del personale viaggiante. Durante quattro anni, un gruppo di lavoro paritetico composto da rappresentanti del SEV e delle Direzioni ha messo a punto questo modello progressista di durata del lavoro, che ha permesso un sensibile miglioramento della qualità del lavoro e della vita e rivaluta la professione del conducente (maggior polivalenza).

Ora gli autisti possono scegliere individualmente la struttura dei propri giorni di lavoro, entro il limite di tempo dell'80%. Il saldo rimanente serve quale compensazione per un'ulteriore ripartizione dei servizi. Grazie ad una diversa ripartizione degli abbuoni in tempo, fondata sul vero e proprio tempo di guida, tempo d'impiego e servizi serali, la durata settimanale media di guida è di 36 ore. Per poter applicare questa nuova struttura dei servizi, sono stati assunti 30 nuovi autisti. Il personale si fa carico di un terzo dei costi del nuovo sistema. C'è stata una certa riduzione dei giorni di riposo e introdotta una nuova scala degli stipendi, con la garanzia dei livelli acquisiti.

Il bilancio di questo nuovo modello di durata del lavoro è positivo: il grado di soddisfazione raggiunge quasi l'80% e le assenze sono diminuite del 30%. Altre imprese si interessano ora a questo modello.

Cambiamento culturale alla TPF

Le nostre sezioni dei Trasporti pubblici friborghesi oggi collaborano bene. Dopo la fusione fra la ferrovia Gruyère-Fribourg-Morat con l'Azienda di trasporto friborghese (bus cittadini) che ha dato origine ai TPF a fine 2000, anche le tre sezioni iniziano a cooperare. Questo comporta rispetto, tolleranza ed apertura nei confronti di colleghi, i cui interessi non sempre collimano con i propri.

Il risultato di questa collaborazione si misura anche sulla qualità del nuovo contratto collettivo di lavoro, in vigore dal 2003. Inoltre è stato possibile ridurre la durata settimanale del lavoro a 40 ore.

FART senza direttore

Nei mesi scorsi, le FART sono riuscite ancora una volta a far parlare di loro per vicende legate alla loro gestione. Infatti, la scorsa estate si è dovuto procedere alla sostituzione del direttore, giunto alle soglie del pensionamento. La scelta del successore si è rivelata particolarmente difficile, con una risicata maggioranza del CdA che si è dapprima espressa in favore di un candidato invisibile alle autorità cantonali e federali, le quali, facendo leva sulla loro forza di maggior azionista e di ... maggior cliente, hanno imposto una verifica della procedura di scelta, al termine della quale il candidato ha preferito ritirarsi. La vertenza ha avuto anche conseguenze sulla conferma del CdA stesso, nonché sullo svolgimento dell'assemblea degli azionisti, la quale ha negato lo scarico della gestione agli organi dirigenziali.

Questi eventi hanno portato ad un periodo gestito ad interim dall'amministratore, durante il quale le giustificate richieste del personale hanno pure subito un ritardo, che non è destinato a terminare tanto presto, considerato come, alla chiusura redazionale del presente rapporto, il bando di concorso per il nuovo direttore non sia nemmeno stato aperto.

Il SEV ha però potuto trovare nel CdA e nel direttore ad interim interlocutori che hanno garantito il proprio impegno in favore di una regolarizzazione dei rapporti, per cui è legittimo pensare che il perdurare di questa situazione non avrà ulteriori conseguenze negative per il personale.



Successo parziale per i bus di Coira

Dal 2003 siamo in trattativa con la Stadtbus Chur AG, che gestisce pure le linee di bus dell'Alta Engadina (Engadinbus), su temi come le tabelle di servizio o gli abbuoni di tempo. I colloqui sui turni in Engadina, che non erano conformi alla legge sulla durata del lavoro, si sono trascinati a lungo, ma alla fine sono stati coronati da successo: a gran parte del personale viene bonificato un giorno di riposo. Anche l'Ufficio federale dei trasporti è intervenuto in questa questione.

Ora sono in corso trattative con la Stadtbus Chur AG per un nuovo regolamento organico per il personale. Purtroppo non c'è molto entusiasmo per un CCL. Si dovrà quindi fare in modo di migliorare considerevolmente il grado di organizzazione, per poter far valere efficacemente il diritto di discussione del personale.

Navigazione

In Svizzera sono attive più di 20 imprese concessionarie di navigazione, che gestiscono 170 battelli. Le questioni legate alla durata del lavoro sono state in primo piano nel lavoro sindacale anche nel periodo in esame.

Durata del lavoro, una costante

La tanto attesa decisione del Dipartimento dei trasporti sull'interpretazione della Legge federale sulla navigazione interna giunge nel giugno 2003. Il DATEC chiarisce che 10 ore di lavoro al giorno devono essere considerate il limite massimo.

Questo cambiamento di rotta nell'applicazione della Legge sulla durata del lavoro (LDL) non è molto comprensibile né per il SEV, né per le aziende. Infatti, per decenni sono state ammesse eccezioni, che permettevano il superamento di tale limite, in casi straordinari, alla condizione di ottenere l'assenso del personale o dei suoi rappresentanti e l'approvazione dell'Ufficio federale dei trasporti. Ovviamente si doveva aver cura della sicurezza dell'esercizio e della salute del personale.

La decisione del Dipartimento spinge l'UFT, nella primavera del 2004, a richiamare le imprese al rispetto della LDL, in particolare la durata massima del lavoro. Alle imprese vengono concessi due anni per mettersi in regola. Numerose compagnie di navigazione ricorrono contro questa nuova prassi al DATEC, ma senza successo. Nel frattempo è all'esame la revisione dell'Ordinanza sulla LDL, per meglio definire in quali casi eccezionali la durata massima del lavoro può essere superata.

Per il SEV, questa regolamentazione è accettabile di principio, poiché le imprese di navigazione realizzano durante la bella stagione praticamente tutto l'incasso di un anno. Così possono essere pagati gli stipendi del personale, che ci tiene ad avere un posto fisso e una retribuzione annuale. Ecco perché i dipendenti sono disposti a lavorare di più nella stagione estiva, entro limiti ben definiti.

Revisione dell'ordinanza sulla costruzione dei natanti

Il SEV ha organizzato nell'autunno 2003 e anche nel 2004 una giornata della navigazione, alla quale hanno partecipato i responsabili sezionali. Tema dei lavori, oltre alle norme sulla durata del lavoro, anche la revisione dell'ordinanza sulla costruzione dei natanti e le relative disposizioni d'applicazione. Così vengono regolate le pre-

scrizioni di sicurezza a bordo ed altri aspetti tecnici, come pure le questioni relative all'istruzione e agli effettivi degli equipaggi.

Nell'ambito della consultazione, ci siamo espressi a favore di maggiori mezzi di salvataggio (giubbotti), per la cui distribuzione a bordo ci deve essere sufficiente personale.

Funivie

Le 650 funivie e funicolari svizzere hanno una notevole importanza economica e turistica. Soprattutto nella regione alpina e delle prealpi, esse contribuiscono a mantenere possibilità di lavoro e di vita. Queste imprese occupano circa 11 000 persone, che si danno da fare per trasportare in sicurezza circa 300 milioni di passeggeri ogni anno. Inoltre, ad esse sono collegate numerose altre possibilità di occupazione, come i circa 4000 posti delle scuole di sci e nei numerosi ri-



storanti di montagna. Per non parlare poi degli alberghi e le altre strutture turistiche, o ancora del settore edile, che approfittano degli impianti di trasporto turistici.

La legge sulle funivie

Esse possono svolgere appieno il loro ruolo di motore economico nelle regioni periferiche solo se possono disporre di sufficiente personale qualificato. Nella sua risposta alla consultazione sulla nuova legge sulle funivie nel marzo 2004 - e che passerà al va-

glio del Parlamento nel 2005 - il SEV ha fatto espressamente riferimento alla funzione chiave del personale. Esso è di solito il primo contatto che ha l'utente, informa e consiglia in caso di difficoltà. Inoltre, è il personale che deve assicurare un esercizio sicuro e regolare degli impianti, spesso altamente tecnologici. A questi compiti si aggiunge, in inverno, il servizio di soccorso sulle piste. Dal legislatore il SEV si attende perciò che prescriva la presenza di sufficiente personale, qualificato al meglio.

Formazione

Anche in questo settore si riconosce finalmente che occorre agire per la formazione di base e il perfezionamento. L'Unione svizzera delle funivie ha deciso nel settembre 2004 la costituzione di un fondo per la formazione, con cui finanziare due apprendistati specifici. Questo risponde ad una rivendicazione del SEV, da anni sul tappeto. Per il personale di servizio, per la prima volta nel 2006 verrà offerta una formazione di due anni con attestato; con un apprendistato di 4 anni, concluso con un certificato di capacità, verrà offerto agli apprendisti un più ampio spettro di occupazione. Il SEV intende seguire ulteriormente questo tema.

Lotta agli abusi

Ma il SEV non abbassa la guardia neppure nella sua battaglia contro gli impieghi precari, caratterizzati da salari molto bassi e da lavoro su chiamata, con paga oraria. Un passo avanti nella giusta direzione è stato fatto grazie ad una risoluzione, votata al nostro ultimo congresso, con cui chiedevamo alla Confederazione e ai cantoni di non versare più aiuti alle imprese che non rispettano le condizioni usuali di impiego e salariali e violano le leggi. Il Segretario di Stato all'economia ha reagito ed ha scritto ai cantoni, invitandoli a pretendere dalle imprese che chiedono sussidi per gli investimenti che si impegnino al rispetto delle condizioni di lavoro legali.

Aviazione

In pochi anni, quello che una volta era un settore sinonimo di successo e di orgoglio è caduto nella polvere. Fra le altre cause, certamente anche una concorrenza sfrenata e la ricerca della crescita ad ogni costo. Le conseguenze per l'utenza ed il personale sono molto amare: offerte ingannevoli, ristrutturazioni, capitali scialacquati, frequenti mutamenti dirigenziali, imprese gloriose che scompaiono e altre che non vanno oltre l'annuncio della loro costituzione.





Turbolenze

Dal febbraio 2001, anche il SEV è sindacalmente attivo nel settore aereo, per il personale di terra, in collaborazione con il sindacato GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration). I suoi membri decidono nel marzo 2004 la sua completa integrazione nel SEV. Il SEV-GATA assiste oggi circa i due terzi dei collaboratori di terra di Swiss, che aderiscono ad un sindacato.

Praticamente sin dalla sua fondazione il 31. marzo 2002 si specula sul futuro di Swiss, che verrà ristrutturata e ridotta. La filosofia è: riduzione del personale, aumento della produttività, compressione dei costi, liquidità, posizionamento locale, dimensioni della flotta, adesione ad un'alleanza, cessione dell'intera compagnia o trasferimento di settori della stessa a terzi. Particolarmente in causa è la flotta per il traffico regionale, sotto pressione per via della dura concorrenza delle compagnie a basso costo. L'attività sindacale in un tale contesto si rivela molto problematica e complessa.

Ristrutturazioni incisive

In seguito al drammatico calo delle entrate, nel febbraio 2003 Swiss annuncia la soppressione di 700 posti di lavoro e la riduzione della flotta a 112 velivoli. Era partita con 133 macchine, fra le quali 26 a lungo e medio raggio della Swissair e 12000 dipendenti, rispettivamente 10500 posti di lavoro a tempo pieno. Nel marzo 2003, effettua una svalutazione del capitale sociale. Mezzi liquidi e patrimonio sono ridotti, nell'anno precedente Swiss ha perso quasi un miliardo di franchi e anche per il 2003 si prevede di subire una perdita. Per risparmiare, si decide di ordinare solo 30 nuovi Embraer, anziché 60 come previsto. Senza svalutazione del capitale sociale, Swiss avrebbe dovuto portare i libri contabili davanti al giudice.

In relazione al suo nuovo piano di gestione, nel giugno 2003 Swiss cancella altri 3000 posti di lavoro, un terzo dei suoi effettivi. La flotta viene ridotta a 18 aerei di lungo raggio, 21 di medio e 35 di corto raggio (prima erano 59). Inoltre, alcune relazioni europee vengono soppresse. Obiettivo: risparmiare un miliardo e 600 milioni.

Dopo mesi di voci e speculazioni, la compagnia annuncia in settembre la sua adesione all'Alleanza Oneworld, ma nemmeno un anno dopo vi rinuncia, a causa di un conflitto con British Airways. Questa decisione arriva quando già l'impresa è posta sotto il comando di Christoph Franz, ex-Lufthansa, che ha rilevato André Dosé.

Il personale paga lo scotto

I cambiamenti nell'organizzazione e i licenziamenti in massa causano ai dipendenti una grave pressione psichica. Si pretende da loro flessibilità in misura quasi insopportabile ed un carico di lavoro in costante aumento. In poche parole, più ore di lavoro settimanali, maggiori contributi dei salariati alle assicurazioni sociali, maggiori tasse di parcheggio e prezzi maggiorati alla mensa, riduzione delle facilitazioni di volo e nessun aumento generale dei salari. Un altro colpo basso è la disdetta del contratto collettivo per il personale, nel settembre del 2004. Lo spazio di manovra per ridurre le prestazioni è già molto ridotto. Il contratto collettivo per il personale di terra, negoziato durante la difficile fase di costruzione della struttura di Swiss, offre solo in pochi campi qualcosa in più dei minimi legali. Le condi-

zioni di impiego del personale di terra sono in parte al limite del minimo esistenziale. La Swiss rischia di veder partire altri dipendenti, qualora decidesse ulteriori peggioramenti delle condizioni di impiego.

Reazione sindacale

L'intervento del SEV-GATA si concentra sul rispetto dei contratti e dei regolamenti, la partecipazione all'elaborazione di un piano sociale e la sorveglianza della sua applica-



zione. Questioni importanti sono pure gli accordi sul lavoro notturno e un contratto per gli occupati a tempo parziale. L'opinione pubblica viene costantemente e in modo trasparente informata. Ogni tanto sono necessarie azioni di protesta, per dare più peso a giustificate rivendicazioni del personale. Un numero crescente di membri appoggia il comitato SEV-GATA in questa strategia.

Nuovi settori

Da alcuni anni, il SEV si è visto costretto a percorrere nuove strade, soprattutto a causa dell'esternalizzazione di unità delle FFS, per cui numerosi dipendenti si sono trovati improvvisamente ad essere dipendenti di nuove imprese. Si tratta ad esempio della cassa malati Atupri, di SECURITRANS SA, la società che fornisce servizi di sicurezza nei trasporti pubblici, della comunità di formazione login o della Cassa pensione FFS.

Per il SEV, l'obiettivo è di assicurare buone condizioni di impiego ai propri membri nelle nuove imprese e di mantenerle. Un compito non facile, in una realtà caratterizzata dalla concorrenza del mercato liberalizzato, dove è spesso richiesta la massima flessibilità.

Per noi questo significa, a volte, dover sviluppare e usare nuovi mezzi per risolvere i conflitti. Inoltre, questi nuovi settori ci offrono pure la possibilità di acquisire nuovi membri.

Riforma di Atupri

L'evoluzione nel settore sanitario provoca conseguenze dirette anche nella gestione di Atupri, l'ex-Cassa malati FFS. Insieme con l'introduzione del Tarmed, il nuovo tariffario medico, e il cambiamento del direttore,

è avvenuta una profonda ristrutturazione, che ha comportato per i dipendenti mutamenti nei compiti e cambiamento del posto di lavoro, ore supplementari e lavoro anche il sabato, unitamente ad alcune dimissioni. Riuniti in assemblea, i nostri membri ci hanno chiesto di avviare trattative con la direzione, per ammorbidire le conseguenze della ristrutturazione. Il negoziato si è subito rivelato difficile e inizialmente Atupri ha persino disdetto il contratto collettivo di lavoro. Nel frattempo, il CCL è stato riattivato, senza modifiche sostanziali o limitazioni temporali.

La ristrutturazione ha spinto numerosi assicurati a chiederci chiarimenti. Gran parte dei membri SEV sono assicurati presso Atupri.

SECURITRANS in espansione

I rapporti con questa impresa di comunità fra FFS (51%) e Securitas (49%), con sede a Berna, si sviluppano in modo costruttivo. Dalla sua fondazione nel 2001, sono stati elaborati e messi in vigore regolamenti e i profili professionali sono stati adeguati alle mutate esigenze.

Una certa apprensione fra i dipendenti è dovuta alla costituzione di nuovi punti di appoggio. Ma anche i numerosi cambiamenti nei quadri intermedi contribuiscono a creare insicurezza.

Non ancora chiarito completamente è il trasferimento di tutto il personale nella stessa cassa pensione. Per una minoranza che fa parte della Cassa pensione FFS, non può esserle garantito che riceva l'intera copertura come libero passaggio.

sicurato. Per gli aumenti individuali dipendenti dal sistema salariale, la massa salariale aumento dell'1,3%.

Inoltre, nel 2004 le parti contraenti sono state occupate nel rinnovo del CCL per i circa 70 dipendenti di login, che si presenta almeno equivalente a quello precedente. La sua entrata in vigore è fissata ad aprile 2005.

Tempi duri per i dipendenti della CP/FFS

I collaboratori della Cassa pensione FFS sono stati confrontati, nel periodo coperto da questo rapporto, con i problemi sollevati dagli assicurati che, a causa del ridotto grado di copertura, risentono insicurezza e scoramento. Il CCL resta immutato. In esso fanno difetto efficaci strumenti di partecipazione ed il dovere di sedersi al tavolo della trattativa; una modifica della durata del lavoro è stata discussa internamente e respinta.

Liberalizzazione nel traffico merci

La prima riforma delle ferrovie, in vigore dal 1999, introduce sulla nostra rete il libero accesso, ben prima che ciò avvenga nell'Unione europea, ma sul suo modello.

Protezione dalla concorrenza sleale

Il SEV e i suoi alleati temono da subito che essa possa causare il dumping sociale e salariale. Perciò, esigono misure di protezione nel contesto della revisione della legge sulle ferrovie, nel cui articolo 9 viene iscritto:

Autorizzazione all'uso dell'infrastruttura

¹ Chi intende far uso dell'infrastruttura di un'altra impresa ferroviaria necessita di un'autorizzazione dell'Ufficio federale dei trasporti.

² L'autorizzazione è concessa se: (...)

e. Sono osservate le prescrizioni in materia di diritto del lavoro e garantite le condizioni di lavoro del settore; (...)

Il SEV ha sempre creduto alle affermazioni del Consiglio federale, di voler impedire che, quale conseguenza della liberalizzazione, salari e condizioni di lavoro fossero vittima del dumping. Come si è letto nella risposta ad una mozione, il 6 dicembre 1999:

«Impedire un generale dumping salariale e sociale è un postulato centrale nel contesto della ristrutturazione delle aziende federali. Solo così si potranno raggiungere gli obiettivi della nostra politica economica (promovimento del benessere generale, grazie a condizioni di lavoro e retributive adeguate). Il legislatore era cosciente che, in conseguenza della liberalizzazione dei mercati in campo ferroviario e delle telecomunicazioni, vi era il pericolo del dumping. Perciò il Parlamento ha deciso che, sia per la riforma delle ferrovie, sia per quella delle PTT, l'accesso al mercato venisse concesso soltanto a chi rispetta non soltanto le prescrizioni in materia di diritto del lavoro, ma pure garantisce il rispetto delle condizioni di lavoro in uso nel rispettivo settore (art. 6, cpv. 1, lett. c della Legge sulle telecomunicazioni, risp. art. 9, cpv.1, lett. e della Legge sulle ferrovie).

FFS, Posta e Swisscom sono attualmente in trattativa con il personale per la conclusione di un CCL. Queste tre aziende sono di gran lunga i maggiori offerenti sui rispettivi



mercati e quindi i CCL di FFS, Posta e Swisscom costituiscono un determinante elemento di misura delle condizioni usuali di lavoro. (...)»

In realtà, come si è visto nel 2004, l'agire del Consiglio federale e dell'Ufficio federale dei trasporti si distanzia molto da questi principi. Con un atto unilaterale, l'UFT dichiara che il citato articolo della legge sulle ferrovie si applica solo alle aziende con sede in Svizzera, non a quelle che hanno la loro sede in un paese dell'UE. Queste avrebbero diritto di ricevere un'autorizzazione d'accesso alla rete, sulla base dell'accordo bilaterale sui trasporti terrestri. L'UFT non vuole ammettere che questa interpretazione della legge si traduce nella penalizzazione delle ferrovie nazionali, nei confronti di quelle estere.

Controversia sull'accesso alla rete

La discrepanza assume contorni concreti quando, all'inizio del 2004, FFS Cargo accarezza la possibilità di far circolare treni sulla rete svizzera, condotti da macchinisti assunti a condizioni d'impiego estere. Essendo la Svizzera un paese caro, i nostri stipendi nominali sono ovviamente superiori a quelli dei paesi confinanti. In agosto, BLS Cargo annuncia che, da settembre, treni Railion condotti da macchinisti germanici, ma sotto la bandiera della BLS, circoleranno fino ad Erstfeld. Il SEV protesta e, in accordo con la direzione della BLS, chiede all'UFT di chiarire l'effettiva interpretazione della definizione di «condizioni d'impiego usuali» contenuta nella legge.

Indipendentemente dalla risposta dell'UFT, noi siamo convinti che occorra urgentemente concludere CCL a livello nazionale, ad esempio per il settore delle ferrovie a scartamento normale, particolarmente minacciate dalla concorrenza. È ovvio che un simile contratto può avere l'effetto desiderato soltanto se viene poi dichiarato di obbligatorietà generale.

Il comitato federativo dell'11 maggio riconosce al problema della lotta al dumping la massima priorità. Se salari e condizioni di lavoro subiscono un peggioramento in un settore a causa del dumping, è fatale che la stessa sorte tocchi prima o poi anche ad altri settori.

Apertura della rete UE nel traffico merci

L'UE vuole raggiungere l'obiettivo del trasferimento del traffico pesante alla ferrovia, per il tramite di un'estesa liberalizzazione del mercato ferroviario. Perciò mette in atto un'ampia nuova regolamentazione delle condizioni quadro, con cosiddetti «pacchetti ferroviari». Il primo di tali pacchetti concerne esclusivamente il traffico merci e dev'essere incluso nelle diverse legislazioni nazionali entro il 15 marzo 2003, data da cui un terzo della rete merci dell'UE dovrebbe essere aperta alla concorrenza internazionale. Questo non deve però avvenire a scapito della socialità e della sicurezza, mette

in guardia il SEV il giorno prima e sottolinea la sua posizione con l'affissione di adesivi sulle locomotive a Chiasso e a Muttenz, con la collaborazione dei sindacati di categoria della Germania, della Francia e dell'Italia. Le ferrovie tradizionali come FFS, DB, SNCF o FS, che garantiscono le prestazioni sociali e rispettano le norme di sicurezza, ricevono un marchio di qualità. Sulle loro locomotive viene applicato un adesivo, su cui si legge «Questo treno rispetta le prescrizioni di sicurezza e le norme sociali.»

Nuovi capitoli nella liberalizzazione

Ancora prima che il primo pacchetto ferroviario fosse adottato da tutti i paesi membri e che il secondo venisse messo a punto definitivamente, la Commissione europea nel marzo 2004 ha presentato il terzo pacchetto, quando poi manca la valutazione sull'influsso dei primi due pacchetti sulla qualità, la quantità, la sicurezza o le condizioni di lavoro nel trasporto merci. Con il terzo pacchetto, l'UE vuole liberalizzare il traffico ferroviario viaggiatori entro il 2010.

La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF), cui aderisce anche il SEV, reagisce rapidamente, chiedendo all'UE di togliere dal pacchetto la liberalizzazione del traffico viaggiatori internazionale. La direttiva sulla certificazione del personale del treno deve invece essere trattata prioritariamente e con urgenza, perché liberalizzare senza legiferare in materia sociale significa aprire la porta al dumping e mettere in pericolo la sicurezza.

Licenza di macchinista e interoperabilità

Questi pericoli sono stati riconosciuti dai partner sociali europei in campo ferroviario (Comunità ferroviaria europea CER e ETF) già da tempo. Essi si sono accordati nell'ottobre del 2003 per l'elaborazione di una licenza europea per macchinisti, come pure sulle condizioni d'impiego transfrontaliero dei ferrovieri (interoperabilità). 32 ferrovie europee sono affiliate alla CER, fra cui anche le FFS e la BLS.

La licenza del macchinista garantisce il rispetto di standard minimi per la salute e la qualifica e rende più facile l'interoperabilità del personale. Le condizioni di impiego negoziate per il personale transfrontaliero (anzitutto per quanto riguarda i tempi di viaggio e di riposo) costituiscono dei minimi a livello europeo, che devono essere ancorati in una direttiva dell'UE. Questo per garantire la protezione della salute, la sicurezza dell'esercizio e impedire il dumping sociale. Campo d'applicazione: imprese ferroviarie degli stati dell'UE (con certificato di sicurezza e autorizzazione d'esercizio), stati candidati all'UE e stati dello spazio economico europeo. Il risultato ottenuto è di portata storica: per la prima volta, partner sociali a livello europeo si sono accordati su standard sociali minimi. Le autorità europee sono ora chiamate ad

ancorare questi accordi in una direttiva e sorvegliarne l'applicazione.

L'accordo sulle condizioni di impiego è rivolto alle nuove imprese ferroviarie, che entrano sul mercato, per evitare che queste cerchino di affermarsi grazie al dumping. Pur prevedendo solo condizioni minime, lo stesso non impedisce l'applicazione di norme più favorevoli, né da parte delle ferrovie nazionali, né nel traffico transfrontaliero.

FFS Cargo sfrutta la liberalizzazione

La Divisione merci delle FFS vuole inserirsi nel mercato europeo liberalizzato. FFS Cargo si dà da fare per conquistare una posizione dominante a livello europeo e fare così concorrenza ai giganti Railion (filiale della DB) e Trenitalia Cargo in casa loro. A tale scopo, FFS Cargo fonda due filiali: nel giugno 2002 nasce SBB Cargo Deutschland

condizioni di lavoro sono di spettanza dei rispettivi sindacati nazionali, con i quali, però, abbiamo stretti contatti, perché buone condizioni di impiego nei paesi confinanti sono la miglior garanzia contro il dumping.

Politica contrattuale

Negoziare contratti collettivi di lavoro (CCL) è uno dei principali compiti del SEV. Un CCL rende sicuri i posti di lavoro e crea trasparenza nelle condizioni d'impiego e di lavoro. Il SEV coinvolge sempre i dipendenti nelle trattative per il loro contratto. Essi devono approvare il risultato delle trattative, prima che il contratto venga firmato. Più di 30 imprese di trasporto sono partner contrattuali del SEV. Nel periodo in esame, sono stati negoziati o rinnovati 16 CCL, mentre per altri 5 le trattative sono ancora in corso o sono interrotte.



che, in collaborazione con la casa madre, gestisce già oggi fino a 90 treni sull'asse Mare del Nord-Colonia-Basilea, come pure in direzione dell'Italia. Nel gennaio del 2003 viene costituita la SBB Cargo Italia, al 100% di proprietà delle FFS, con sede a Gallarate. Anche in Lombardia circolano ormai regolarmente treni di FFS Cargo.

Per il SEV, questa evoluzione è un cambiamento paradigmatico. La sua azione non si limita ormai più al territorio nazionale, ma supera le frontiere, anche se le filiali di Cargo impiegano personale proprio, le cui

CCL conclusi

Auto AG Schwyz

Dopo lunghe e difficili trattative, è stato possibile concludere un CCL per i circa 50 dipendenti della Auto AG di Svitto (AAGS), che riprende le attuali condizioni di impiego. Esso è entrato in vigore all'inizio del 2004 e può essere disdetto la prima volta il 31 dicembre 2006.

Questo CCL dovrebbe costituire la base per un CCL cantonale quadro per i conducenti d'autobus, analogamente a quanto avvenuto con il CCL per i bus e le imprese di trasporto urbano del canton Berna. Il percorso per giungere a questo CCL quadro è ancora lungo e irto d'ostacoli. Da una parte, i datori di lavoro non hanno ancora costituito le necessarie strutture rappresentative; dall'altra, il SEV non è ancora presente con propri membri in tutte le imprese di trasporto del cantone, per cui occorre un notevole sforzo propagandistico.

Automobilverkehr Frutigen Adelboden

Sulla base del CCL quadro del canton Berna, nel luglio del 2004 il SEV ha concluso un CCL d'esercizio con la Automobilverkehr Frutigen Adelboden, di durata indeterminata. Vi sono sottoposti una trentina di dipendenti, mentre ne sono esclusi gli apprendisti e i dirigenti. Le retribuzioni e la durata del lavoro sono state adeguate retroattivamente al 1.1.2004. Posto di servizio e indennità sono regolate a nuovo, come nuova è pure la scala salariale per i 20 conducenti.

Asm Bahn

Dal 1. gennaio 2005, i circa 150 dipendenti della Aare Seeland mobil (asm) Bahn sono assoggettati ad un CCL, la cui prima scadenza è fissata al 31.12.2007. Inclusa in questo contratto è pure la Ligerz-Tesseberg Bahn, che ora fa parte del gruppo asm. Oltre a miglioramenti nelle gratifiche per anzianità di servizio e per il pagamento dello stipendio in caso di malattia (100% durante due anni), è pure stato possibile ottenere un congedo di paternità di una settimana. Per



i dipendenti del settore autobus di asm era già prima in vigore un CCL.

DB AG

I dipendenti attivi presso la Deutsche Bahn (DB AG) a Basilea e Sciaffusa sulle tratte della DB in territorio svizzero e residenti in Svizzera sono da 60 anni membri del SEV. Durante diverse sedute di trattativa, l'accordo salariale risalente al 1982 è stato completamente rielaborato e sottoscritto il 15 novembre 2004 dal SEV e dalla DB a Francoforte. Il nuovo accordo garantisce ai dipendenti nel complesso le medesime condizioni d'impiego attuali, tenendo conto del livello del costo della vita in Svizzera. Esso non si applica ai funzionari, le cui condizioni d'impiego sono negoziate direttamente con il demanio ferroviario federale.

elvetino

Il CCL concluso con la filiale delle FFS prevede tutta una serie di punti che non rappresentano certo un vanto per il sindacato. Non siamo ancora riusciti ad ottenere la garanzia che tutti gli addetti alla refezione sui treni ricevano il salario minimo applicabile al settore della ristorazione. Per questo il CCL concluso dai sindacati (SEV, unia e Hotel & Gastro Union) ha una validità limitata ad un anno.

In una lunga serie di trattative nel 2003 e 2004, si è riusciti ad ottenere notevoli miglioramenti, specialmente in campo salariale, che comportano sensibili costi supplementari all'impresa. Tuttavia, questo non basta ancora ad evitare che, in alcuni casi, le retribuzioni non permettano neppure di coprire il fabbisogno esistenziale.

Il SEV ha organizzato, in collaborazione con unia, una serie di assemblee informative per il personale, dalle quali sono scaturite numerose rivendicazioni. Così è stata costituita una commissione del personale, nella quale sono rappresentate le varie categorie di personale, compresa quella dei treni notturni, ora integrato in elvetino.

entra il vigore il 1.1.2005 ed ha una validità di tre anni. Per principio tutti i dipendenti vi sono sottoposti, da quelli in formazione, fino ai dirigenti, ossia circa 500 persone. I contenuti del CCL riprendono il nuovo regolamento del personale e il sistema salariale della MGB. Inoltre, esso contempla la durata del lavoro flessibile, la regolamentazione delle vacanze con una settimana supplementare per tutti, le gratifiche d'anzianità e un nuovo sistema retributivo basato sull'incentivazione alle prestazioni e sul colloquio.

RBS

Nel settembre 2004, SEV e Regionalverkehr Bern-Solothurn (RBS) firmano un CCL per il personale ferroviario e del tram, basato sulle attuali condizioni d'impiego e 41 ore settimanali di lavoro. Importanti miglioramenti sono salari minimi più alti, trattative salariali ogni anno e migliori indennità. Il CCL ha validità dal 1.1.2005 al 31.12.2007.

Per i circa 50 dipendenti del settore autobus di RBS è già in vigore un CCL separato dall'inizio del 2003. Così, dal 2005 e per la prima volta nella storia di RBS, tutti i 350 dipendenti sono assoggettati ad un contratto collettivo, salvo gli apprendisti, i quadri superiori, i praticanti e gli impiegati a tempo determinato.

RegionAlps

La direzione dell'impresa e i sindacati firmano nel dicembre del 2004 e dopo sei mesi di trattative il primo CCL dei trasporti pubblici del Vallese. Esso prevede una durata del lavoro di 40 ore nella media annuale, con una settimana di vacanze supplementare e la protezione dai licenziamenti in caso di ristrutturazioni. Esso entra in vigore nel gennaio 2005 ed ha una validità di quattro anni. Potrebbe senz'altro servire da base per un futuro CCL cantonale, coprente tutte le imprese di trasporto del Vallese. RegionAlps alla fine potrebbe occupare circa 40 macchinisti.



FUNIC

Dalla fusione fra le due funicolari Bienne-Evillard e Bienne-Macolin è nata FUNIC. Le condizioni d'impiego dei circa 15 dipendenti sono state fissate in un CCL, messo in vigore all'inizio del 2004 e che potrà essere disdetto la prima volta il 31.12.2005. Oltre all'introduzione della settimana lavorativa di 41 ore, attraverso la concessione di una settimana di vacanza supplementare, un'importante realizzazione è stata l'ottenimento del pagamento dello stipendio al 100% per due anni, in caso di malattia o di infortunio.

login

Sindacati e login hanno raggiunto un accordo per un nuovo CCL per i circa 70 dipendenti. Si tratta dello sviluppo dell'attuale contratto, che prevede un sistema salariale completamente rielaborato, con minimi più alti e nessuna perdita, come pure l'integrazione delle indennità di residenza. La durata del lavoro è di 39 ore settimanali nella media. Il contratto entra in vigore il 1.1.2005 e potrà essere disdetto per la prima volta a fine 2007.

MGB

La Matterhorn Gotthard Bahn (MGB) ha concluso nel dicembre 2004 con i sindacati il nuovo CCL per i suoi dipendenti, che

RM

Nel dicembre 2003, dopo lunghe ma costruttive trattative, viene concluso un CCL con la Regionalverkehr Mittelland. La durata del lavoro rimane fissata a 41 ore, ma si ottengono miglioramenti nel diritto alle vacanze, per le gratifiche d'anzianità, gli stipendi, i congedi, le indennità e la codiscussione. Il CCL è applicato a circa 550 dipendenti ed entra in vigore il 1.1.2004.

FFS e FFS Cargo

Dopo un arduo negoziato durato per dieci sedute e caratterizzato da diverse sospensioni, è stato finalmente sottoscritto il nuovo CCL con le FFS e FFS Cargo, sviluppando quello precedente. Si estende sull'arco di due anni, dal 1.1.2005 al 31.12.2006. Punti centrali sono la protezione dai licenziamenti, lo stipendio e la durata del lavoro.

Come prima, nessun dipendente delle FFS può essere licenziato per motivi economici o in seguito a ristrutturazioni. Il «contratto sociale» è stato ripreso tale e quale nel nuovo CCL. Con il passaggio al nuovo sistema salariale, più trasparente e semplice, nessuno ci perde qualcosa. Inoltre, è stato abbandonato l'effetto sulla retribuzione della qualifica negativa (malus).

Con un nuovo sistema per ripartire la durata del lavoro annuale si è raggiunto un accordo, che permette ai dipendenti di ot-

tenere una settimana di vacanza supplementare. Calcolata in case alla settimana di 39 ore, la durata annuale del lavoro sale da 1950 a 2000 ore (in media un'ora in più alla settimana, praticamente compensata con la settimana di vacanza supplementare).

Durante le trattative, le FFS annunciano di voler ridurre la composizione delle commissioni del personale (cope), facendone delle strutture professionistiche a tempo pieno. Il SEV è riuscito, d'intesa con le commissioni con cui ha sempre coltivato buoni rapporti, a respingere il tentativo.

Gli interessi dei collaboratori soggetti al CCL continueranno perciò ad essere rappresentati da membri delle Cope a titolo accessorio.

A fine settembre si svolgono le elezioni delle cope della divisione viaggiatori, che vedono riconfermati la maggior parte dei membri uscenti, mentre i seggi vacanti vengono occupati da membri SEV.

FFS Historic

Nel novembre 2003 viene concluso un CCL moderno per il personale delle fondazioni delle FFS per la salvaguardia del loro patrimonio storico. È equivalente a quello delle FFS e nel periodo in esame è stato oggetto di rinnovo, che ne ha confermato sia la qualità, sia i contenuti materiali.

tpf

I Trasporti pubblici friborghesi hanno firmato con i sindacati un CCL lungimirante per i circa 550 dipendenti, in cui tutte le categorie professionali sono accomunate. Le medesime condizioni di lavoro valgono



CCL in fase di trattativa

Atupri

Nel giugno del 2003, la ex-cassa malati FFS Stupri ha dato la disdetta del CCL, quale evidente reazione all'intervento del SEV per la profonda ristrutturazione decisa dalla cassa. Ma dopo alcuni mesi viene accettata la prosecuzione del contratto, senza scadenza. Al CCL sono sottoposti circa 130 collaboratori. Si rendono necessari miglioramenti salariali, la possibilità di adire il tribunale arbitrale e maggiori diritti di co-decisione nell'allestimento del nuovo sistema salariale e in caso di ristrutturazioni.

BLS/RM

Non appena stabilito da tutte le parti in causa che alla BLS occorra concludere un CCL e aver avviato la prima fase delle trattative, nel febbraio del 2004 spunta il progetto di fusione fra BLS e RM. I lavori per il CCL della BLS vengono perciò sospesi, a favore della messa in cantiere di un contratto per la nuova impresa, che nascerà dalla fusione. Le trattative si rivelano ardue e delicate. Il contratto deve regolamentare le condizioni d'impiego del personale della seconda impresa svizzera di trasporti pubblici per importanza e nelle singole imprese del settore regna sempre più la concorrenza.

Zentralbahn

L'elaborazione di un CCL per l'impresa, nata dalla fusione fra la linea del Brünig e la Lucerna-Stans-Engelberg, si rivela un difficile processo. Sin dall'inizio delle trattative, si constatano divergenze profonde fra gli obiettivi aziendali e quelli sindacali. Verso la fine del 2004 si decide di far ripartire il tutto sotto una nuova direzione. Per la direzione, il contratto dev'essere il più semplice possibile, mentre per il personale non ci devono essere tagli alle condizioni d'impiego attuali. E lo esprime alla direzione con una nota di protesta.

Comunque, i tre quarti dei dipendenti della nuova azienda sono soggetti al CCL delle FFS, fino alla messa in vigore del nuovo contratto. Anche per i circa 70 dipendenti della LSE rimane in vigore il loro CCL.

Zugerlandverkehrsbetriebe

SEV e impresa non concordano su quanto va regolato nel contratto. La direzione rompe perciò le trattative, almeno temporaneamente. Direzione e consiglio di amministrazione vogliono un contratto che regoli solo le condizioni d'impiego quadro, mentre i particolari vanno definiti internamente. SEV e sezione, per contro, ribadiscono la loro posizione, per cui soprattutto salari e durata del lavoro devono essere definiti nel CCL.

Swiss

In considerazione della precaria situazione di Swiss, il SEV-GATA acconsente al prolungamento della durata settimanale del lavoro di un'ora, a tempo determinato (secondo il CCL 41 ore). Il CCL per il personale di terra di Swiss è in vigore dall'aprile 2002, con scadenza a fine marzo 2005. Non appena entrato in funzione, il nuovo capo Christoph Franz proclama l'inizio di una nuova era contrattuale. Vuole disdire tutti i contratti di lavoro, per ridurre i costi e armonizzare le condizioni d'impiego delle varie categorie di personale. Il 28 settembre 2004, Swiss



dà la disdetta del CCL per il personale di terra, per la sua scadenza.

Il SEV-GATA non ha nulla in contrario a che si armonizzino le retribuzioni accessorie (per es. la ripartizione dei contributi alle assicurazioni sociali), ma esclude che sia possibile risparmiare ancora sul personale di terra. Del resto, il contratto disdetto prevede ben poco oltre i minimi di legge. Semmai è il caso contrario: occorre recuperare il terreno perso e regolamentare le condizioni di lavoro del personale di terra, confrontandole con quelle di altre categorie. Le trattative saranno molto difficili.

Risparmi ad oltranza

Tutte le discussioni finanziarie a livello federale iniziano e terminano sempre allo stesso modo: il popolo nel dicembre 2001 ha approvato il freno alle spese con quasi l'85% di sì. Perciò si deve risparmiare decisamente, in modo che i conti dello stato possano essere al più presto riportati in pareggio. Il neo-ministro delle finanze Hans-Rudolf Merz cita sovente i settori in cui devono essere operati i tagli, perché è soprattutto lì che crescono le uscite. Si tratta di formazione e ricerca, socialità e trasporti.

La Confederazione stringe i cordoni della borsa

Incuranti del fatto che, respingendo l'11ª revisione dell'AVS, il popolo si è chiaramente espresso contro lo smantellamento dell'AVS, gli apostoli del risparmio continuano impertentiti per la loro strada. Ad un programma di risparmi ne segue subito un altro. L'obiettivo è ridurre le uscite annue di 5 miliardi.

Il settore dei trasporti viene colpito duramente e il trasporto pubblico subisce globalmente sacrifici sproporzionati. I principali tagli comportano la riduzione di 303

milioni (5%) delle sovvenzioni all'infrastruttura delle FFS, riduzione dei contributi federali al traffico regionale e, in previsione, calo dal 69 al 50% delle sovvenzioni alle aziende di trasporto concessionarie, come pure la soppressione del rimborso dei dazi sui carburanti alle imprese di autobus e di navigazione.

Va da sé che il SEV e l'USS, insieme con altri alleati, si schierano contro questi tagli, che sono dei veri e propri autogol. Ogni giorno sono in media 5 milioni le persone che si servono dei trasporti pubblici, per i quali lavorano più di 56'000 dipendenti. Tagli nei trasporti pubblici generano solo

rimenti fiscali, ad esempio per i proprietari di case. Le conseguenze sarebbero grosse perdite fiscali per Confederazione, cantoni e comuni. Poiché i bassi redditi verrebbero esclusi da questi vantaggi, i sindacati hanno lanciato il referendum. Lo stesso ha fatto la maggioranza dei cantoni, per evitare di dover operare ulteriori tagli nei loro bilanci.

Il popolo ha chiaramente bocciato questa proposta (quasi il 66% di no) il 16 maggio 2004. Si è imposto il punto di vista sindacale ed è stato anche un successo dei cantoni.



Il partenariato nel traffico regionale

In Svizzera si contano più di 100 imprese di trasporto beneficiarie di sovvenzioni, piccole, medie e poi ci sono le grandi FFS. È di sicuro un numero elevato, per un mercato piccolo. Nel 1997 si mette in moto l'onda delle fusioni, in conseguenza dell'apertura alla concorrenza del traffico regionale, che inizia ad essere applicata nel 1996. La collaborazione assume forme diverse: da una parte, alcune ferrovie si fondono, per creare strutture di trasporto regionali (ad esempio la nascita della Regionalverkehrs Mittelland, la Südostbahn o la Matterhorn Gotthard Bahn). Dall'altra, imprese regionali avviano la collaborazione con le FFS (ad esempio la BLS). Oppure ancora, vi sono imprese regionali che si alleano alle FFS, per gestire una parte della loro rete (ad esempio RégionAlps).

Obiettivo di queste collaborazioni è spesso il miglioramento delle prestazioni e la diminuzione dei costi. Per principio, noi preferiamo una sensata collaborazione fra le imprese ad una concorrenza esasperata, che spesso va a danno del personale e mette in pericolo l'intero sistema dei trasporti pubblici. In ogni caso, per il SEV la

perdenti: gli utenti perdono collegamenti e corse nelle ore marginali, le imprese i clienti se si spezza la rete dei collegamenti o sono costrette ad aumentare le tariffe; l'economia ci rimette per mancanza di collegamenti ed attrattività; gli utenti delle strade pure, perché le strade sono più trafficate e insicure; il personale perde posti di lavoro e le condizioni di impiego sono messe sotto pressione. Ma anche l'ambiente si ritrova dalla parte dei perdenti.

La posizione critica del SEV di fronte alla politica dei risparmi ad oltranza nei trasporti pubblici è avvalorata da uno studio Infras sulla loro importanza economica: con una quota di 33 miliardi, il settore dei TP contribuisce con il 7,8% al prodotto interno lordo della Svizzera. Circa 303'000 posti di lavoro al 100% sono connessi con le prestazioni di trasporto.

No al pacchetto fiscale

In considerazione dei crescenti deficit del bilancio federale, il Governo ha deciso un programma di risparmi dalle conseguenze pesanti. In questo contesto, la maggioranza borghese del parlamento licenzia un pacchetto fiscale che prevede sensibili allegge-



cosa prioritaria è la difesa dei posti di lavoro, delle condizioni di lavoro e salariali.

La strategia delle FFS

Nel traffico viaggiatori, i problemi non sono uguali a seconda che si consideri il traffico a lunga distanza o quello regionale (TVR). Mentre il primo non è ancora liberalizzato e copre i suoi costi, il secondo è liberalizzato dal 1996 e viene sovvenzionato in buona parte dagli enti pubblici. Bisogna poi aggiungere che le concessioni del TVR giungono praticamente tutte a scadenza al più tardi alla fine di questo decennio. La minaccia rappresentata dalla concorrenza, in uno con le varie misure di risparmio della Confederazione e dei cantoni, spingono le FFS a una nuova riflessione strategica in questo campo. Essa è orientata su due assi: anzitutto misure drastiche di riduzione dei propri costi di produzione e, in seguito, in certi casi il trasferimento del TVR a nuove filiali regionali. In questo caso, si tratta da una parte di essere più vicini all'utente e alle comunità e, dall'altra, di ridurre i costi di produzione grazie ad un'organizzazione più snella, ad una pianificazione più semplice e ad una riduzione dei costi salariali legati alla specializzazione del lavoro.

Questa evoluzione preoccupa molto il SEV, che ha chiaramente indicato le sue priorità, ricordando alle FFS che non siamo favorevoli all'esternalizzazione e che, se del caso, il CCL delle FFS deve servire da riferimento nelle trattative. In questo difficile contesto, le FFS hanno costituito tre società: si tratta di RégionAlps in Vallese, di TiLo (Ticino - Lombardia) e della Zentralbahn nella Svizzera centrale. Questa evoluzione del traffico regionale ci obbliga a discutere

4% in meno). Questa differenza ci sembra accettabile, tenuto conto dei differenti parametri regionali.

TiLo

TiLo è una società svizzera comune appartenente alle FFS e a Trenitalia nella misura del 50% ciascuno. Si tratta di una nuova impresa il cui scopo è di fornire prestazioni di TVR in Ticino e, in secondo tempo, nell'Italia del nord, al fine di aumentare la parte di mercato della ferrovia, in particolare nel traffico regionale transfrontaliero. La sede della società è a Chiasso. Essa assumerà il proprio personale di macchina. Il SEV è attualmente impegnato nelle trattative per un CCL, che dovrebbe essere firmato prima dell'estate 2005.

Zentralbahn

Questa società è il frutto della fusione fra la linea FFS del Brünig (Lucerna-Interlaken) e la Lucerna-Stans-Engelberg, per complessivi 107 chilometri. Essa è attiva dall'inizio del 2005. Proprietari ne sono per due terzi le FFS, insieme con la Confederazione, i cantoni Obvaldo e Nidvaldo, il comune di Engelberg e piccoli azionisti. La sua sede è a Stansstad. Purtroppo non è stato possibile concludere un CCL per gli oltre 280 dipendenti, prima dell'entrata in funzione della società.

Fusione fra BVZ e FO

A lungo si è speculato e negoziato a proposito della fusione fra le ferrovie a scartamento ridotto Brig-Visp-Zermatt e la Furka-Oberalp. Finalmente, il 12 settembre 2002 i due consigli di amministrazione hanno deciso la costituzione della nuova impresa,



con le FFS di norme standard per le condizioni di lavoro nel TVR, poiché ci rifiutiamo di accettare la logica della regionalizzazione dei salari o una spirale di riduzione dei costi sulle sole condizioni di lavoro. Discussioni sono in corso al momento in cui scriviamo queste righe con la Divisione viaggiatori delle FFS, che dovrebbero sfociare in nuovi profili professionali, in particolare per il personale di locomotiva.

RégionAlps

Questa impresa è il frutto dell'associazione fra le FFS e la vallesana TMR SA. Quest'ultima forniva già prestazioni di TVR sulle rete FFS fra Saxon e St-Maurice. Essa possiede il 30% del capitale di RégionAlps, mentre le FFS il 70%. RégionAlps è mandataria di tutto il TVR fra Briga e St-Gingolph e da Martigny a Orsière. Essa impiegherà in futuro 40 macchinisti di treni regionali. Le prime assunzioni sono state effettuate ed è iniziata la formazione. Il SEV ha negoziato un contratto collettivo di lavoro, con lo scopo di ottenere condizioni di lavoro nell'insieme equivalenti a quelle che conosciamo alle FFS.

Oggi possiamo dire che è cosa fatta, sia per quanto riguarda la durata del lavoro (40 ore settimanali e una settimana di vacanza supplementare, anche se per motivi legati all'esercizio TMR abbiamo mantenuto la settimana di sei giorni), sia per quanto riguarda i salari, poiché sono leggermente inferiori a quelli degli Z 140 delle FFS (circa il

chiamata Matterhorn Gotthard Bahn (MGB), che ha rappresentato anche per il SEV una grossa sfida. Ci sono voluti diversi incontri con la nuova direzione per definire come sarebbe stato seguito dai sindacati il processo di fusione. Poi, ci si è messi d'accordo per la conclusione di un CCL per il 2005. Parallelamente, le due sezioni SEV BVZ/GGB e FO si sono preparate pure alla fusione e un anno dopo la nascita della nuova ferrovia, ecco costituirsi la nuova sezione SEV Matterhorn-Gotthard. Il 10 dicembre 2004 viene firmato a Briga il CCL.

BLS e RM

Dopo la conclusione della ripartizione dei compiti fra FFS e BLS, ora si vogliono realizzare nuove sinergie con la fusione fra BLS e Regionalverkehr Mittelland, come affermato nel febbraio 2004 da Confederazione, cantoni e imprese. I lavori preparatori vengono subito avviati, in modo che le assemblee generali delle due aziende possano decidere la fusione nei mesi di maggio/giugno 2004.

Nel dicembre 2004 il ritmo viene però rallentato e la riunione rinviata di un anno al massimo. I punti ancora in sospeso devono essere chiariti, si afferma, «con cura e trasparenza». Il SEV segue il processo di fusione con suo gruppo di lavoro. Così può essere informato sulle decisioni che si intende prendere e far valere i suoi punti di vista, come pure proporre modifiche.



Alt alla fusione fra RBS, BERNMOBIL e Autopostali

Nell'aprile 2004, la direttrice del dipartimento bernese dei trasporti Barbara Egger-Jenzer informava ufficialmente i sindacati sulla prevista fusione fra le tre imprese regionali di trasporto. Il SEV ha preso atto di questo progetto e chiesto che la nuova impresa sia tenuta a negoziare un contratto collettivo per tutto il suo personale, escludendo quindi l'eventualità di licenziamenti o il peggioramento delle condizioni di impiego. I lavori preparatori vengono però bloccati in luglio, a causa delle complessità degli ostacoli da superare, viene spiegato. Occorrerebbero più approfonditi chiarimenti.

Le AB si assumono la gestione della FW

Dopo il fallimento della Mittelthurgaubahn, la piccola Frauenfeld-Wil è stata costretta a cercarsi un altro gestore, quasi in esclusione del pubblico. L'offerta migliore, in risposta alla messa a concorso secondo le regole federali per gli appalti pubblici, è presentata dalle Appenzeller Bahnen, che vincono la gara. Il SEV segue da vicino questa procedura, poiché ci sono in gioco gli interessi del personale. Per i circa 25 dipendenti, quasi tutti nostri membri, la nuova amministrazione è vista come la peggior soluzione. Ciononostante, il personale non fa resistenza, ma si oppone però con forza ai tentativi di peggiorare le proprie condizioni di impiego e si batte con successo per la salvaguardia dei posti di lavoro, come ad esempio nell'officina.

Riunione delle ferrovie nell'Appenzello

Quattro ferrovie - ognuna con il suo consiglio di amministrazione e tre gestioni - collegano l'Appenzello con le linee principali del canton S. Gallo e con la sua capitale. Non stupisce, quindi, che da anni si discuta di una maggior collaborazione fra le stesse. Il direttore delle Appenzeller Bahnen cerca per lungo tempo di impedire un processo costruttivo. Con il suo pensionamento e una nuova direzione, il nodo viene sciolto. Dagli sforzi per una maggior collaborazione si



passa al progetto di fusione, per l'inizio del 2006.

Il personale delle quattro ferrovie ed il SEV si preparano per tempo ai nuovi rapporti fra le parti sociali e fissano le loro esigenze: nessun licenziamento, un CCL valido dal momento della fusione, partecipazione al processo di fusione, come pure destinazione di una parte dei vantaggi sinergici per miglioramenti.

In seguito ai nostri numerosi interventi, finalmente iniziano le trattative. Pietra d'inciampo si rivela la richiesta di concludere un CCL. Si vede che gli orologi in Appenzello camminano molto lentamente. Ma la posizione del personale è inequivocabile: senza CCL nessun sostegno alla fusione.

Politica dei trasporti

Campo d'azione tradizionale per il SEV è quello per far sì che alle imprese di trasporto pubblico (TP) vengano assicurate condizioni quadro favorevoli. Noi ci battiamo per un TP sicuro, efficiente e strutturato in rete, con aziende svizzere che collaborino strettamente, come pure per il trasferimento del traffico pesante dalla strada alla ferrovia. Per contribuire al raggiungimento di questi obiettivi, il SEV si muove in diverse direzioni, come si evince dai capitoli seguenti.

Tavola rotonda sulla sicurezza

In seguito all'aumento dei comportamenti incivili e delle aggressioni nei trasporti pubblici, la sicurezza dei viaggiatori e del personale ci preoccupa da alcuni anni. Il SEV e il GATU (Gruppo autonomo dei trasporti urbani) sono stati i primi a richiamare l'attenzione delle imprese sui pericoli della politica di disumanizzazione degli spazi pubblici, in un contesto sociale in cui la violenza verbale e fisica è in aumento.

La nostra azione nei confronti delle imprese, sebbene abbia portato frutti, era insufficiente. In effetti, gli enti pubblici, quali autorità organizzatrici del traffico regionale, hanno una responsabilità importante nella scelta della qualità delle prestazioni. Essi devono chiaramente prendere posizione sul tipo di prestazioni che vogliono ri-

cevere, poiché finalmente sono essi che comandano e che pagano gran parte dei costi. Il nostro obiettivo era dunque di riunire attorno ad una stessa tavola tutti gli attori interessati, ossia le imprese, le comunità pubbliche e i partner sociali. Mancavano soltanto gli utenti, non disponendo di un'organizzazione rappresentativa, come esiste ad esempio in Germania. Per persuadere tutti della necessità di questa tavola rotonda sulla sicurezza, il SEV ha lanciato una petizione che ha raccolto più di 10 000 firme in poche settimane.

I firmatari chiedevano di ridare una dimensione umana ai trasporti pubblici, allo scopo di migliorarne la sicurezza. In seguito al buon risultato di questa petizione, la tavola rotonda si è svolta alla sede dell'UTP. Questa conferenza può essere considerata un successo, poiché al termine è stato adottato un catalogo di provvedimenti e di esigenze comuni che contiene quattro proposte principali.

Anzitutto, l'estensione della legislazione sulla polizia ferroviaria all'insieme delle imprese pubbliche, nell'ambito della riforma 2 delle ferrovie. La carta del SEV-GATU per una migliore sicurezza nei trasporti pubblici costituisce la seconda misura di questo catalogo. I partecipanti si impegnano a promuovere l'adozione di questa carta ed è pure stato deciso di controllarne l'applicazione. La terza misura riguarda l'impiego di personale e la messa in atto parallela di mezzi tecnici appropriati, nel quadro della sicurezza. Va tenuto presente l'esempio delle FFS con Securitrans. L'ultimo punto di questo catalogo riguarda il finanziamento del servizio di sicurezza. I partecipanti si sono accordati affinché queste prestazioni siano prese a carico della Confederazione e dai cantoni e che i costi non debbano gravare sulle altre prestazioni dei trasporti pubblici.

Messa a concorso della linea Wiggertal-Zofingen

Nel 1996 inizia l'era della concorrenza nei trasporti pubblici. I cantoni possono mettere a concorso le prestazioni, ciò che finora si è verificato solo nel settore bus, con strascichi legali, come è avvenuto per il concorso del Glattal II, ad Interlaken o a Beromünster. Lacune e insicurezza giuridica sono all'ordine del giorno.

Quando una messa a concorso di prestazioni si verifica nel nostro settore di competenza, è prioritario per il SEV difendere il personale dal dumping salariale e sociale. Le regole delle concorrenza devono essere chiaramente definite e le condizioni quadro devono essere chiare e uniformi. Se fanno difetto prescrizioni vincolanti sulle condizioni d'impiego – come sarebbe il caso se ci fossero contratti collettivi di lavoro cantonali – i concorsi verrebbero vinti grazie al dumping. Ciò comprometterebbe anche la qualità e l'efficienza del trasporto pubblico.

Esempio recente dello svolgimento problematico di una messa a concorso è quello relativo alla linea di bus Wiggertal-Zofingen, fra Olten, Aarau e Lucerna, gestita finora dalla Posta o dai suoi assuntori. Nella primavera del 2004, il canton Argovia assegna il mandato alla Bremgarten-Dietikon-Wohlen-Meisterschwanden (BDWM), che ha presentato la sua offerta, sensibilmente inferiore a quella della posta, in collaborazione con le FFS. La Posta è il partner sociale del Sindacato della comunicazione, mentre BDWM è partner sociale del SEV, ma pure della VPOD, in caso di subappalto.



Così, sia il SEV, sia il SiCom, sia la VPOD sono coinvolte in questa faccenda: il SiCom perché la «sua» azienda perde l'appalto, SEV e VPOD perché le «loro» aziende lo prendono, ma con un'offerta che fa presumere che i prezzi più bassi siano il frutto della pressione sui salari. Non è difficile prevedere che i dipendenti non riceveranno più gli stessi stipendi e i calcoli fanno rilevare differenze fino a 700 franchi al mese.

I sindacati reagiscono a tre livelli:

- Difesa diretta del personale: il nuovo gestore si rifiuta di presentare le sue offerte di retribuzione ad ogni dipendente. Il personale viene informato nel corso di diverse assemblee e una giornata d'azione ottiene molta attenzione da parte dell'opinione pubblica, come pure una petizione della popolazione contro il nuovo gestore.
- Sul piano legale: i sindacati ricorrono contro la concessione dell'appalto, sia al Dipartimento federale dei trasporti e, d'altra parte, contro l'autorità argoviese che ha deciso. Questo secondo ricorso, dopo essere stato respinto nel dicembre 2004, è stato portato davanti al Consiglio federale. Anche un offerente scartato ha inoltrato ricorso e prima che tutti gli aspetti giuridici saranno stati chiariti, passerà ancora un certo tempo. Intanto, la Posta continua la sua gestione delle linee.
- CCL cantonale: si intensificano gli sforzi, già avviati da tempo, per la conclusione di un contratto collettivo di lavoro, moltiplicando i colloqui con i vari datori di lavoro, ma anche con il cantone. Purtroppo però, finora senza risultati concreti. Il canton Argovia non si è ancora mostrato disposto ad entrare in materia.

Ferrovia 2000, partenza senza intoppi

Il nuovo orario, che concerne soprattutto le FFS, entra in vigore il 12 dicembre 2004. Ma la novità non è costituita solo dal nuovo orario, bensì dall'entrata in esercizio delle nuove tratte di Ferrovia 2000, votate dal po-

polo nel 1987, al cui successo ha contribuito anche il SEV. Anche se non possiamo non rallegrarci del successo avuto da questo grande sviluppo dell'offerta ferroviaria, l'immenso lavoro richiesto a tutte le categorie di personale non è passato senza creare preoccupazioni. Le modifiche (quasi tutti gli orari di partenza modificati) e l'aumento delle prestazioni (+12%) sono indicatori delle enormi esigenze poste al personale, per garantire una partenza senza intoppi. Una volta di più il personale ha dimostrato di cosa sia capace. Un cambia-

della nuova linea nella valle della Glatt, dando così un segnale importante per lo sviluppo del trasporto pubblico. Questa nuova linea è l'elemento ideale di congiunzione fra le ferrovie e gli autobus e utilizza la tecnica più moderna, offrendo sicurezza, velocità e confort. L'aumento di capacità che permetterà è dell'ordine di 3000-5000 persone all'ora per ogni direzione. La costruzione è iniziata nel settembre del 2004.

In controtendenza, nel maggio del 2004 il canton Berna dice no al progetto «Tram Bern West», concepito per sostituire i bus 13



mento d'orario così carico di incognite è avvenuto senza complicazioni e anche il normale esercizio successivo sembra funzionare senza problemi.

Avanti: no!

L'avvio di Ferrovia 2000 è stato preceduto da una vittoriosa votazione popolare. Nel periodo in esame, il SEV si è impegnato a fondo in tre campagne, trovandosi in due delle quali dalla parte dei vincitori.

Importante successo è stato il no chiaro al controprogetto all'iniziativa Avanti, che chiedeva una cambiale di 30 miliardi per la rete autostradale e il secondo tunnel al S. Gottardo. L'8 febbraio 2004, tutti i cantoni e quasi il 63% dei votanti hanno respinto tale proposta. Il SEV si è impegnato a combatterla con tutte le sue strutture e investendo un bel mucchio di soldi. Il popolo non solo non si è lasciato illudere dagli specchietti per allodole degli ambienti automobilistici e dei camionisti, ma ha pure nuovamente confermato la necessità di trasferire il traffico pesante alla ferrovia. Autorità e ferrovie devono sentirsi impegnate a concretizzare la politica del trasferimento in modo deciso. Ma si deve però pure trovare la soluzione per il problema del traffico negli agglomerati urbani. E che questo sia necessario lo hanno riconosciuto anche i sostenitori del controprogetto. Per il SEV, la soluzione è il potenziamento dei trasporti pubblici.

Quasi esattamente un anno prima, nel canton Zurigo è stato approvato il progetto

e 14 dal centro di Berna verso Bümpliz e Bethlehem, dove vivono più di 30 000 persone. Nelle ore di punta, questi veicoli sono spesso sovraccarichi, nonostante una frequenza molto elevata.

Efficaci alleanze

Il SEV è un'organizzazione che sa farsi ascoltare nelle discussioni di politica dei trasporti e che può contare sulla collaborazione di numerose organizzazioni in campo sindacale, politico, dei trasporti e di difesa dell'ambiente. Esso è coinvolto in importanti ambienti dove si discute di politica dei trasporti o in commissioni del partito socialista.

Riforma 2 delle ferrovie

Nella procedura di consultazione, il SEV si è pronunciato prioritariamente sugli aspetti che toccano il personale. Inoltre, tende a privilegiare una politica dei trasporti duratura e stabile.

Delle numerose consultazioni cui il SEV ha preso parte nel periodo in esame, quella sulla seconda riforma delle ferrovie è decisamente la più importante. Nell'introduzione, si esprime sull'importanza del ruolo dei dipendenti nel fornire quotidianamente prestazioni di servizio pubblico, come pure sulla concorrenzialità.

Il fattore personale è decisivo per il buon funzionamento della densa rete dei trasporti pubblici e per un adeguato servizio



alla clientela, di cui la popolazione ha diritto. L'importanza del fattore umano è dimostrata anche dal rapporto fra costi totali e costo del personale che è di circa il 50% nelle ferrovie e può arrivare fino al 70% nelle imprese automobilistiche.

Se si pensa di poter aumentare l'efficienza attraverso la concorrenza, bisogna evitare il dumping.

Devono essere applicate regole che permettano un mercato ordinato ed evitino abusi e aberrazioni. Un modo concreto nella giusta direzione è la conclusione di contratti collettivi di lavoro per tutte le imprese di trasporto. Il Consiglio federale deve prendere in considerazione di dichiarare di obbligatorietà generale un CCL per tutto il settore dei trasporti pubblici.

Chi prende sul serio la protezione dei lavoratori e vuole veramente evitare il dumping sociale non accorda concessioni a quelle imprese che non intrattengono rapporti sociali corretti con i sindacati. Qui val la pena di ricordare che nella legge sulle ferrovie è citato espressamente l'obbligo per le FFS di concludere un CCL. L'uguaglianza di trattamento per tutte le imprese va applicata anche da questo punto di vista.

L'aumento dell'efficienza dovrebbe essere realizzato con l'aumento della concorrenza fra le imprese di TP. Non si deve però dimenticare che il TP è da decenni soggetto alla concorrenza durissima del traffico stradale individuale e di quello pesante. Anche la pressione finanziaria degli enti pubblici contribuisce ad aumentare l'efficienza. Il SEV si schiera comunque con il Consiglio federale, quando afferma che la concorrenza fra le imprese di TP non deve far sentire i suoi effetti solo sui costi del personale. Molto più produttiva è la concorrenza di idee fra le varie aziende, un miglior impiego del materiale rotabile e degli strumenti d'esercizio, una intelligente politica degli investimenti, o ancora lo sfruttamento delle sinergie presenti in rete. E neppure è lecito speculare sulla sicurezza o sulla qualità delle prestazioni.

Un ulteriore obiettivo della seconda riforma delle ferrovie è la messa su piede d'uguaglianza di tutte le imprese di TP. Così si deve pure riuscire a risanare le casse pensioni. Si può affermare, a giusta ragione, che si sentano ancora gli effetti delle pretese delle casse pensioni delle ITC del tempo della sistemizzazione degli oneri del personale.

Per quanto riguarda il porto di armi da parte degli addetti alla sicurezza sui treni o sugli autobus, il SEV non è favorevole. L'uso di armi da fuoco in un ambiente ristretto è particolarmente pericoloso. Però, è una realtà che questi controlli oggi avvengano da parte di personale di sicurezza armato (polizia militare o guardie di confine). Questo impiego e, in particolare, la questione delle armi, vanno urgentemente regolate in modo unitario. In ogni caso, il porto e l'uso di armi da fuoco presuppongono una particolare istruzione.

Il SEV respinge la possibilità che gli utili conseguiti dalle aziende di TP vengano ripartiti. Una simile prassi non si addice ad imprese che producono servizi alla popolazione con l'aiuto finanziario degli enti pubblici, di cui sono maggioritariamente proprietarie. Questa possibilità sveglierebbe poi gli appetiti di gruppi esteri, che operano sul principio del profitto e non dell'interesse della collettività.

Nella consultazione sul «profilo del traffico lento», il SEV si rallegra per la «scoperta» che questo tipo di traffico va incentivato e che questo modo sano e spesso usato per spostarsi trovi il riconoscimento dell'autorità. Il SEV è cosciente che molti utenti dei TP prima e/o dopo il viaggio si spostano a piedi o in bicicletta, anche più volte al giorno. Incentivare il traffico lento significa pure, almeno indirettamente, incentivare anche i trasporti pubblici, che ne hanno un urgente bisogno.

Occorre investire di più per le piste ciclabili e i percorsi pedonali, come pure aumentare i parcheggi per biciclette, possibilmente sorvegliati. Sarebbero pure molto utili posti dove mettere al sicuro caschi e bagagli.

A proposito degli allacciamenti della Svizzera occidentale e orientale alla rete ferroviaria europea ad alta velocità, il SEV

si esprime attraverso la presa di posizione dell'USS. Condivide l'obiettivo di abbreviare i tempi dei collegamenti con le metropoli europee e di trasferire il traffico dalla strada e dall'aria alla ferrovia, che è un vettore di trasporto più efficiente e duraturo dei suoi concorrenti stradali ed aerei. Miglior qualità di viaggio significa migliori collegamenti della Svizzera e rafforza l'economia del paese ed i suoi posti di lavoro.

Sulla pianificazione ferroviaria e stradale, il SEV si pronuncia in modo chiaro. In apertura, critica che il fattore di produzione «persona» non venga quasi mai ricordato in tali piani. Eppure, nel sistema di TP, la persona che vi lavora assume un ruolo centrale e determinanti per il successo dell'impresa sono la sua formazione, la sua motivazione, la sua creatività e la sua resistenza.

Un'altra lacuna è che non si fa riferimento alle consolidate imprese di trasporto svizzere. La nostra politica dei trasporti non può avere lo scopo di far scomparire le nostre aziende, sull'onda della globalizzazione, bensì di sostenerle e potenziarle. Notoriamente, i rapporti di proprietà sono un elemento determinante. Inoltre, nei principi generali andrebbe ancorato che si deve impedire il dumping sociale, che va a danno della sicurezza.

In base a queste considerazioni, il SEV formula i seguenti tre principi:

- La Confederazione tiene in considerazione le imprese di TP svizzere e le sostiene con la sua politica dei trasporti
- La Confederazione veglia affinché la concorrenza fra i vari vettori di trasporto non si espliciti a danno delle condizioni di lavoro e della sicurezza
- La Confederazione si adopera per la formazione del personale dei TP, per ade-



guate condizioni di impiego, come pure per la protezione della salute.

Il SEV respinge decisamente il principio secondo cui l'Ufficio federale dei trasporti dovrebbe spingere verso un'ulteriore liberalizzazione del traffico merci su rotaia. La concorrenza nel traffico merci è una realtà già da decenni fra strada e ferrovia, in forme anche feroci, ma che non può essere arrestata con la concorrenza sleale sui binari. La Svizzera non ha alcun motivo di mostrarsi in questo campo più liberale degli stati dell'UE.

A proposito del capitolo sul trasferimento del traffico pesante, non si trova un accenno alla volontà di effettuare efficaci controlli del rispetto delle prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionisti d'autocarri, dei limiti di peso, del divieto di trasportare merci pericolose, dei limiti di velocità, ecc.

Il SEV si pronuncia pure sull'infrastruttura e respinge l'idea di separare le ferrovie in rete federale e rete cantonale, proponendo per contro questa formulazione: «La Confederazione è competente per l'intera rete ferroviaria che beneficia di sovvenzioni».

Concezione, pianificazione e realizzazione di nuove infrastrutture ferroviarie vanno affidate ad imprese ferroviarie idonee, su mandato della Confederazione, in linea con l'attuale prassi collaudata e in modo da evitare le pianificazioni fantasiose. A proposito dei piani stradali, facciamo notare: la Confederazione incoraggia la formazione di corsie separate per i bus, da mettere a disposizione solo dei trasporti pubblici.



La «Consultazione sulla revisione dell'ordinanza sulle norme della circolazione», nella quale il SEV non è stato coinvolto, contiene un punto importante per i conducenti di autobus: essi verranno assoggettati all'obbligo di allacciarsi le cinture. Noi ci opponiamo a quello che consideriamo un controsenso, con una presa di posizione comune con la VPOD. Questo non significa essere contrari per principio alle cinture. Ma i conducenti sono in contatto continuo con gli utenti e quindi esposti, come spesso accade, ad attacchi di ogni genere. In tali situazioni, quando spesso bisogna poter reagire in pochi secondi, la cintura diventa un ostacolo. Perciò reputiamo che questo obbligo non vada imposto.

per via delle assenze dalla famiglia. Per noi è evidente che queste conseguenze vadano adeguatamente compensate.

Premio all'innovazione per il Cargotram

In unione con l'Associazione Traffico e Ambiente (ATA), nel 2003 il SEV ha attribuito il premio all'innovazione nei trasporti regionali e d'agglomerato al «Cargotram» delle Aziende di trasporto di Zurigo (VBZ). Il premio del pubblico è invece stato attribuito alla carta giornaliera transfrontaliera della Euregio Bodensee. La classifica è stata stesa dai lettori di «Saldo» e «j'achète mieux» e dei nostri giornali, ma anche dai visitatori dei siti internet dell'ATA e del SEV.

Il premio all'innovazione viene attribuito a ritmo biennale dall'ATA e dal SEV ed è sostenuto dall'Unione dei trasporti pubblici. Finora lo hanno ricevuto la Comunità dei trasporti zurighese (2001) e la Comunità tariffale della nordest della Svizzera (1999). La sua finalità è segnalare progetti esemplari nel traffico regionale e d'agglomerato, affinché siano da esempio per altri.

Politica sociale

La sicurezza sociale è uno dei nostri punti forti. Lo stato sociale è la pietra miliare della nostra società, che non può essere sacrificata sull'altare ideologico della deregolamentazione. Il SEV si batte affinché i poveri non diventino ancora più poveri e perciò unisce le sue forze a quelle dell'Unione sindacale svizzera, nella lotta per gli obiettivi sociali.

Evoluzione delle rendite AVS/AI

Rendita semplice in franchi		
	minima	massima
1993	11 280	22 560
1995	11 640	23 280
1997	11 940	23 880
1999	12 060	24 120
2001	12 360	24 720
2003	12 660	25 320
2005	12 900	25 800



La rendita semplice (100%) è la base di calcolo per le rendite per vedove e vedovi (80%), per figli e orfani (40%), come pure per il plafonamento delle rendite per coniugi (150% della rendita massima).

11ª revisione AVS senza scampo

La maggioranza borghese del parlamento vuole portare l'età AVS delle donne a 65 anni, introdurre il pensionamento flessibile solo per i redditi superiori e tagliare le rendite per le vedove. I sindacati vi si oppongono con il referendum e raccolgono in brevissimo tempo 152.000 firme valide. La votazione permette all'USS e alle altre organizzazioni alleate una vittoria storica: quasi il 68% dei votanti respingono l'11ª revisione! È una chiara riaffermazione del ruolo insostituibile dell'AVS e della volontà di difenderla ad ogni costo.

L'USS verifica ora la possibilità di un'11ª revisione che permetta il pensionamento flessibile a condizioni socialmente accettabili, fra i 62 e i 65 anni. Il miglioramento reale delle rendite (13.ma mensilità) va invece rinviato alla 12.ma revisione.

Abolita la compensazione del rincaro ai pensionati

Nel 2001, il parlamento federale ha deciso che la compensazione del rincaro ai pensionati federali in futuro avvenga solo nella misura del 50%. Nel dicembre 2004, le camere approvano una revisione urgente della legge sulla cassa pensione della Confederazione, che sopprime anche questa compensazione parziale. La nuova regolamentazione prevede che qualora la situazione finanziaria della cassa non permetta la compensazione del rincaro o solo in misura insufficiente, il Consiglio federale può decidere un adeguamento straordinario delle rendite al rincaro. Questa soluzione d'emergenza vale però solo per i pensionati della Confederazione, dato che il parlamento ne esclude l'applicazione ai dipendenti delle ex-regie federali (FFS e Posta), passati al beneficio della pensione prima della loro trasformazione in enti autonomi. E questo nonostante che il Consiglio federale avesse garantito l'uguaglianza di trattamento a vita con i pensionati della Confederazione. In considerazione della situazione finanziaria della Cassa pensione FFS, questo significa che i pensionati delle FFS nei prossimi anni non vedranno il becco di un quattrino, quale compensazione del rincaro. Il SEV si è impegnato a fondo, ma senza successo, per impedire questo peggioramento, con il sostegno deciso della sua sottofederazione dei pensionati.

Copertura sempre insufficiente per la CP/FFS

A causa degli sviluppi negativi sui mercati finanziari e dell'insufficiente rifinanziamento al momento della sua costituzione in ente autonomo, la situazione finanziaria della cassa pensione peggiora costantemente. Nel 2003, il consiglio di fondazione, composto in modo paritetico, adotta misure

di risanamento: a partire da metà anno, datori di lavoro e dipendenti versano un contributo di risanamento dell'1,5% (che viene assunto dalle FFS a partire dal 2005). Inoltre, dal 2004 viene aumentata la parte di rendita ponte da rimborsare. Le FFS si assumono, dal 2003, pure i costi supplementari per i casi di invalidità professionale.

Queste misure, però, non bastano, in considerazione dell'elevato numero di pensionati e dell'insufficiente rifinanziamento, a risanare la cassa e la discussione con l'Amministrazione federale delle finanze sulle possibili soluzioni si protraggono a lungo. La soluzione va ricercata in sintonia con quanto verrà deciso per la cassa pensione della Posta e per Pubblica, la CP della Confederazione. È ovvio che senza l'aiuto dello Stato la CP/FFS non può essere risanata.

Il Consiglio federale pone due condizioni per concedere il suo contributo: da una parte occorre riequilibrare il conto assicurativo (il pensionamento flessibile e le prestazioni di invalidità oggi non sono sufficientemente finanziati e gli incentivi del pensionamento anticipato sono da diminuire). D'altra parte, esige che si passi dal primato di prestazioni a quello dei contributi.

Il consiglio di fondazione della cassa accetta queste condizioni ed elabora soluzioni, in vista del 2006. Rinuncia però al riequilibrio del conto assicurativo già con il primato di prestazioni, in considerazione dei contributi di risanamento già applicati.

La base legale del 2. pilastro è impostata sul sistema a primato di contributi. Il cambiamento di primato non significa necessariamente il peggioramento delle prestazioni. Il nocciolo della questione è rappresentato dall'evoluzione del rincaro e degli interessi. Anche per il rendimento dei capitali di vecchiaia sarebbe molto rischioso continuare ad applicare un tasso tecnico del 4% (rendimento medio degli investimenti).

Aspetti negativi sono per contro la scomparsa del concetto di solidarietà ed il trasferimento dei rischi. Nel primato di contributi, non è più l'assicurazione o il datore di lavoro ad assumersi i rischi finanziari, bensì gli assicurati. Una rivendicazione essenziale del sindacato è che, anche con il primato di contributi, si continui a garantire la rendita ponte a chi sceglie il pensionamento flessibile. Si dovrà pure fare in modo che gli assicurati anziani non abbiano a subire perdite a seguito delle modifiche. Ad essi dovranno venir date precise garanzie.

Difficile risanamento dell'Ascoop

Gli anni grassi della borsa hanno permesso ad Ascoop, la cassa pensione del personale delle imprese di trasporto concessionarie, di realizzare utili molto consistenti. Ne è conseguita una politica degli investimenti altamente speculativa, il miglioramento delle prestazioni e la diminuzione dei premi, senza che fosse garantito il necessario finanziamento. A causa del rapido deterioramento dei mercati finanziari, il grado di copertura a fine 2003 è sceso al 77%, rendendo necessario il risanamento, richiesto

pure dalla legge. Viene così messa in atto una nuova struttura organizzativa, cambiata la direzione e rioccupati i vari mandati. Si inizia pure a fare pulizia, ad esempio ridefinendo la politica degli investimenti, ciò che permette un risparmio annuo di un milione e mezzo.

Le misure di risanamento decise all'inizio del 2004 con la collaborazione di un esperto si dimostrano però insufficienti perché servono appena a coprire le prestazioni correnti, mentre per il risanamento vero e proprio non ci sono mezzi supplementari a disposizione. Dopo mesi di discussioni, il consiglio di fondazione prende all'inizio di gennaio la seguente decisione: dal 2006 si passa dal primato delle prestazioni a quello dei contributi e la cassa viene riformata da fondazione comune a fondazione collettiva. Già nel 2005 viene abolita l'invalidità professionale finanziata dalla cassa, come pure parti della rendita ponte. Queste misure sono le condizioni poste dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali per concedere un periodo più lungo di risanamento, ossia 15 anni anziché 10.

Queste modifiche incisive richiedono una maggior attenzione per la previdenza di vecchiaia da parte delle imprese e degli assicurati. Le commissioni paritetiche delle singole fondazioni collettive devono definire i nuovi piani assicurativi, nell'interesse del personale, evitando l'erosione del secondo pilastro. Il compito del SEV diventa ancora più impegnativo, per poter esercitare la necessaria influenza nella definizione delle prestazioni.

Alternative valide all'Ascoop non ne esistono, anche altre istituzioni di previdenza sono confrontate con analoghi problemi e poi le assicurazioni private devono pure produrre utili da ripartire fra gli azionisti.

Assicurazione di maternità

La realtà è che oggi i tre quarti delle donne in Svizzera lavorano. Eppure passa più di mezzo secolo, esattamente 59 anni, prima che si riesca a realizzare l'assicurazione di maternità, come sancito dalla Costituzione. Oltre il 55% dei votanti approvano, nel settembre 2004, la revisione dell'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno. Il SEV dà il suo contributo alla riuscita di questo postulato. Ne consegue che, a partire da luglio, tutte le madri attive professionalmente ricevono l'80% del loro salario, durante 14 settimane dopo il parto, versato dalla cassa delle indennità per perdita di guadagno. Le regolamentazioni più favorevoli previste in alcuni contratti collettivi rimangono in vigore. La maggior parte delle imprese del settore dei trasporti pubblici garantisce già un congedo di maternità pagato di 16 settimane e il SEV veglia affinché questa garanzia sia mantenuta.

L'assicurazione di maternità non è una nuova assicurazione sociale, perché le madri ricevono questa prestazione dalla cassa delle indennità per perdita di salario dei soldati, alla quale hanno sempre dovuto versare i contributi. Prima, alle madri veniva applicato un divieto di lavorare du-

rante le 8 settimane successive al parto, ma senza diritto al pagamento dello stipendio.

Iniziativa per la salute

Purtroppo, più di un anno prima della votazione sull'assicurazione di maternità, fallisce il nuovo tentativo del partito socialista e dei sindacati di sostituire l'antisociale sistema dei premi individuali nell'assicurazione di malattia con un sistema di premi calcolati in base al reddito. Solo il 27% dei votanti approva l'iniziativa popolare «La salute a prezzi accessibili».

Collaborazione sindacale

Il SEV non è solo nella sua lotta per condizioni d'impiego progressiste e lo sviluppo dello stato sociale. A livello svizzero, collabora con gli altri sindacati dell'USS nella realizzazione di progetti specifici e si impegna in seno alle organizzazioni mantello USS e Comunità di trattativa del personale federale.

Anche all'estero, possiamo contare su partner sindacali: il SEV è membro della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ETF e dell'Internazionale dei lavoratori dei trasporti ITF. Inoltre cura i contatti con le organizzazioni sindacali consorelle TRANSNET (Germania), GdEÖ (Austria) e FNCTTFEL (Lussemburgo). Ma siamo pure in contatto con i più importanti sindacati di Francia e Italia.

Uniti in Svizzera

La costituzione del sindacato UNIA con la fusione fra FLMO, SEI, FCTA ed altri sindacati minori ha dato la stura alle discussioni a proposito della costituzione di un unico sindacato del settore pubblico. Da anni sono in corso colloqui fra il SEV, la VPOD, il Sindacato della comunicazione e quello del personale doganale, senza essere riusciti a fare passi concreti verso la fusione. Il principio di una più stretta collaborazione fra i «pubblici» è acquisito, a livello di progetti concreti. Ne sono un esempio i segretariati regionali comuni fra SEV e VPOD di Coira, S. Gallo e Zurigo.

Ma noi vogliamo intensificare la collaborazione anche con UNIA. L'esempio, coronato da successo, del settimanale comune «L'Événement syndical» ne da testimonianza.

Una proficua collaborazione con SEI e FCTA (ora UNIA) e Sindacato della comunicazione è il lavoro in comune svolto nell'ambito del «Progetto trasporto stradale», che ha lo scopo di aiutare i conducenti di autocarri ad ottenere migliori condizioni d'impiego. Perché queste influenzano negativamente le condizioni d'impiego dei ferrovieri. È un fatto che i vantaggi concorrenti della strada vengano conseguiti applicando dure condizioni di lavoro. Combattere questi abusi in collaborazione con gli altri sindacati è un compito importante per il SEV.

La collaborazione con altri sindacati nell'ambito dell'USS è positiva e tradizionalmente costruttiva. Dopo che l'Unione federativa ha perso importanti settori d'attività (trattative salariali per tutto il personale federale, statuto del funzionario), il segretario dell'USS si occupa maggiormente dei problemi dei servizi pubblici, ciò che il SEV vede con favore.

La maggior parte del personale FFS continua ad essere impiegato secondo il diritto pubblico, anche dopo che al suo datore di lavoro è stato attribuito il carattere di società anonima di diritto speciale. Esso è sottoposto alla legge sul personale federale. Le trattative sulle basi legali vengono condotte con il Dipartimento delle finanze e con il Consiglio federale dalla Comunità di trattativa del personale federale, che ha preso il posto dell'Unione federativa. Di conseguenza, il SEV segue i lavori della comunità con lo statuto di associato.

Uniti oltre le frontiere

Importanti alleati del SEV sono, come si è visto, TRANSNET, GdEÖ e FNCTTFEL, in parte anche al di là delle frontiere nazionali. Con questi sindacati si è instaurata negli anni '80 una forma di collaborazione, i cosiddetti «incontri quadrangolari». Almeno una volta all'anno, i responsabili dei rispettivi sindacati si trovano assieme per discutere dei problemi dei trasporti, sindacali e sociali, come pure per mettere a punto le azioni da intraprendere. Le condizioni di lavoro e di sicurezza nel traffico transfron-



taliero sono state al centro degli ultimi incontri di Berlino e Basilea. Ultimamente, anche il sindacato dei trasporti GDBA ha preso parte a queste riunioni.

Il SEV è uno dei 200 sindacati che fanno parte della Federazione europea dei sindacati dei trasporti ETF che, con i suoi 3 milioni di lavoratori iscritti, è il partner sociale della Commissione europea e del Consiglio dei ministri. Il suo compito non è facile, perché si trova confrontata con 9000 lobbisti, di cui 600 del settore dei trasporti. Ciononostante, l'ETF continua ad accrescere il suo influsso ed ha acquisito autorevolezza e profilo sulla scena sindacale delle istituzioni UE di Bruxelles. È evidente che l'ETF può avere nettamente più peso nelle procedure legislative dei singoli sindacati nazionali.

Un importante risultato conseguito dall'ETF nel periodo in esame è stato quello nelle trattative per la licenza europea per il macchinista e le condizioni d'impiego transfrontaliero del personale. Il SEV ha accompagnato queste difficili trattative (v. al capitolo liberalizzazione del traffico merci).

Fra gli impegni internazionali del SEV vi sono pure le attività svolte in seno all'ITF. Da tempo sono attivi nel settore dei TP gruppi come Connex, Keolis o Stagecoach, che non operano solo in un continente. Anche i lavoratori devono perciò attivarsi a livello globale ed è ciò che fanno attraverso i 600 sindacati affiliati all'ITF, attivi in 130 paesi, con circa 5 milioni di membri.

Un campo d'azione importante dell'ITF a favore del traffico ferroviario è la coordinazione della giornata internazionale d'azione per la sicurezza, cui partecipa anche il SEV. Dall'inizio di questa campagna nel 2000, possono essere mobilitati per queste azioni più di 250000 militanti di 65 imprese ferroviarie.

Affari interni

Il SEV ha vissuto due anni molto densi: per la prima volta una donna accede al vertice del nostro sindacato e, altra novità, ora rappresentiamo anche il settore dei trasporti aerei. La nostra presenza in periferia assume contorni sempre più concreti, con l'apertura dei segretariati regionali di Losanna e Coira. Nelle sottofederazioni RPV e Lavori avvengono avvicendamenti alla presidenza, mentre la VPT festeggia il centenario di esistenza.

Cambiamenti al vertice

Con la modifica degli statuti, votata al congresso del 2001, vengono creati tre posti di vice-presidente, quale funzione aggiuntiva per segretari o segretarie sindacali. Il comitato federativo, quale organo di nomina, avverte subito la necessità di riservare uno di tali posti ad una donna e nel maggio 2003 la commissione direttiva propone la candidatura di Barbara Spalinger. Con la sua ele-

zione, per la prima volta una donna accede al vertice del nostro sindacato.

Il presidente Ernst Leuenberger segnala tempestivamente la sua intenzione di non ricandidarsi in occasione del congresso del 2005, dopo essere stato per quasi nove anni alla testa del sindacato (dall'autunno del '96). Egli intende alleggerire i suoi impegni e desidera dedicarsi al suo ruolo politico di consigliere agli stati.

Inizia perciò la ricerca di valide candidature. Requisiti: lingua materna tedesca, francese o italiana, con ottime conoscenze delle altre due lingue; impegno sociale e sindacale, capacità dirigenziale in un'organizzazione non profit; conoscenze del mondo dei trasporti pubblici. La ricerca avviene sia all'interno, sia all'esterno del SEV. Cinque presidenti di sottofederazioni formano un gruppo di lavoro, incaricato di procedere ad una prima selezione. Organo competente per l'elezione è il congresso.

Il GATA si integra nel SEV

I tre anni di cooperazione del SEV con il GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) si chiudono in positivo. Da un lato, il GATA si sviluppa da sindacato di Crossair fino a diventare il maggior sindacato del personale di terra di Swiss e vede costantemente aumentare i propri affiliati, pur in un contesto molto difficile. Ma anche presso altre compagnie aeree aumentano i



professioni apparentate di diverse imprese di trasporto. Grande è la tensione per il destino del personale di Swiss, anche se si deve constatare che la liberalizzazione in tutto il campo dei trasporti pubblici non lascia molte speranze. La concorrenza esasperata porta l'intero settore al collasso, mentre i vantaggi per la clientela sono di breve du-

grati. Ciò assicura a queste categorie di membri di poter dibattere a fondo i loro problemi e di avere un ambito in cui scambiare le loro opinioni.

Anche nei due anni in esame, la commissione femminile (CF) ha collaborato nell'affrontare i problemi sociali e sindacali: per la giornata internazionale delle donne, l'8 marzo 2004, molte nostre colleghe hanno dato il loro contributo in vari gruppi e sono state pure presenti, quel giorno, sulla strada. Alla giornata di collegamento del 25 marzo 2004 hanno partecipato donne di tutte le categorie professionali delle FFS e delle imprese concessionarie per elaborare, in comune con la commissione femminile, la concezione delle propaganda, traendone spunti positivi e nuovi impulsi.

Particolarmente significativa è la giornata delle donne SEV, che si tiene ogni anno ed è sempre ben frequentata.

La CF fa la sua parte anche sulle questioni politiche: numerose le donne che si sono impegnate nella campagna contro l'11ª revisione AVS nel maggio 2004 e, ovviamente, a favore del congedo di maternità pagato. Per quest'ultimo argomento, hanno pure indetto un concorso a premi, cui è arreso un notevole successo. Da citare pure la loro partecipazione alla protesta delle donne, in occasione dell'elezione del consiglio federale del dicembre 2003.

Un altro importante campo d'attività della CF si situa a livello internazionale: una sua delegazione ha preso parte all'incontro di Eze-sur-Mer, insieme con le loro colleghe germaniche, austriache e lussemburghesi.

La commissione giovanile (CG) è rappresentata a tutti i livelli nel SEV, sia al congresso, sia al comitato federativo, come pure nella commissione giovanile USS. Per quanto attiene alla sua struttura e composizione, la CG ha effettuato sensibili riforme. All'inizio del 2004 sono entrate in vigore direttive più consone ai tempi e più flessibili. Nell'ufficio, nella commissione e in diversi gruppi di lavoro sono oggi presenti una ventina di giovani. Gli sforzi per far sì che tutte le regioni linguistiche siano rappresentate nei vari consessi giovanili hanno successo. Nel 2004 viene per la prima volta pubblicato in tre lingue «Megaphon», l'organo d'informazione dei giovani SEV.

Nel periodo in esame, si svolgono diverse manifestazioni per i giovani, come corsi di formazione e seminari per approfondire i rapporti con i colleghi tedeschi, austriaci e francesi. E non solo per approfondire la collaborazione con i sindacati dei paesi confinanti, ma pure per una maggior apertura verso l'esterno.

Un importante settore d'attività è costituito dalle regolari trattative con l'organizzazione responsabile della formazione degli apprendisti «login formazione professionale». Inoltre, la CG si dà da fare nel reclutamento dei giovani, organizzando campagne informative nel quadro delle giornate sportive degli apprendisti. Boccone amaro nel periodo in esame è il no in votazione popolare all'iniziativa per maggiori posti di apprendistato. Tuttavia, è un fatto rimarchevole che, per la prima volta, dei giovani siano riusciti a far votare su una loro iniziativa, dimostrando di avere buone idee e di saperle trasformare in strumenti politici. Opinione pubblica, ambienti economici e politici vengono sensibilizzati al problema e promettono un aiuto.

Nel nostro sistema politico, agli immigrati vengono riconosciute solo limitate possibilità di codecisione, ma non nel SEV. Queste colleghe e questi colleghi possono



membri di GATA. Dall'altro, nel marzo 2003, esso entra in forma collettiva a far parte del SEV. Con questa integrazione, il SEV è ora presente in tutti i settori del trasporto pubblico ed è il principale partner di Swiss per il personale di terra.

Il processo di integrazione nel SEV richiederà certo ancora del tempo, ma finora si è svolto in modo soddisfacente: già si svolgono primi contatti fra esponenti di

rata. Con il trasferimento a Swissport di parte delle operazioni al suolo, Lucas Defflorin, toccato lui pure da questa misura, lascia la presidenza di GATA. Nel giugno 2004, l'assemblea lo sostituisce con Philipp Hadorn, segretario SEV.

Le commissioni funzionano

In seno al SEV operano varie commissioni: per le donne, per i giovani e per gli immi-



esprimersi e partecipare alle decisioni in seno alle sezioni, alle sottofederazioni e, tramite la commissione degli immigrati, a tutti i livelli del SEV.

Capitolo importante per la commissione è stata la votazione del 26 settembre 2004 sul diritto di nazionalità, respinto dalla maggioranza dei votanti. Un esito che la commissione ha risentito come uno schiaffo. Il grande sforzo profuso non è bastato a contrastare gli argomenti xenofobi dell'UDC. Il no è spiegabile soprattutto con l'insicurezza e l'ansia della gente, che ha erroneamente creduto agli argomenti degli avversari, che hanno sostenuto che sarebbe stato possibile concedere la naturalizzazione a criminali e terroristi, mentre si trattava di dare la cittadinanza a lavoratrici e lavoratori della Svizzera, che non avevano ancora il passaporto rosso.

Regionalizzazione

Per decenni, per il SEV ha funzionato bene il segretariato centrale a Berna, con la sua «succursale» ticinese di Bellinzona. Poi è stato aperto il segretariato regionale di Zurigo, nei locali della VPOD. Il segretariato ticinese gestisce pure un ufficio a Chiasso, aperto di regola il lunedì. Ma la base chiede una maggior regionalizzazione, presentando diverse proposte in tal senso al congresso. L'estensione dei segretariati regionali però costa, come le cifre dimostrano. Ciononostante, se si vuole avere un'organizzazione a livello nazionale, non si può fare a meno di un segretariato nella Svizzera romanda. Il segretariato di Losanna era ed è una necessità. Poi, per essere più vicini alla nostra gente, si dimostra necessario aprire dei punti di appoggio anche a S. Gallo e a Coira, in collaborazione con la VPOD. Questa evoluzione dimostra però che altre presenze in periferia possono entrare in considerazione, date le nostre dimensioni, solo in unione con altri sindacati.

Nuova tipografia per Arbeit & Verkehr

Dall'inizio del 2004, il nostro settimanale in lingua tedesca viene stampato a Soletta, dalla rotativa moderna della Solprint AG, scelta dopo aver valutato diverse altre offerte e che, oltre ad altri giornali, stampa pure il settimanale sindacale «Work». Il cambiamento di tipografia si è reso necessario, dopo che Bubenbergr Druck und Verlags AG di Berna ha rinunciato, per motivi di costo, a dotarsi di una nuova rotativa.

Nuovo sito internet

La pagina in internet del SEV si presenta in nuova veste da metà gennaio e con contenuti totalmente rielaborati. La sua nuova struttura permette un miglior accesso ed è più chiara. Ora è possibile scegliere più facilmente la pagina da consultare e in futuro sarà possibile accedere ad un Extranet.

Il nuovo sito è stato concepito tenendo conto dei desideri degli utenti, come scaturiti dal sondaggio effettuato sulla pagina preesistente. La navigazione è ora strutturata in modo più omogeneo e richiede un minor numero di «clic».

La pagina web si basa su di un sistema che permette un adeguamento più rapido e più semplice dei suoi contenuti.

La propaganda con il vento in poppa

Nei due anni trascorsi, gli sforzi per reclutare nuovi membri sono stati coronati solo in parte dal successo. Mentre nel 2003 le nuove adesioni si sono fermate a quota 980, l'anno successivo abbiamo constatato il rallegrante risultato di 1260 nuovi membri. E questo in conseguenza della creazione di nuovi posti di lavoro, ma anche per la nostra azione di propaganda e di formazione.

In particolare in alcuni settori delle FFS si registra un aumento dei posti di lavoro, come per il personale del treno, in vista della messa in funzione di Ferrovia 2000, ciò che ha permesso di reclutare, in questo settore, 106 nuovi membri nel 2003 e 181 nel 2004.

Più o meno ogni due anni, il SEV organizza una campagna di propaganda. Nel 2004 essa era incentrata sulla liberazione dal pagamento delle quote a chi aderiva nella seconda metà dell'anno.

Per sostenere nel loro difficile compito i colleghi che si dedicano alla propaganda, il segretariato ha indetto corsi a Losanna, Berna e Zurigo. Nel 2004 si è fatto capo ad un professionista della materia. Ciò è servito a dimostrare quali vantaggi comporti l'adesione al SEV (prestazioni, quali migliori condizioni di impiego si hanno grazie al CCL, rispetto ai minimi di legge).

Sottofederazioni: tradizione e cambiamento

La più vecchia fra le dieci sottofederazioni SEV, la VPT (Sottofederazione del personale delle imprese concessionarie di trasporto), fondata nel 1903, è antecedente persino al SEV stesso. Essa ha celebrato il suo centenario con una grandiosa festa a Soletta e numerose altre manifestazioni minori. Particolarmente meritevole di citazione il libro scritto per il centenario da Walter Oberli, una vera e propria cronistoria della VPT, comprendente numerosi particolari pregevoli e fatti curiosi.

Il piccolo SEV, come viene anche chiamata la VPT, non si crogiola sulla sua storia centenaria, ma si occupa delle complesse sfide di oggi. La discussione circa la possibilità di scorporare i colleghi attivi in aziende di autobus, per costituire una «sottofederazione della gomma», si sviluppa internamente quale dibattito sulle strutture. Si tenta di riorganizzare l'eterogenea composizione delle sezioni, in modo che tutti gli

interessi possano esservi rappresentati allo stesso modo. Questa impegnativa discussione è ancora in corso.

Nella Sottofederazione del personale di manovra RPV avviene ancora un cambiamento al vertice: Heinz Burkhard, che nel maggio 2002 ha assunto la carica dopo l'improvvisa morte di Beat Borer, già da tempo ha in programma di abbandonare la presidenza. Egli si sente già abbastanza impegnato nella funzione di vicepresidente della commissione del personale di FFS Cargo. Il 25 giugno 2003, l'assemblea dei delegati elegge il nuovo presidente centrale nella persona di Hanspeter Eggenberger.

Anche nella Sottofederazione lavori il presidente si ritira: Ernst Geiger accede in anticipo alla pensione. La sua successione diventa una prima per il SEV. Infatti, l'assemblea dei delegati elegge due co-presidenti: Christian Suter ed Ernst Küng si dividono, dal gennaio 2004, onori e oneri della carica. Questa nuova forma di direzione sembra funzionare.

Arrivi e partenze 2003 e 2004

Arrivi nel 2003



Gertrud Gasser è attiva dal 1° di aprile alla centrale di Berna, quale assistente della Vicepresidente e collaboratrice amministrativa nel settore della protezione giuridica.



Dall'inizio di maggio, Christina Jäggi lavora al segretariato centrale come collaboratrice amministrativa nei settori della propaganda, della commissione giovanile e nei «nuovi settori».



Con un incarico al 50%, Peter Peyer si occupa del segretariato regionale di Coira dall'inizio di dicembre, come pure del personale delle imprese di trasporto grigionesi, come le Ferrovie Retiche, gli impianti di Arosa e la Churer Stadtbuss AG.

Partenze nel 2003

Roberto Zanetti viene eletto in primavera in consiglio di stato a Soletta, dove assume la direzione del dipartimento dell'economia pubblica. In settembre lascia perciò il SEV dopo tre anni e mezzo, durante i quali ha gestito il settore delle ITC.

Dopo oltre 24 anni di attività al segretariato di Berna, Susanne Renz va in pensione a fine aprile. Ha operato principalmente e in modo competente nel settore della protezione giuridica.

Partenze nel 2004

A fine febbraio, Hans Moser va in pensione. Ha lavorato per 22 anni al segretariato SEV quale custode tutt'fare.

Jean Spielmann, per molti anni consigliere nazionale PdL, passa al beneficio della pensione a fine maggio. È stato segretario SEV per 12 anni, da ultimo si è occupato delle ITC in Romandia.

Il segretario sindacale Christophe Frei lascia il SEV a fine settembre. Vuole riorientarsi professionalmente.

Durante tre anni, Valérie Braune ha effettuato la formazione di impiegata di commercio, conclusa con successo. Lascia il nostro segretariato in novembre.

Kathrin Laederach ha lavorato al SEV per due anni mezzo quale assistente dell'amministratore. All'inizio del 2005 ha però deciso di accettare una nuova sfida professionale.

Arrivi nel 2004



Da marzo, Erich Schaffer passa dalle FFS al nostro segretariato centrale, dove svolge compiti amministrativi in vari settori.



Christian Fankhauser, precedentemente segretario SEI, inizia in aprile un periodo di formazione al segretariato federativo. In settembre assume la funzione di segretario sindacale al segretariato di Losanna.



In giugno, Olivier Barraud lascia le FFS per passare al SEV. Alla centrale si occupa del traffico viaggiatori e della formazione.



Quale segretaria sindacale in formazione, Regula Bieri fa esperienza in diversi campi dal mese di giugno. Precedentemente lavorava alle FFS.



L'ex-funzionario postale Urs Huber inizia in settembre la sua attività quale segretario sindacale. Si occupa del personale di diverse ITC e collabora nel team infrastruttura.



Jean-Pierre Etique, funzionario FFS, passa in ottobre al segretariato federativo. Si occupa di sicurezza, protezione della salute e infrastruttura.



Angelo Stropini passa dalle FFS al SEV in ottobre e dopo un periodo di introduzione alla centrale di Berna, da gennaio 2005 è attivo al segretariato di Bellinzona.

Vacanze, un'offerta variata e conveniente

L'albergo Brenscino a Brissago, con splendida vista sul lago e le montagne, lontano dal rumore e dal traffico, resta l'offerta di punta per vacanze del SEV. Esso è stato designato albergo ideale per famiglie con figli dall'Ente turistico del Lago Maggiore e dall'Associazione degli albergatori svizzeri.

Dolce far niente o vacanze attive? Non mancano le offerte interessanti al Brenscino, basti ricordare la cucina innovativa e una ben fornita cantina, che sono garanzia per i piaceri del palato (che d'estate si possono soddisfare anche sulla terrazza), la piscina, il campo da tennis, il minigolf nel lussureggiante parco, il gioco dei birilli, le gite con guida e le passeggiate e le manifestazioni speciali. Tutto questo ad un prezzo che regge a qualsiasi concorrenza. Inoltre, i membri SEV beneficiano di una riduzione del 20%.

Chi ama l'autonomia apprezzerà le **case di vacanza e gli appartamenti della FSG** (Cooperativa delle case di vacanza dei ferrovieri), che offrono molto spazio per impostare liberamente le proprie vacanze, in ogni stagione. Si trovano a Bluche-Montana, Grindelwald e Samedan. Chi alle montagne preferisce il mare, ha a disposizione la residenza di Giens/Hyères, nel sud della Francia.

In queste strutture, i membri SEV beneficiano di una riduzione del 10% o del 20%, se sono pure membri della FSG.

La nostra offerta si completa con la cooperazione con la **Reka** (Cassa svizzera di viaggio) e l'**Associazione di vacanza di Posta/Swisscom**, che offrono soggiorni in appartamenti e alberghi in Svizzera, Italia e Spagna.

I nostri servizi, buoni e variati

I nostri servizi, che integrano le prestazioni di carattere sindacale, sono molto apprezzati dai nostri membri e rispondono ad un effettivo bisogno, come ha dimostrato un sondaggio che abbiamo effettuato. Ecco qui un breve riassunto.

Per superare momentanee ristrettezze finanziarie, concediamo **prestiti e crediti**, per un massimo di 5000 franchi. L'interesse ammonta al 4% per prestiti di carattere sociale e al 9% per i crediti di consumo.

Più del 70% dei nostri membri si assicura da anni con la **protezione giuridica SEV-Multi**, per soli 66 franchi al mese, un costo che non teme concorrenza. Essa completa nel campo privato e della circolazione la protezione giuridica professionale, inclusa nella quota di base SEV.

Nonostante l'uso sempre più diffuso delle agende elettroniche, l'**agenda tascabile SEV** non ha perso di utilità. Per meno di 15 franchi, comprende un'assicurazione di 5'000 franchi contro gli infortuni (invalidità totale o morte).

I **buoni Reka** continuano ad essere usati ed apprezzati, malgrado la diffusione dei moderni modi di pagamento. I membri SEV possono acquistarne per un massimo di 600

Editore

Sindacato del personale dei trasporti SEV

Redazione

Peter Lauener, responsabile per l'informazione

Fotografie

Alexander Egger, Berna
La foto a p. 12 in basso è di Olivier Barraud

Stampa e impaginazione

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berna

Riproduzione autorizzata citando la fonte. Inviare p.f. copia di controllo a Berna.

Copyright

Sindacato del personale dei trasporti SEV

Berna, maggio 2005

franchi all'anno, con uno sconto del 7%. È prevista la messa in vigore di una Reka-card ricaricabile, da affiancare agli apprezzati buoni-sconto.

Altre prestazioni sono i buoni sconto per vacanze, per membri con redditi modesti, assicurazioni di cose e veicoli presso Coop-Assicurazioni a premi convenienti e uno sconto esclusivo del 10%, come pure facilitazioni d'acquisto.

SEV Assicurazioni, una collaborazione fruttuosa e forte

SEV Assicurazioni ha una propria personalità giuridica, legata però strettamente al SEV e ai suoi membri. Il suo consiglio di amministrazione è presieduto dall'amministratore delle finanze del SEV e ne fanno parte i presidenti centrali di tutte le sottofederazioni. Così, si tengono stretti contatti con la base sindacale. SEV Assicurazioni non è una società che tende anzitutto al profitto, da ripartire fra gli azionisti, ma tutto l'utile va a favore degli assicurati.

L'offerta di assicurazioni comprende proposte di previdenza a condizioni molto buone e va dalle tradizionali assicurazioni miste a proposte per il terzo pilastro e le assicurazioni a premio unico, come pure le ipoteche a tassi vantaggiosi.

Il nuovo direttore di SEV Assicurazioni, specialista del ramo, ha portato aria nuova e nuova motivazione nei collaboratori. Oggi questa società ha il vento in poppa, come dimostra il fatto che, con solo due venditori professionisti e diversi consulenti regionali, ha realizzato nel 2003 una somma assicurata di oltre 40 milioni, in un contesto non certo facile. L'ammontare dei premi è stato nel 2004 di 22,8 milioni. Il rendimento degli investimenti permette di praticare un'attrattiva politica delle eccedenze e il potenziamento delle riserve.

Una grossa incognita nel futuro di SEV Assicurazioni è rappresentata dall'autorità di sorveglianza che si mostra a volte molto pignola con le piccole compagnie, rendendogli la vita difficile. È una conseguenza delle irresponsabili speculazioni dei grandi giocatori in borsa.

Segretariato SEV Berna

Steinerstrasse 35
Casella postale
CH-3000 Berna 6
Telefon 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch

Segretariati regionali

Basilea

Arnold-Böcklin-Strasse 39
CH-4051 Basilea
Tel. 061 283 19 20
Fax 061 283 19 22
E-mail sev-basel@sev-online.ch

Bellinzona

Viale Stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
Tel. 091 825 01 15
Fax 091 826 19 45
E-mail sev-ticino@sev-online.ch

Ufficio di Chiasso

Via G. Motta 16
CH-6830 Chiasso
Tel. 091 690 03 14
E-mail sev-chiasso@sev-online.ch

Coira

Peter Peyer
Gürtelstrasse 24
Casella postale 668
CH-7001 Coira
Tel. 081 284 49 07
Fax 081 284 91 01
E-mail sev-chur@sev-online.ch

Il SEV in cifre

Membri in calo, nonostante maggiori adesioni

Finora non è stato possibile arrestare la diminuzione dei membri, nonostante che nel 2004 sia stata messa in atto una campagna di reclutamento a costo zero per i nuovi membri, ciò che ha permesso di superare abbondantemente il traguardo di mille nuove adesioni.

Evoluzione dei membri

Categoria/Anno	1991	1996	2000	2002	2004
Attivi	36 850	33 548	28 960	27 422	26 393
Pensionati	22 750	25 174	24 650	24 004	23 597
In totale	59 600	58 722	53 610	51 426	49 990
		-1,5%	-8,7%	-4,1%	-2,8%

Minori entrate dovute al calo dei membri

Entrate	1991	1996	2000	2002	2004*
In Mio. Fr.	11 611	13 265	11 945	11 266	11 264
		+14,2%	-10,0%	-5,7%	-0,0%

* aumento delle quote di 1 franco, dal 1.1.2003

Nuove adesioni

Numero	1991	1996	2000	2002	2004
	3 384	1 019	666	1 142	1 262
		-69,9%	-34,6%	+71,5%	+10,5%

I contributi in diminuzione pesano sul bilancio

Grazie all'aumento dei contributi, le relative entrate si stabilizzano sul livello del 2003. Ciononostante, rispetto al 1996 mancano circa due milioni all'anno. Con una oculata politica di investimenti e servizi redditizi, unitamente al provento della vendita della casa dei giovani di Les Avants, dal 2003 al 2005 si registrano eccedenze di entrate e le riserve possono essere convenientemente alimentate.

Contributo per il CCL: le due facce della medaglia

Il contributo per la gestione dei contratti collettivi di lavoro riversano nella nostra cassa un importo tutt'altro che irrilevante. Esso ci permette di coprire costi di personale e materiali, necessari per la messa a punto e la gestione dei CCL. Ma c'è anche il rovescio della medaglia: se un contratto viene disdetto, le relative strutture (anche il personale) devono essere adeguate in modo relativamente rapido.

I principali dati della gestione 2004

Uscite complessive correnti	fr.	11 580 071
Entrate complessive correnti	fr.	11 663 169
Scoperto	fr.	83 098
per ogni membro	fr.	2.39
Rendimento del capitale	fr.	1 177 615

Costo del personale in % dei contributi incassati	%	53.30
Effettivo del personale (incl. i mandati)		64
Numeri di posti		52,80

Losanna

Rue St-Martin 36
CH-1005 Losanna
Tel. 021 321 42 52
Fax 021 321 42 51
E-mail sev-lausanne@sev-online.ch

S. Gallo

Hintere Poststrasse 18,
CH-9000 S. Gallo
Tel 071 223 80 25
Fax 071 223 80 65
E-mail: sev-ostschweiz@sev-online.ch

Zurigo

Sonnenbergstrasse 83
Casella postale 188
CH-8030 Zurigo
Tel. 01 266 52 90
Fax 01 266 52 53
E-mail sev-zuerich@sev-online.ch

Assicurazioni SEV

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

Filiale Losanna

Segretariato SEV
rue Saint-Martin 36
CH-1005 Losanna
Telefon 021 321 42 42
Telefax 021 321 42 49
E-mail info@sevass-ls.ch

Albergo Brenscino

Via Sacro Monte
Casella postale 264
CH-6614 Brissago
Telefon 091 793 01 21
Telefax 091 793 40 56
E-mail info@brenscino.ch

Documenti di posizione

I documenti di posizione, che equivalgono a decisioni di principio, definiscono la posizione del SEV fino al prossimo congresso. Qui di seguito i 7 documenti adottati dal congresso del 2003:

Politica contrattuale

La legge sul personale federale, il codice delle obbligazioni, la legge sulla durata del lavoro e la legge sul lavoro regolano solo le disposizioni minime del rapporto tra datori di lavoro e lavoratori. Il SEV, con i suoi membri riuniti organizzati nelle rispettive categorie professionali, ha ottenuto tramite contratti collettivi di lavoro la definizione di condizioni che vanno ben al di là dei minimi previsti dalla legislazione. A tutt'oggi, il SEV ha sottoscritto 19 contratti collettivi di lavoro e almeno altrettanti sono in fase di elaborazione o di pianificazione. ICCL possono essere suddivisi in tre categorie, per le quali il SEV definisce la seguente politica contrattuale:

1. Obiettivo generale della politica contrattuale nel settore dei trasporti pubblici

L'apertura dell'accesso alla rotaia incrementerà la concorrenza tra le ferrovie nazionali ed estere. Per il SEV si tratta in primo luogo di garantire che questa concorrenza possa verificarsi su basi analoghe per tutti, evitando invece che vada a scapito del personale. In questo ambito, l'obiettivo ultimo del SEV è e rimane l'elaborazione di un unico CCL per tutto il settore dei trasporti pubblici, in modo da ottenere una regolamentazione collettiva delle condizioni d'impiego e di lavoro per tutto il sistema di trasporto pubblico.

1.1 Politica contrattuale con le FFS e con Cargo FFS – Strategie

Sviluppo dei CCL FFS e Cargo, rinunciando quindi ad una rielaborazione integrale degli stessi. Miglioramenti puntuali, mantenendo sostanza e qualità.

Il CCL FFS / Cargo dovrà rimanere, anche dopo il suo ulteriore sviluppo, il valore di riferimento e per la conclusione di altri CCL da parte del SEV, conservando quindi l'attuale funzione di faro per i CCL futuri.

1.2 Politica contrattuale presso le ITC – Strategie Il CCL FFS deve servire la filo conduttore e definire gli standard auspicabili (funzione faro).

Attualmente, sussistono contratti tra le singole aziende e organizzazioni del personale di tutto il settore delle ITC.

Procedimento:

i contratti aziendali verranno riuniti secondo criteri settoriali e geografici (ferrovie a scartamento normale, a scartamento ridotto, bus ecc. e a livello regionale, cantonale, nazionale) per ottenere dalle competenti istanze la dichiarazione di obbligatorietà generale quali CCL di settore.

In concreto:

tramite l'elaborazione progressiva ma continua di contratti di settore, intendiamo perseguire il traguardo di un CCL per tutti i trasporti pubblici. La conclusione di contratti di settore presuppone però la costituzione di associazioni di datori di lavoro in grado di sottoscriverli. Il SEV intende pertanto promuovere e sostenere la costituzione di simili associazioni.

2. CCL nei «nuovi settori»

Scopo:

il SEV tenta di impedire che singoli settori delle FFS o di Cargo vengano resi indipendenti, passati a terzi o scorporati. Qualora ciò non risultasse possibile, il SEV sottoscriverà un contratto collettivo di lavoro con tutti questi settori resi indipendenti, scorporati o ceduti a terzi e intratterrà con questi settori rapporti di partenariato sociale.

Strategie:

anche in questo campo, il CCL SEV fungerà da riferimento e definirà i livelli da ottenere (funzione faro). I CCL che non riescono a raggiungere questo livello dovranno progressivamente essere rivisti e migliorati.

FFS

Riorganizzazioni e protezione del personale coinvolto

Le Ferrovie Federali Svizzere (FFS) hanno alle spalle due riforme aziendali; la prima del 1997 e la seconda del 1999. Queste hanno comportato riorganizzazioni interne dalle ripercussioni molto importanti per il personale. In questo lasso di tempo, gli effettivi sono diminuiti del 25 per cento. Per rendere queste trasformazioni il più possibile supportabili dal personale, i partner sociali hanno negoziato un Contratto sociale che esclude la possibilità di licenziamenti per le persone colpite da provvedimenti di riorganizzazione, i cui principi sono poi stati ripresi dall'attuale contratto collettivo di lavoro (CCL).

Anche se il peggio appare ormai passato, alcuni settori dell'azienda prevedono ancora importanti progetti di ristrutturazione. Ciò è da una parte dovuto al fatto che il processo di riforma delle ferrovie all'origine di questi cambiamenti è un processo praticamente permanente e, d'altra parte all'esposizione delle aziende ferroviarie ad una pressione molto maggiore che in passato (obiettivi strategici della Confederazione, pressione finanziaria e aumento della concorrenza).

In questo contesto, il ruolo del sindacato non può essere quello di dettare le strategie aziendali, né di assumersi la responsabilità dell'andamento finanziario dell'azienda. Il CCL che abbiamo

sottoscritto con FFS e Cargo FFS ci impegna inoltre ad accompagnare i progetti di riorganizzazione che le aziende, dal canto loro, si sono impeginate ad applicare in modo socialmente sopportabile. Ciò non significa però che al sindacato non rimanga altra scelta che reagire a posteriori. Le nostre possibilità di intervento si estendono su più livelli :

1. Nell'ambito delle nostre relazioni di partenariato sociale con la direzione delle aziende, esprimiamo regolarmente le nostre critiche ad ogni progetto di riorganizzazione. Vogliamo infatti essere convinti che si tratti di progetti assolutamente necessari e ciò presuppone che i partner sociali vengano coinvolti in questi processi sin dal loro inizio. Quando questo non avviene, chiediamo che il progetto sia rinviato, com'è stato il caso per il progetto RCC.

2. Ogni progetto deve prevederne uno parziale che riguardi il personale. Gli effetti sul personale devono essere contenuti ai minimi termini e i dipendenti coinvolti beneficiare di una garanzia dei diritti acquisiti conforme a quanto negoziato attualmente, oltre beninteso alla protezione dal licenziamento.

3. La creazione di un pool di riorientamento professionale per i dipendenti toccati da misure di ristrutturazione (Chance) si è confermata una misura valida. Ciononostante, questo strumento appare chiaramente insufficiente quando un'intera categoria di personale è toccata da un provvedimento di ristrutturazione. È quindi necessario procedere ad un'analisi preliminare delle persone coinvolte (professione, struttura d'età, localizzazione geografica) per elaborare soluzioni adeguate dalla particolare situazione del gruppo. Prima di applicare un progetto di riorganizzazione, le FFS e la Cargo devono poter fornire prospettive per il futuro professionale dei loro dipendenti.

Anche se il nostro ruolo di maggiore partner sociale e di parte contraente del CCL ci impone la responsabilità di accompagnare le riorganizzazioni, resta il fatto che la nostra priorità è la difesa degli interessi dei nostri membri. Pertanto, qualora i punti qui menzionati non dovessero essere rispettati e se la difesa degli interessi dei nostri membri dovesse esigerlo, non esiteremo ad abbandonare l'accompagnamento del processo e ad opporci ad esso.

ITC

1. Il SEV si riconosce nella molteplicità del trasporto pubblico. Le ITC esistenti sono una componente importante della rete dei TP e negli ultimi 100 anni hanno dimostrato di essere in grado di cooperare e di essere innovative. I legami regionali delle ITC sono all'origine di un'offerta interessante di posti di lavoro per gli abitanti del posto, ciò che rende queste imprese più simpatiche anche per gli utenti.

2. Il SEV si rallegra per la maggior collaborazione fra le varie ITC e con le FFS e la sostiene. Auspica una cooperazione intelligente, invece di una concorrenza spietata, di cui a farne le spese è il personale.

3. Il SEV si adopera per attrattive condizioni di lavoro nelle ITC e persegue lo scopo di mettere a punto un unico CCL per l'insieme dei trasporti pubblici. Questo obiettivo strategico va perseguito con:

a) Il sostegno agli sforzi dell'UTP, affinché assuma il ruolo di associazione padronale.

b) Applicando una strategia dal basso verso l'alto, ossia iniziando a concludere contratti collettivi con singole imprese, per poi estenderli a livello regionale, rispettivamente cantonale, con la finalità ultima di un contratto collettivo nazionale che disponga della dichiarazione di applicabilità generale.

c) Per il SEV la prima priorità va data ai CCL regionali per le aziende d'autobus poiché è lì che la concorrenza si manifesta in modo più accentuato e le condizioni di lavoro sono sottoposte a maggior pressione. I pericoli più grandi si verificano in caso di trasformazione da traffico ferroviario a stradale e laddove ciò non può essere evitato si devono concludere contratti collettivi di lavoro adeguati.

4. Il SEV sorveglia con attenzione la messa a concorso delle prestazioni nel traffico pubblico e ve glia affinché i mandati non vengano assegnati a chi pratica le peggiori condizioni di impiego.

5. Il SEV segue criticamente l'espansione delle ITC nelle zone di frontiera e veglia affinché le condizioni di impiego siano confrontabili.

6. Il SEV si impegna per una maggior rappresentanza delle ITC all'interno del sindacato.

7. Il SEV esamina la possibilità di costituire strutture adeguate per i propri membri delle ITC nel traffico urbano.

Nuovi settori

Il SEV è il sindacato più forte e rappresentativo del settore dei trasporti (pubblici) ed è disponibile ad organizzare anche altri settori. Le priorità vengono definite come segue:

1. Settori trasferiti a terzi da parte delle FFS

- Assicurare i contenuti dei CCL esistenti (respingendo eventuali licenziamenti paventati dal datore di lavoro)
- Difendere lo standard del CCL (garantire almeno l'equivalenza con il CCL FFS)
- Favorire lo sviluppo dei CCL
- Incrementare il grado di organizzazione

Periodicamente, si dovrà verificare se l'impegno del SEV in questi settori trasferiti è auspicabile, opportuno, strategicamente necessario e giustificato dal punto di vista economico, oppure se non sarebbe più vantaggioso trasferire questo settore ad un altro sindacato (eventualmente con uno scambio di membri).

2. Nuovi settori

- Consolidare la posizione del SEV quale sindacato del personale dei trasporti (pubblici).
- Stabilizzare il numero dei membri (compensare il calo di personale presso le FFS).
- Concentrarsi su settori scarsamente organizzati (per esempio ferrovie turistiche e funivie).
- Valutare nuovi settori.
- Realizzare progetti pilota a tempo determinato (cooperazioni, integrazioni) dotandoli del direttive e delle risorse necessarie (personale, finanze, obiettivi misurabili, campagne mirate di reclutamento ...).

Cooperazione attuale con GATA

Bilancio/evalutazione sulla base dei criteri summenzionati nel gennaio del 2004 (il contratto scade nel marzo 2004). Scopi: integrazione dei membri e copertura dei costi.

Verificare ulteriori nuovi settori

- Collaboratori del settore dei Taxi.
- Personale di compagnie aeree estere attivo in Svizzera.
- Collaboratori di altre imprese che hanno a che fare con i trasporti.

Politica sociale

11ª revisione dell'AVS

Il Parlamento federale non intende mettere a disposizione, nell'ambito dell'11.ma revisione dell'AVS, i mezzi finanziari per rendere il pensionamento anticipato accessibile a tutti i lavoratori. Unitamente all'innalzamento dell'età pensionistica delle donne a 65 anni e al peggioramento delle rendite per vedove, queste intenzioni rendono inaccettabile tutto il progetto di revisione e i sindacati intendono respingerlo.

Il SEV e l'USS, mirano invece ad un aumento delle rendite AVS e all'introduzione a medio termine di una 13.ma mensilità delle rendite AVS e AI, per concretizzare finalmente il mandato costituzionale di un sistema previdenziale in grado di garantire il minimo esistenziale.

Prima revisione della LPP

La prima revisione della legge federale sulla previdenza professionale (LPP), necessaria ormai da anni, viene affrontata proprio in un momento in cui numerose casse pensioni, tra le quali ASCOOP e FFS, hanno subito ingenti perdite sul mercato dei capitali, trovandosi quindi in una chiara situazione di sottocopertura. Né le casse pensioni, né il legislatore della LPP erano pronti ad affrontare questa situazione, ragion per cui, nel corso della sessione autunnale del 2003, verrà discussa un'ulteriore revisione della LPP che preveda la definizione dei margini di manovra per risanare le casse pensioni confrontate con un disavanzo di copertura. Il SEV si attende dal Consiglio federale e dal Parlamento una reazione ragionata e priva di panico che preveda in particolare

- la proroga dei termini per l'eliminazione dei disavanzi di copertura
- flessibilità nella definizione di provvedimenti sostenibili di risanamento
- la considerazione della situazione degli assicurati
- nessuna riduzione delle pensioni in corso.

I provvedimenti di risanamento devono poter essere annullati una volta raggiunto lo scopo e i datori di lavoro vi devono partecipare in misura per lo meno paritetica.

Secondo la legge sulle FFS e le strategie del proprietario del Consiglio federale, la Confederazione deve contribuire ai provvedimenti di risanamento della cassa pensioni FFS, assumendosi in particolare le proprie responsabilità nei confronti dei pensionati di vecchia data. Nell'ambito della riforma della ferrovia II, la Confederazione dovrà poi rendere conto anche dei propri obblighi nei confronti delle casse pensioni dei collaboratori delle ITC.

Revisione della LAMAL

L'attuale e poco sociale sistema dei premi pro capite dell'assicurazione malattia deve essere sostituito da un altro che permette di considerare anche le differenti capacità economiche degli assicurati. Per l'immediato futuro, SEV e USS esigono uno sgravio rapido e semplice per le famiglie tramite la rinuncia ai premi per i figli e l'erogazione di tutti i fondi per la concessione dei sussidi ai premi.

D'altra parte, occorre assolutamente frenare l'esplosione dei costi nel settore della salute tramite provvedimenti che potrebbero limitare le costosissime sovraccapacità nella fornitura di prestazioni, prestando comunque particolare attenzione a mantenere un sistema di cure qualitativamente elevato per tutta la popolazione.

Assicurazione maternità

Il SEV auspica che le camere federali approvino il nuovo progetto per l'introduzione di un'assicurazione maternità che garantisca l'80% del reddito determinante durante 14 settimane. Questo compromesso minimo permetterebbe di concretizzare finalmente l'incarico costituzionale di 58 anni fa, colmando una delle ultime lacune nel nostro sistema di sicurezza sociale.

Politica dei trasporti

In considerazione delle condizioni di concorrenza selvaggia vigenti nel trasporto stradale del risparmio imperante negli enti pubblici, anche nei confronti dei trasporti pubblici della crescente pressione concorrenziale della strada nei confronti della ferrovia nel traffico merci della pressione internazionale sempre maggiore sulle imprese ferroviarie

il SEV

- si riconosce nel sistema di trasporti pubblici svizzero, costituito da una rete di imprese che colla- borano strettamente fra loro
- conferma la sua posizione favorevole al trasferimento del traffico pesante
- rafforza il suo impegno a favore di buone condizioni quadro per il trasporto pubblico.

Il SEV inoltre:

- il SEV senza ombra di dubbio respinge l'iniziativa «Avanti» e la combatte efficacemente, mobilitando anche i suoi membri. Ha dimostrato di esserne capace in occasione della campagna per la TTPP e il finanziamento dei trasporti pubblici;
- intende esaminare attentamente qualsiasi controprogetto all'iniziativa e darà il suo appoggio soltanto se esso non conterrà una modifica dell'articolo di protezione delle Alpi;
- sostiene la richiesta di una base finanziaria per il traffico d'agglomerato;
- appoggia la politica a favore del trasferimento del traffico pesante dalla strada alla ferrovia e respinge perciò la riduzione delle relative sovvenzioni federali;
- si oppone a qualsiasi riduzione del finanziamento federale al traffico regionale;
- è favorevole ad una seconda riforma delle ferrovie che aiuti le ITC a liberarsi dei vecchi debiti e che dia pure un contributo al risanamento delle loro casse pensioni;
- esige che la seconda riforma delle ferrovie fissi regole chiare per la messa a concorso delle prestazioni nel traffico regionale. In particolare, mandati possono essere aggiudicati solo ad imprese che applicano un CCL o che sono assoggettate ad un CCL nel trasporto pubblico. Il SEV combatte decisamente il dumping sociale;
- chiede all'UFT che sorvegli attentamente il rispetto delle concessioni date nell'ambito del libero accesso alla rete e intervenga immediatamente in caso di violazioni;
- esige dalle autorità cantonali e federali che facciano rispettare le prescrizioni relative ai limiti di peso, di velocità, di durata del lavoro ammessi, come pure le prescrizioni tecniche di sicurezza nel trasporto stradale;
- sostiene i conducenti d'autocarri nella loro rivendicazione per un CCL.

Questioni interni

In considerazione dei mutamenti nel mondo sindacale, in considerazione dei problemi economici, il SEV

- riconosce l'importanza del ruolo di organizzazione mantello dell'USS;
- collabora nell'ambito della comunità di lavoro per il personale federale;
- cura particolari contatti con gli altri sindacati dei servizi pubblici;
- rafforza i contatti a livello internazionale con i sindacati omologhi nei paesi confinanti;
- collabora su progetti specifici con gli altri sindacati dell'USS.

Costatazioni:

- Il SEV sostiene l'impegno dell'USS a favore dei servizi pubblici.
- Il SEV è disponibile a discutere di una maggior collaborazione, in particolare con la VPOD e il Sindacato della comunicazione.
- Il SEV sorveglia l'evoluzione del progetto di sindacato interprofessionale Unia.
- Il SEV collabora con altri sindacati in modo finalizzato.
- Il SEV si adopera per una riorganizzazione morbida delle sue strutture federative e sottofederative, come pure nel suo apparato dirigenziale.
- Il SEV potenzia la sua presenza nelle regioni, con soluzioni adeguatamente finanziabili.



Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband Syndicat du personnel des transports Sindacato del personale dei trasporti