

LOCO FOLIO



Offizielles Organ des Verbandes Schweizer Lokomotivführer und Anwärter **VSLF**
Publication officielle du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants **VSLF**
Pubblicazione ufficiale del Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti **VSLF**

2/2007



SubdiVision 2010?



Offerta esclusiva per soci del VSLF.

50% di sconto sui premi assicurativi della protezione giuridica

Come socio del VSLF ha la possibilità, in qualità di persona privata, di concludere una protezione giuridica globale per proprietari o inquilini, a condizioni vantaggiose!

Con la protezione giuridica globale è assicurato sia in qualità di privato, sia per la circolazione!

Protezione giuridica globale per proprietari:

Controversie contrattuali:

- con le assicurazioni
- con il personale medico e istituzioni mediche
- con gli organizzatori di viaggi
- con fornitori e venditori
- con i prestatori di servizi
- con gli artigiani

Controversie non contrattuali:

- con le assicurazioni
- vertenze di diritto privato coi vicini confinanti
- vertenze con altri comproprietari, riguardo a spese ed oneri comuni della comproprietà
- in caso di espropriazione di terreni, casi come restrizioni statali equivalenti ad un'espropriazione
- quando per salvaguardare i suoi interessi, l'assicurato deve fare opposizione ad una domanda d'autorizzazione di costruzione dei suoi vicini
- pretese civili extracontrattuali per danni materiali o corporali
- difesa in procedura penale o amministrativa
- consigli giuridici in diritto di famiglia e di successione

Protezione giuridica globale per inquilini:

Controversie contrattuali:

- con le assicurazioni
- con il personale medico e istituzioni mediche
- con gli organizzatori di viaggi
- con fornitori, venditori e artigiani
- con i prestatori di servizi
- con il locatore dell'appartamento, inclusi i garagi

Controversie non contrattuali:

- con le assicurazioni
- pretese civili extracontrattuali per danni materiali o corporali
- difesa in procedura penale o amministrativa
- consigli giuridici in diritto di famiglia e di successione



A company of the Allianz Group

Valgono le condizioni generali d'assicurazioni, attualmente CG 2006 (la protezione giuridica in relazione con l'esercizio dell'attività di macchinista viene data esclusivamente con la copertura base delle condizioni VSLF).

Iscrizione: Sono socio del VSLF e concludo la protezione giuridica globale per:

Inquilino	Familiare <input type="checkbox"/>	Fr. 191.65 invece di Fr. 383.30	Proprietario	Familiare <input type="checkbox"/>	Fr. 252.00 invece di Fr. 504.00
Inquilino	Individuale <input type="checkbox"/>	Fr. 160.15 invece di Fr. 320.30	Proprietario	Individuale <input type="checkbox"/>	Fr. 220.50 invece di Fr. 441.00

Durata del contratto : 1 anno, con rinnovo tacito annuale se non viene inoltrata disdetta 3 mesi prima della scadenza
 Pagamento : annuale e anticipato
 Valida dal : _____ (al più presto il giorno successivo alla ricezione da parte della CAP)
 Cognome/nome : _____ Data di nascita : _____
 Via : _____ No postale/luogo : _____
 Telefono : _____ Tel. mobile : _____
 No di catasto : _____ Data d'entrata : _____
 Membro n.º : _____ Firma : _____
 Luogo, data : _____

Editoriale

Hubert Giger, Presidente VSLF AR



Care colleghe,
stimati colleghi,

grazie al sindacato dei macchinisti tedeschi GDL, finalmente qualcosa si sta muovendo alla Deutsche Bahn. Tutti ne avrete infatti sentito parlare e senz'altro vi sarete fatti le vostre riflessioni in merito. Paul Blumenthal, direttore del traffico viaggiatori delle FFS, mi ha detto di trovare molto interessante quanto sta accadendo in Germania, ciò che non ha mancato di straparmi un sorriso: sì, ha ragione.

Devo ammettere di aver sottovalutato il collega Manfred Schell, presidente del GDL. Per far sì che non ci fosse solo un tornaconto per la GDL, con il suo modo di agire non ha messo da parte né il sindacato Transnet né la DB AG e, allo stesso tempo, ha portato avanti tutta la questione dell'andamento della borsa della DB AG fino ad arrivare alla Camera dei deputati tedesca. Il previsto andamento della borsa, come pure quello dell'infrastruttura, sono più incerti che mai.

Per il futuro, auguriamo al GDL e ai colleghi macchinisti tedeschi di avere tanta capacità di resistenza in questa lotta per le loro più che giustificate rivendicazioni! A questo proposito, magari in avvenire sarà possibile trarre profitto dalle esperienze dei colleghi del GDL.

Con mia grande sorpresa, dal LPV BLS ho letto che in una riunione i membri del SEV sostenevano l'opinione che, fatta riserva per alcuni punti controversi, possono andare avanti con l'attuale CCL BLS. In ogni caso, il SEV avrebbe approfondito le possibilità e i rischi legati ad un'eventuale disdetta del CCL.

Per «punti controversi», molto probabilmente si intendono i diversi regolamenti mancanti sul tempo di lavoro e le indennità per il personale di locomotiva che, nel 2006, non rientravano nel primo CCL. L'eventuale introduzione dell'«ordina-

mento interno» elaborato di recente dalla BLS non può neanche lontanamente controbilanciare i regolamenti mancanti nel CCL e, pertanto, è svanito anche quest'ultimo filo di speranza del personale di locomotiva. D'altra parte, il primo termine possibile per la disdetta del CCL BLS è ormai trascorso.

Quando si fanno delle domande in merito al CCL BLS si rimanda di continuo al contratto quadro per le ferrovie a scartamento normale, sul quale si sta andando avanti a negoziare già da due anni senza che vi sia uno spiraglio che lasci intravedere una conclusione. A metà novembre, sulla questione si terrà un incontro ai vertici tra le ferrovie e le parti sociali (con la partecipazione del VSLF).

Un buon contratto quadro per le ferrovie può senz'altro definire determinate regole di base, anche se solo ad un basso livello. Esso non sostituirà comunque le negoziazioni con le ferrovie e non potrà essere sinonimo di buone condizioni di lavoro.

Per quanto concerne il sondaggio 2006 delle FFS sulla soddisfazione del personale, nel corso dell'estate abbiamo ricevuto solo qualche misera PowerPoint, e alla nostra rinnovata richiesta di ottobre, ancora solo pochissime PowerPoint e qualche promessa, ma non le cifre richieste sul personale di locomotiva dei vari depositi. Gli obiettivi strategici rivolti alle FFS dal Consiglio federale prescrivono che, per determinare il livello di soddisfazione del personale, la compagnia effettui periodicamente dei sondaggi rappresentativi.

Bene, le FFS questi sondaggi li hanno fatti, ma i risultati vengono presentati solo sotto forma di estratti precedentemente filtrati. Data l'odierna conduzione del personale, non c'è da sorprendersi se i diretti responsabili non vogliono presentare in dettaglio le prove del loro lavoro. Il fatto che le FFS non intendano, e non siano nemmeno minimamente in grado, di introdurre dei

cambiamenti che possano incrementare il livello di soddisfazione, ormai dovrebbe essere chiaro per tutti. Il personale è stato in parte informato direttamente dai rispettivi depositi. Da parte di alcuni superiori sono state fatte delle affermazioni del tipo «devo aumentare la produttività» o «la soddisfazione del personale non mi riguarda».

Per quanto riguarda le distribuzioni del personale, gli sviluppi in seno a V e G mostrano chiaramente come la produzione diventi sempre più cara, la flessibilità delle FFS diminuisca e, non per ultimo, si limiti sempre più il nostro tempo libero. La classica situazione terra terra in cui anche il piacere finisce per andare a farsi benedire. Per inciso, in dicembre il deposito di Beinwil perderà l'ultima linea oltre a quella di Lucerna-Lenzburg...

Nel Vallese, nell'ambito di RegionAlps SA più o meno un terzo dei macchinisti sono entrati a far parte del VSLF; un cordiale benvenuto ai colleghi della RA.

L'antefatto di questo passaggio è da ritrovare nelle condizioni a volte insostenibili presenti in questa relativamente giovane compagnia ferroviaria. Grazie ad una raccolta da parte dei nostri colleghi della RA degli avvenimenti più importanti, ora disponiamo di sufficienti informazioni dettagliate che costituiscono la base per le nostre rivendicazioni alla RA. Le trattative in merito all'ammissione del VSLF in qualità di parte sociale, dopo una piccola deviazione attraverso il consiglio di amministrazione, si svolgeranno nel corso di questo autunno.

Il cammino non si presenta facile, ma la tenacia e un obiettivo comune finiranno per dare i frutti sperati. Come del resto ci viene confermato dai nostri colleghi tedeschi del GDL.

Grazie per il vostro impegno.
Il vostro presidente
Hubert Giger

RISPARMIARE CON L'ASSICURAZIONE MALATTIA COLLETTIVA ONLINE.



E FITNESS GRATIS CON L'ALLENATORE MAX.

Con l'assicurazione collettiva Online della CPT lei e i suoi famigliari potete risparmiare fino al 26,7% sulle assicurazioni complementari: www.vslf-online.kpt.ch

I membri della VSLF presso la CPT beneficiano non solo del ribasso collettivo (sulle assicurazioni delle spese d'ospedalizzazione, sull'assicurazione delle cure medico-sanitarie Plus e Comfort e sull'assicurazione Natura; età massima d'entrata: 70 anni), ma possono avvalersi anche **dell'assistenza personale da parte dell'allenatore Max entrando nel sito www.allenatore-personale.ch**. I vantaggi dell'assicurazione-malattie Online: archivio online senza carta e sempre aggiornato ■ Massima sicurezza possibile ■ Superficie dell'utente semplice ■ Polizze permanentemente disponibili – da qualunque parte del mondo ■ Notifica per SMS oppure per posta elettronica. Quando si iscrive anche lei? **Si informi ora consultando il sito www.vslf-online.kpt.ch e calcoli il suo personale potenziale di risparmio.**

In collaborazione con:



Centro di raccolta

Fredy Oertel; CRGC 1 VSLF AR

am@vslf.com

Centro di raccolta per le comunicazioni dei macchinisti

In occasione della riunione di coordinamento dell'1-2 ottobre a Zofingen, il comitato del VSLF ha deciso di prevedere un centro di raccolta per le comunicazioni dei macchinisti. Lo scopo è di consentire una panoramica sugli attuali problemi o su quelli probabili, come pure una solida base in caso di trattative.

Nell'eventualità che ci pervenga un certo numero di comunicazioni, ci sono le seguenti possibilità e più precisamente:

- Segnalare le situazioni critiche.
- Riconoscere i nessi causali che spesso e volentieri vengono tralasciati in quanto il fatto di rimuoverli produce dei costi.
- Sostenere i colleghi che si trovano in una situazione difficile. Da soli si ritroverebbero a dover combattere una battaglia persa, in quanto non c'è nessuno che dice loro che magari negli ultimi mesi la medesima situazione si è già verificata chissà quante volte.

- Fare la dovuta pressione affinché le risposte che ci vengono date non ci facciamo sentire dei totali incompetenti.

Ed è per tutti questi motivi che abbiamo bisogno di ricevere tante comunicazioni da parte vostra e su tutti gli argomenti possibili. Non per ultimo, anche in merito alle situazioni in cui voi stessi non avete necessariamente fatto una bella figura o magari avete commesso degli errori. Ci sono inoltre fin troppe situazioni in cui tendiamo a cercare gli errori in noi stessi, sebbene in realtà andrebbero ricercati altrove. A questo proposito vi portiamo come esempio il blocco introdotto tra Baden e Wettingen senza alcuna precedente comunicazione.

In questo contesto non possiamo fare a meno di evidenziare i due punti chiave del sistema:

1. Solo la quantità numerica, e in particolare modo la completezza delle comunicazioni che pervengono alla nostra banca dati, sono in grado di garantire l'utilità della stessa.
2. La fiducia riposta nel nostro centro di raccolta, tenuto conto che i singoli dati vengono trattati con la dovuta discrezione.

Mi sono offerto di strutturare questa banca dati e di occuparmene personalmente. Nella

mia funzione in seno alla CRGC 1 sono molto vicino al comitato direttivo, anche se non ve ne faccio parte. Il compito di seguire le varie questioni e di controllare la cassa assicura infatti una certa vicinanza ma, nel contempo, anche la necessaria distanza. Il comitato non ha un accesso diretto a questa banca dati, ciò che non avverrà mai nemmeno in futuro.

I dati originali vengono memorizzati con un sistema cifrato e sono accessibili solo in forma anonima, per cui non è assolutamente possibile risalire alla persona interessata. Dovesse sussistere un particolare interesse, l'accesso è pertanto possibile solo a livello di anonimato.

È inevitabile che io non possa essere informato di tutto. Oltretutto, la maggior parte di voi non riuscirò nemmeno mai a riconoscerla, dal momento che la mia memoria per i nomi è a dir poco catastrofica. A tutti gli altri assicuro la mia discrezione più assoluta. Non chiederò mai a qualcuno di voi in merito ad una determinata comunicazione e tanto meno andrò a parlarne in giro. Questa linea di condotta vale indistintamente per tutti i dati particolarmente delicati, in cui vengono riportati degli errori o delle difficoltà di una certa entità.

I casi non gravi, come per esempio dei guasti alla locomotiva (con a volte delle risposte decisamente strane), non verranno gestiti in modo così restrittivo, altrimenti non sarebbero di alcuna utilità per nessuno. E chissà, magari l'una o l'altra di queste risposte potrebbe anche essere pubblicata sul «LocoFolio» tanto per riderci un po' su... Ne avrei anch'io un paio di veramente carine, per le quali onestamente non so se dovrei mettermi a ridere o a piangere!

Se con il LEA o l'ESI usate la funzione «altri indirizzi e-mail», potete inviare la vostra comunicazione per e-mail direttamente al sottoscritto. Inviare la vostra comunicazione all'indirizzo: am@vslf.com

Potrete naturalmente usare questo indirizzo anche se spedite la vostra comunicazione direttamente da casa vostra. Chi non avesse queste possibilità può senz'altro far capo all'invio postale, dopodiché provvederò personalmente a riportare i dati nel sistema elettronico. ■

Macchinisti: inviateci le vostre comunicazioni!

Dal punto di vista dei superiori del personale di locomotiva è di estrema importanza che tutti i guasti, ma anche le proprie osservazioni personali sul piano della sicurezza vengano notificati mediante le comunicazioni del macchinista. Spesse volte capita di fare delle segnalazioni per le quali non si riceve né una risposta, né una reazione o non avviene alcun sensibile cambiamento del problema notificato. Per noi macchinisti queste comunicazioni sono tuttavia estremamente importanti. Prendiamo per esempio la linea del Furtal, dove si sono riscontrati e si continuano a riscontrare diversi problemi sul piano della sicurezza, a cui non si è dato alcun peso in fase di ampliamento:

1. Segnali non riconoscibili (luminosità insufficiente)
2. Programmazione errata del ZUB
3. Installazione arbitraria e illogica dei segnali
4. A Regensdorf, nel RADN si contravviene perfino all'RCT

I punti 1) e 2) hanno potuto essere risolti nel giro di due settimane proprio grazie all'invio di comunicati da parte dei macchinisti! I punti 3) e 4) (il punto 3) può costituire un problema di sicurezza) non sono stati risolti. Nel caso di tutte le comunicazioni pervenute sull'argomento, all'autore in questione non è mai stata spedita né una conferma di ricevimento e tanto meno una risposta. Ciò ci conferma dunque che, grazie a queste comunicazioni, è realmente possibile muovere qualcosa. A quanto pare non bisogna però aspettarsi una risposta da parte dei responsabili.

Il VSLF vorrebbe pertanto promuovere nuovamente questa cultura dell'archiviazione delle comunicazioni del macchinista. Vorremo poter strutturare un archivio in cui raccogliere tutte le vostre comunicazioni. Per quei casi particolari in cui, grazie ad una tale comunicazione si potrebbe evitare un'azione da parte delle FFS, con i dati in nostro possesso avremmo modo di comprovare che il problema è già stato precedentemente notificato ed è pertanto noto alle FFS.

Queste comunicazioni vengono trattate in maniera del tutto confidenziale e, in caso di utilizzazione, vengono riportate in forma assolutamente anonima. Vorremmo anche pubblicare una statistica annuale circa le comunicazioni che ci sono state fatte pervenire.

Per far questo abbiamo bisogno della vostra collaborazione! Inviare le vostre comunicazioni e le vostre osservazioni di una certa importanza a: am@vslf.com

Philipp Maurer AR



5 settembre 2007

Egregio signor Meyer,

ci rivolgiamo direttamente a Lei in quanto il personale di locomotiva e, in particolar modo quello di Lucerna, è del parere che il tempo stringa e ci sia un urgente bisogno di azioni concrete. Il personale attivo in «prima linea» si trova a dover constatare come i problemi aumentino sempre più e la sicurezza delle nostre FFS sia pertanto esposta a grossi rischi.

Naturalmente ci potremmo attenere al consueto iter burocratico, tuttavia la nostra fiducia nei diretti superiori e nei quadri intermedi per quanto concerne le nostre specifiche richieste è ormai alquanto minata. Dal nostro punto di vista, infatti, non vi è più la garanzia che il CEO FFS presti il necessario ascolto ai problemi della base che, al momento, non potrebbero essere più gravi di così.

Qui si parla di una ferrovia che, ancora a pieno diritto, si proclama la migliore al mondo ma che si ritrova a doversi confrontare con problemi di una certa importanza che potrebbero avere delle ripercussioni estremamente serie ai fini della sicurezza, ciò che non possiamo assolutamente volere per la nostra clientela.

Se i media dovessero divulgare questi problemi, sarebbe estremamente difficile spiegare le circostanze reali e porterebbe a danni ancora maggiori.

Dal nostro punto di vista, anche le impasse che inizialmente possono apparire insignificanti e di piccola entità, molto in fretta possono essere all'origine di ripercussioni di una certa importanza.

Il personale di locomotiva ha individuato le seguenti impasse:

- Carenza di personale: molto spesso ci sono stati promessi dei miglioramenti, ma finora il risultato sono state delle ore straordinarie fino al limite legale e dei giorni di riposo respinti.
- Processi operativi di pianificazione/gestione/conduzione del personale di locomotiva che non tengono assolutamente conto delle esigenze dei dipendenti.
- Qualità insufficiente dei mezzi di lavoro: materiale rotabile e accessori difettosi.
- Maggior sovraccarico durante il tempo libero: obbligo di apprendimento delle lingue straniere (a Lucerna 2 lingue stra-

niere in un anno e mezzo, giornate informative e corsi di aggiornamento).

- Mancata osservanza di Vision 2010: carente struttura dirigente (CLP oberati).
- CLP senza alcuna competenza per le nostre specifiche richieste (empasse).
- Inutile flusso di informazioni che non consente più una visione d'insieme.
- Perdita del potere d'acquisto: aumento dei contributi per la cassa pensione, perdita delle indennità di residenza.

Un macchinista che pertanto si deve confrontare giornalmente con questi problemi, che peraltro si potrebbero benissimo evitare, inevitabilmente è soggetto ad un carico psichico sempre maggiore e a dei pensieri che, a volte, portano a distrarsi da quanto si sta facendo. Questo è più che umano e non lo si può evitare. La conseguenza diretta è la disattenzione che può essere la causa di un caso di segnaletica.

Quest'anno le FFS hanno già segnalato più di 33 casi di segnaletica, ciascuno dei quali avrebbe potuto rappresentare un potenziale incidente!

Da parte nostra diciamo che, purtroppo, questo è più che logico. Il personale di locomotiva viene infatti distolto dalla propria occupazione che è molto impegnativa. Viene distratto a causa di problemi che non fanno che suscitare disapprovazione e irritazione. Dei problemi che, nell'interesse della sicurezza, vanno assolutamente risolti.

La nostra compagnia ha sì reagito, ma come? Si persegue una lotta contro i sintomi, piuttosto che andare realmente a fondo delle cose. L'indagine in merito ad un caso di segnaletica e le derivanti conseguenze per il macchinista interessato hanno assunto nel frattempo delle dimensioni paradossali. Non si va a chiedere come mai si sviluppino queste situazioni di stress e, di conseguenza, non vi sono dei cambiamenti degni di nota.

In linea di massima i cambiamenti non sono qualcosa di negativo. Quando però sono decisamente assurdi e, quantitativamente parlando, non permettono più una visione d'insieme realistica, allora sono controproducenti. Il macchinista è obbligato a dare delle priorità, dal momento che non è più in grado di elaborare il tutto. Può quindi accadere che a volte si lasci sfuggire delle informazioni particolarmente importanti. E questo è fatale! Il personale di locomotiva

non è più perfettamente aggiornato e pertanto gli incidenti sono sempre in agguato!

Egregio signor Meyer, con questa nostra lettera le abbiamo esternato tutte le nostre grosse preoccupazioni. Da parte nostra, facciamo tutto il possibile per ridurre e, se possibile, evitare il verificarsi di casi di segnaletica o di irregolarità e, pertanto, di diminuire il rischio di incidenti. Per far questo abbiamo però bisogno anche dalla Sua preziosa collaborazione. La preghiamo di prendere sul serio queste nostre preoccupazioni, di modo che si possano rimuovere quanto prima queste «impasse» che per noi sono fonte di forte stress.

La motivazione la si troverà solo in un collaboratore che usa la testa invece di rassegnarsi, in un collaboratore che riceve solo le informazioni di cui ha veramente bisogno per svolgere la propria attività quotidiana e, per concludere, in un collaboratore che può eseguire il proprio lavoro con la dovuta concentrazione e il necessario supporto. E, un collaboratore motivato, evita gli incidenti!!!

Auspichiamo che questa nostra comunicazione possa trovare il giusto interesse e che si possa dare ascolto alle nostre proposte. Noi siamo pronti.

Magari una volta potremo dire tutti insieme: **Eureka!** (in greco: ce l'abbiamo fatta...) ...abbiamo il rischio di incidenti sotto controllo.

Cordiali saluti.

Raphael Spörri
Presidente LPV Lucerna

Thomas Betschart
Presidente transfair Lucerna

Hansruedi Niederhäuser
Presidente VSLF Lucerna

Egregi signori,

vi ringrazio per la vostra lettera del 5 settembre 2007. Le vostre preoccupazioni hanno tutta la mia comprensione e pertanto lo sento mio dovere fare in modo che i vostri dubbi sul piano della sicurezza vengano esaminati a fondo e vengano eliminati gli eventuali punti deboli.

Nell'allegato troverete un sunto circa gli accertamenti interni che ho effettuato presso i settori interessati. Ho riscontrato che le impasse da voi evidenziate fondamentalmente sono risapute e in fase di elaborazione. Tuttavia, ho anche constatato che le problematiche esposte, che peraltro avete espresso in modo alquanto generalizzato, non si possono risolvere mediante un semplice scambio di lettere. Per questo motivo il sig. Walter Hofstetter, responsabile di Direzione trazione, vi attende più che volentieri per un colloquio, durante il quale accoglierà con piacere le vostre proposte costruttive di miglioramento e ne discuterà con voi. In questo senso, nei prossimi giorni il sig. Hofstetter prenderà contatto con voi per fissare un incontro.

A tutti voi l'augurio di un proseguo senza intoppi del vostro viaggio.

Cordiali saluti.

Breve rapporto degli accertamenti interni Carenza di personale:

È vero che nell'area della Svizzera centrale c'è una leggera penuria di effettivi (ca. 5 macchinisti). Nel complesso, però, il traffico viaggiatori presenta un'eccedenza di personale, ma la compensazione tra i diversi posti di lavoro ha luogo mediante la distribuzione mensile. Attualmente, sia a Beinwil che a Zugo ci sono dei macchinisti in fase di formazione per cui, con l'orario dei treni che entrerà in vigore nel dicembre 2007, nell'area della Svizzera centrale si avrà un'eccedenza di circa 6 macchinisti di locomotiva. Il calcolo dei sottoeffettivi e degli effettivi in esubero si basa su una media annua. Nei giorni di traffico particolarmente intenso (per es.: Festa federale della ginnastica, Zürichfäscht, Euro 08) possono pertanto insorgere grosse difficoltà, nel mentre negli altri giorni si hanno troppi macchinisti a propria disposizione. Lo conferma il fatto che, malgrado la leggera carenza di personale anche nella sede

centrale, dall'inizio del 2007 a ciascun macchinista si sono potuti ridurre all'incirca 2 giorni di abbuono di tempo.

Processi operativi non mirati alle esigenze dei collaboratori:

Si è proceduto all'identificazione dei processi problematici e la questione è stata debitamente affrontata tra i vertici dei sindacati dei macchinisti di locomotiva, CoPe e la direzione Operating. Unitamente ai rappresentanti del personale, al momento si sta effettuando un'analisi dei necessari miglioramenti. Ciò non toglie, tuttavia, che questi processi continueranno ad essere finalizzati ad una produzione possibilmente ottimale, come pure alla tutela delle prestazioni nel campo dei trasporti.

Qualità insufficiente dei mezzi di lavoro: Nel progetto «20% di minuti di ritardo a causa di difetti del materiale rotabile» vengono affrontati i problemi inerenti al materiale rotabile. Vi si esaminano in modo sistematico i difetti che si ripresentano con una certa frequenza e poi si cerca una soluzione. Da notare inoltre che la notifica di difetti da parte del macchinista, grazie all'helpdesk è molto più diretta e veloce. Onde poter assicurare una produzione possibilmente ottimale, alcuni veicoli in buono stato verranno riparati nel corso della prossima manutenzione.

Maggior sovraccarico durante il tempo libero:

Se, nell'odierno mondo del lavoro, un lavoratore qualificato vuole essere costantemente aggiornato è inevitabile che debba prevedere un costante perfezionamento professionale, ciò che richiede un certo impegno personale. Per quanto concerne l'obbligo di apprendimento delle lingue, qui si tratta di una prescrizione dell'autorità di sorveglianza, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT), secondo cui dal 01.01.2008 nelle aree con un'altra lingua possono circolare unicamente i macchinisti con comprovate conoscenze linguistiche. Questa direttiva concerne tutte le imprese di trasporto ferroviarie (ITF). Non sussiste un obbligo di formazione, tuttavia i macchinisti che non sono in grado di comprovare le necessarie conoscenze linguistiche dal 01.01.2008 avranno una limitata area d'impiego. Il settore DT Operating (P OP ZF) ha fatto sforzi non indifferenti per poter organizzare un numero doppio se non triplo di questi corsi di lingue e, pertanto, per garantire una certa flessibilità di frequenza. Vi ricordo che con le parti sociali si è concordato che le diverse aree operative non devono essere limitate sulla base dei requisiti linguistici. I macchinisti sono però tenuti a seguire questa formazione linguistica durante il loro tempo libero. A livello svizzero, l'alternativa sarebbe stata quella di far circolare ancora almeno 400 macchinisti in un'altra zona linguistica, anche se poi avrebbero dovuto

frequentare parte dei corsi durante il loro tempo di lavoro.

Mancata osservanza di Vision 2010:

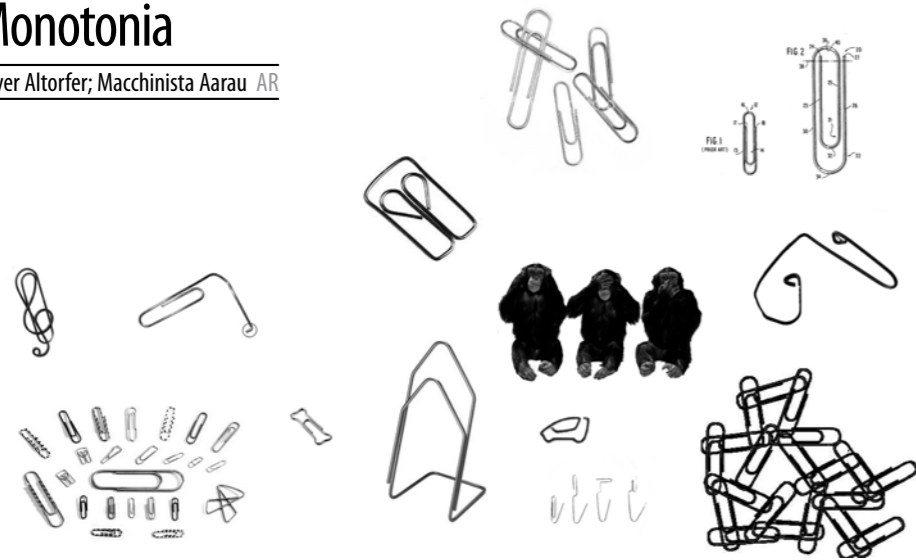
P OP ZF si sta attenendo a quanto definito con l'introduzione e l'osservanza di Vision 2010. All'inizio dell'anno è stata introdotta la 15a classe di funzione, nel mentre i reclutamenti si stanno svolgendo conformemente al modello di percorso professionale, così come definito nel progetto Vision per i posti di lavoro a basso potenziale di avanzamento. Se necessario, nei depositi ad alto potenziale di avanzamento si prevedono dei concorsi per i posti liberi. Per quanto concerne l'introduzione di Vision, tra le varie parti sociali, il SEV/LPV, il VSLF, transfair, CoPe e la direzione Operating hanno luogo delle riunioni regolari durante le quali si discute e si decide in merito alle varie questioni relative all'introduzione di Vision 2010.

Flusso di informazioni:

Nel quadro della migrazione ETCS e GSMR, a seguito delle versioni sempre nuove e dei cambiamenti nelle tratte il personale di locomotiva ha ricevuto quasi settimanalmente nuove istruzioni e informazioni. Spesse volte questo è avvenuto all'ultimo momento (3 giorni prima) e, a volte, anche più tardi. Qui abbiamo realmente un'impasse che dev'essere affrontata insieme ai responsabili dei vari processi e che, rispettivamente, al momento è già argomento di discussione tra i responsabili di Direzione Trazione e Rischi, sicurezza e qualità.

Rischio di incidenti:

La direzione d'esercizio sta facendo tutto quanto è in suo potere per minimizzare il rischio di incidenti e per evitare ogni possibile focolaio di pericolo. Ed è proprio nell'ambito dei casi di segnaletica che attualmente si sta lavorando intensamente anche con degli specialisti esterni. In questo contesto ci aspettiamo che i collaboratori diano il loro contributo attivo affinché si possano evitare possibili incidenti. Malgrado tutti gli sforzi, non è tuttavia possibile evitare che di tanto in tanto vi siano dei cambiamenti nell'ambito dell'attività quotidiana, in quanto essi sono necessari per consentirci di restare concorrenziali e di avere successo. Un approccio positivo con questi cambiamenti rientra nei requisiti fondamentali richiesti ad un professionista qualificato. È deplorabile il fatto che alcuni non ce la facciano malgrado il necessario supporto e che rappresentino perfino un rischio per la sicurezza. Dovete capire che, sulla base di quanto sopra, non possiamo rendere retroattivi dei cambiamenti che riteniamo indispensabili. Ecco perché, in simili casi, cerchiamo insieme alle persone direttamente interessate delle soluzioni che possano garantire il livello di sicurezza anche nel futuro. ■



Sempre più spesso questo antico termine viene usato anche nella nostra vita di tutti i giorni. Sono soprattutto le piccole e medie sedi di lavoro con percorsi ben definiti e un numero limitato di veicoli ad essere maggiormente confrontate con questa parola. Qui di seguito vorrei entrare un po' più nel merito di questo termine e spiegare cosa significhi realmente, come lo si debba interpretare e, soprattutto, come lo si potrebbe evitare.

Cosa significa monotonia? Questa parola deriva dal termine greco *monotonía* e significa *uniformità, abitudinarietà*. Se, per un periodo di tempo prolungato, si svolge un determinato lavoro che consiste in un'attività lineare che presenta le stesse similitudini ed è pertanto molto ripetitiva, ecco che possono subentrare sintomi di monotonia. Ne sono particolarmente toccate le attività che esigono una concentrazione assoluta e che quindi non danno alcun spazio a piccole attività accessorie, ma che non richiedono uno sforzo mentale. In questo caso si parla addirittura di «monotonia doppiamente condizionata». Le reazioni scatenate da un'attività monotona possono essere molteplici. Di norma, però, i vari sintomi ad essa collegati sono sempre accompagnati dai seguenti fenomeni: stanchezza, mancanza d'interesse e sensazione di noia. Tuttavia, contrariamente alla stanchezza fisica (la cosiddetta burnout-syndrom), tutti questi sintomi svaniscono in modo repentino non appena l'attività viene interrotta o disturbata da fattori esterni. L'accumularsi di queste fasi di monotonia può essere all'origine di un crollo delle prestazioni.

Monotonia in cabina

Da quando è entrata in vigore Vision 2010 capita spesso, e in particolar modo nei depositi con un settore limitato di tratte, che a causa dei turni lineari per vari giorni consecutivi si debba percorrere sempre la stessa tratta. Si è cercato di sollevare que-

sto problema già parecchio tempo fa, ma purtroppo le nostre argomentazioni sono state liquidate adducendo il motivo che si tratta unicamente di una questione di motivazione. Con Vision 2010 ora abbiamo una giustificazione ufficiale per queste distribuzioni di lavoro. Dal punto di vista puramente economico, questa è indubbiamente la soluzione a dir poco ideale e, per quanto concerne l'organizzazione relativamente semplice (una tratta, un veicolo), anche la più ingegnosa. Tuttavia, per la maggiore le decisioni di questo tipo vengono prese da istanze superiori che non sono direttamente coinvolte e che non si rendono conto (e nemmeno potrebbero) delle concrete ripercussioni sulla quotidianità lavorativa del macchinista di locomotiva. Documenti alla mano ed ecco che possiamo vedere che il lavoro non ha guadagnato né in sicurezza né in qualità. Chi, regolarmente, ha il «piacere» di fare la spola avanti e indietro per ore e ore sulla stessa tratta, potrà dirvi cosa significhi non prestare più la dovuta attenzione ai segnali malgrado vengano annunciati ad alta voce e quanto possa essere difficile non lasciarsi vincere dalla stanchezza che ti assale pian piano. Per evitare di addormentarsi, spesso può essere utile sporgere la testa fuori dal finestrino per alcuni secondi, possibilmente a 140 km/h, canticchiare tra sé e sé il suono basso del dispositivo di protezione dei treni in tutte le possibili tonalità, oppure raccontarsi delle barzellette. Questo, non perché non si sia dormito a sufficienza, quanto piuttosto perché semplicemente il lavoro è molto stancante e perché la stessa zona la si è già vista per la quarta o quinta volta. Quando si arriva a questo punto la cosa si fa pericolosa, sia per noi, sia per i nostri passeggeri, ma anche per le imprese di trasporti ferroviarie. Il nostro peggior nemico è la routine, quell'agire senza riflettere da dietro il banco di comando, in quanto le stesse cose le si sono già fatte migliaia di volte e si aspetta solo che il proprio turno

finalmente finisca. Ma è mai possibile che, ancora nel bel mezzo del proprio turno, un macchinista si debba mettere a pensare al riposo dopo una giornata di lavoro, usando come motivazione per poter andare avanti a lavorare? Questo non può assolutamente essere nell'interesse della compagnia e, tanto meno, del lavoratore. Chi per giorni e giorni, e in particolar modo durante il fine settimana, si ritrova a dover portare a termine simili turni in fila uno dopo l'altro, ve lo potrà confermare. La monotonia comincia ad insinuarsi nella vita lavorativa quando per giorni e giorni, settimane, mesi e perfino anni, va ad intaccare la motivazione più di quanto una persona non direttamente coinvolta possa credere.

Gli altri sono meglio?

Naturalmente possiamo fare dei confronti con altre imprese di trasporti che, spesso e volentieri, dispongono di settori ancora più piccoli e che, a prima vista, dovrebbero offrire un'attività ancora più monotona. Ma, per la maggiore, ci si limita a mettere a fuoco solo la propria compagnia e le possibilità che essa offre. Il fatto che queste possibilità siano relativamente grandi presso le FFS e, di conseguenza, anche le pretese del datore di lavoro, è alquanto evidente. È dunque più che logico che non si possa avere tutto. Sentiamo molto parlare di apprezzamento e, spesso, riceviamo anche delle lettere di ringraziamento in questo senso. Questa almeno sembra essere l'interpretazione della direzione, tuttavia non si tiene conto che un'eventuale pianificazione dei servizi un po' più impegnativa, e pertanto più variata, come pure una ripartizione più equilibrata delle prestazioni, sarebbero parte integrante di un vero apprezzamento. Qui non stiamo parlando di un'importante redistribuzione delle prestazioni, di un risanamento completo dei servizi o dei tipi di treni, bensì solo di cambiamenti minimi. Ci sono delle compagnie che non possono offrire una così ampia gamma di attività ed è pertanto peccato che questa possibilità ci sia ma che non venga sfruttata; non per ultimo, perché questo contribuirebbe in modo considerevole a migliorare il livello di soddisfazione dei propri dipendenti. Vale la pena fare un sacrificio del genere per lavorare in una realtà che, dal punto di vista del personale di locomotiva, non potrà mai funzionare al cento per cento e che non verrà accettata nemmeno tra dieci anni? Non è possibile che questo progetto venga a costare molto più caro e, non necessariamente solo sul piano finanziario, quanto riesca effettivamente a realizzare? Cercare nuove sfide

Nella ditta precedente dove ho fatto il mio apprendistato di meccanico, avevamo un motto: «Chi smette di migliorarsi, smette anche di essere bravo!». Questo motto mi colpisce,

soprattutto in considerazione del fatto che si veniva regolarmente confrontati con nuove sfide, come per esempio quando si prendevano degli ordini senza avere la più pallida idea se si sarebbe stati in grado di portarli a termine con successo. Di norma il macchinista ha un obiettivo: «Guidare in modo sicuro un treno da A a B» e, sono convinto, che questo tutti lo facciano con piacere. Chi però non viene più stimolato a raggiungere questo obiettivo finisce per cadere nella routine e, di conseguenza, prima o poi anche il piacere va a farsi benedire. Personalmente, quando dopo tanto tempo posso finalmente fare un turno con destinazioni o veicoli che non conosco più così bene, sono completamente lì con la testa e trovo molto piacere nella guida, proprio perché vivo la cosa come una sfida e, prima di partire, mi devo confrontare attivamente con i vari aspetti del mio lavoro.

Purtroppo con gli attuali piani di servizio questo lo posso fare molto raramente e il solo tenere in ordine i regolamenti, i piani delle tratte o le prescrizioni spesse volte finisce per diventare un peso, piuttosto che risvegliare un certo interesse.

Comunque sia, la mia professione mi fa ancora sempre piacere e pertanto questo rapporto non intende rivolgersi a nessuno in particolare. Tuttavia, si dice che la critica fa migliorare, motivo per cui il proverbio «non sento, non vedo, non parlo» non può essere la soluzione giusta. Ringraziando per l'attenzione che mi è stata dedicata, auguro a tutti i colleghi un ottimo proseguo. ■

Membri del VSLF presso RegionAlps

Per ora i nuovi membri di RegionAlps sono stati assegnati alla sezione di Losanna. Per le assemblee generali di sezione previste per l'autunno abbiamo definito che la partecipazione è possibile sia a Briga che a Losanna. In occasione di entrambe le assemblee generali tratteremo l'argomento RA che approfondiremo insieme a voi. A tempo debito riceverete un invito.

Data dell'AG della sezione di Losanna: 14 novembre 2007, ore 14:00, Buffet de la Gare di Losanna

Data dell'AG della sezione di Briga: 30 novembre 2007, ore 16:00, Ristorante Schlosskeller di Briga

Per RegionAlps, come partner interlocutore del VSLF potremo contare sulla presenza di Beat-Xaver Bregy. Troverete l'indirizzo nel sito Internet:

www.vslf.com > Sezioni > RegionAlps

Resoconto di esperienze dalla parte orientale

Kay Rudolf; Segretario VSLF e vicepresidente sezione Ostschweiz AR

Un anno e mezzo fa il responsabile della filiale est parlava di un matrimonio che durava già da fin troppo tempo e diceva inoltre che sarebbe stato meglio tirare finalmente una riga su quell'increscioso rapporto. E così è stato. Con l'introduzione del nuovo orario dei treni 2006 le divisioni V e M hanno finito per divorziare, per cui da quel momento anche nell'Oberland della Svizzera orientale ognuna di loro è andata per la propria strada.

Improvvisamente nei depositi V di Coira e Sargans si è riscontrato un esubero di effettivi del personale e alcuni macchinisti hanno dovuto essere dislocati nel sempre poco amato deposito di Ziegelbrücke. Ma, anche a Buchs, i treni merci avevano cominciato a circolare sempre più frequentemente in entrambe le direzioni. Poco prima dell'introduzione del nuovo orario, sulla linea del Walensee c'erano sempre più corse di istruzione per macchinisti MEV, facendo sorgere il dubbio che si facesse capo a dei macchinisti in appalto al posto di colleghi del traffico viaggiatori, in quanto più economici.

Quando poi la temperatura ha cominciato a salire, a Buchs le riserve di Sargans facevano giornalmente due turni Cargo e, stranamente, si è finito relativamente in fretta per dividere di nuovo il letto con il proprio ex. Quello che le parti sociali e i macchinisti interessati avevano proposto un anno fa, per una piccola cerchia prescelta (riserve) è ora diventato una realtà. Adesso si parla perfino di due posti temporanei per macchinisti del traffico viaggiatori che, a partire dal nuovo orario dei treni, dovrebbero essere di supporto ai colleghi di Buchs. D'altra parte, un anno fa tutto sarebbe stato così semplice! Medesime classi di funzione per i macchinisti provenienti dalla divisione V, ed ecco che un buon numero di macchinisti si sarebbero annunciati a Buchs. Parallelamente, in questo modo a Coira si sarebbe potuto evitare anche il notevole esubero di effettivi.

Autodistribuzione suona più o meno come qualcosa di positivo. Se però si tiene conto del sondaggio fatto tra il personale di locomotiva, il tutto si relativizza una volta di più. A quanto pare la stragrande maggioranza dei macchinisti non vuole cambiamenti, oppure semplicemente apprezza le attuali modalità di distribuzione annuale. Se poi si tiene conto del fatto che i piccoli depositi non possono nemmeno adottare un sistema di autodistribuzione, c'è ver-

amente da chiedersi del perché di tanto scalpore.

Per quanto riguarda la settimana lavorativa di 41 ore, prima si assegnano troppe poche ore per poi spiegare al collaboratore che è pregato di prevedere ulteriori giorni di lavoro se vuole raggiungere il pensum lavorativo annuo previsto dal CCL!

Sull'argomento della monotonia dei turni vi vorrei portare l'esempio dell'S8 e S2 della S-Bahn di Zurigo. Una volta mi fermo tra Thalwi e Enge, nel mentre un'ora più tardi rifaccio lo stesso percorso, ma senza sosta. Per quelli che lavorano alla scrivania dev'essere difficile da immaginare che si possa fare uno sbaglio del genere. Eppure lì fuori sul treno, tutte e due le volte un DPZ, sulla stessa tratta, è bastata una manciata di secondi con i pensieri altrove ed ecco fatto! Eppure si va avanti imperterriti ad assegnare almeno uno di questi servizi all'anno per deposito e, anche se prima della partenza ogni volta mi «autoannuncio» a voce alta la successiva fermata, questi casi possono comunque capitare.

Dal mio punto di vista, con dei piccoli accorgimenti si avrebbero sicuramente dei risultati migliori. Per esempio evitando di assegnare dei turni così noiosi e monotoni, prevedendo dove possibile una collaborazione tra V e M o pattuendo con i collaboratori delle misure per ridurre i conteggi orari troppo alti invece di farsi prendere dal panico a metà anno.

Comincio a chiedermi se quelli della DT non lo vogliono capire o se, per i vari uffici, non si tratti anche di comprovare quante più ore straordinarie possibili.

Questo lo dico non senza una certa ironia ma, a questo proposito, vi vorrei portare brevemente ad esempio la THURBO AG. Grazie ad una struttura snella ed efficiente, al sig. Boos, CEO, al direttore del settore dei trasporti e ai due capimacchinista, che ancora possono vantare questo titolo, tutti gli anni non si deve pensare alla paga dei macchinisti o ad ulteriori misure per incrementare la produttività.

Sarebbe proprio bello se, una buona volta, la DT presentasse un'analisi costi-benefici degli anni precedenti. E se non fosse nemmeno così malvagia rispetto a quanto ho riportato io per quest'ultimo anno? Anche se, tutto sommato, tenuto conto di una valutazione del personale disastrosa come quella del 2003, dovrebbe essere alquanto arduo ripartire con una simile ipotesi.

Per restare in tema, forza DT! Può solo andare meglio. ■

Sentenza-Orange

(indennità durante le ferie) presso le FFS AR

Nel dicembre 2005 il tribunale federale ha deciso che, sulla base dei regolari e permanenti servizi notturni e domenicali, le indennità per i turni devono rientrare nel pagamento delle vacanze. Questa vertenza è generalmente conosciuta come «sentenza Orange».

Swisscom, Sunrise e Orange hanno pagato retroattivamente cinque anni di indennità ai collaboratori che prestavano un servizio regolare a turni. Dal 1° gennaio 2007, anche le FFS hanno integrato nel nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) questa nuova regola concernente il calcolo del pagamento delle ferie. Le odierne indennità includono già l'importo per ferie che è eventualmente dovuto.

Nel corso dell'estate, conformemente alla sentenza Orange il VSLF ha chiesto alle FFS tramite un giurista il pagamento a tutti i membri del VSLF dell'indennizzo retroattivo di cinque anni e, allo stesso tempo, un termine di prescrizione che esse hanno confermato per tutto il personale.

Presso le altre ferrovie non esiste alcun rischio di prescrizione e, dopo questa vertenza con le FFS, il VSLF intende predisporre la stessa procedura.

Per quanto concerne la sentenza Orange, il VSLF è determinato ad avvalersi di tutti i mezzi legali a sua disposizione.

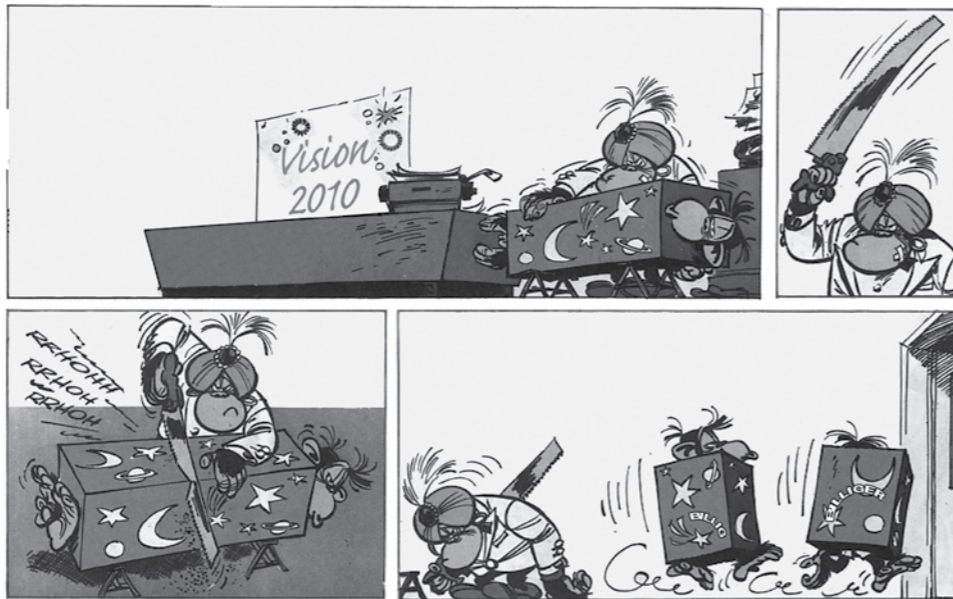
Hubert Giger
Daniel Ruf



ZURICH

Vision 2010; la storia infinita...

Stefan Jufer; Divisione V VSLF AR



Verso la metà di agosto le parti sociali sono state invitate ad un workshop al Parkhotel Schloss Münchenwiler sul tema «Processo di sviluppo DT». Inizialmente, questo workshop si riproponeva di fare un punto della situazione sul progetto Vision 2010 ma, più tardi, ha finito per rivelarsi piuttosto un punto di partenza per una nuova versione dello stesso. Sebbene nel progetto Vision 2010 fossero già stati definiti tutti i vari punti salienti e provvedimenti, si aveva comunque la netta sensazione che ci fossero delle menti creative che cercavano di sfruttare ogni minimo margine di interpretazione immaginabile. Quei requisiti voluti dalle FFS, e in particolar modo da P-OP-ZF, che non avevano potuto essere soddisfatti nel corso delle trattative CCL e che pertanto non avevano potuto esservi integrati, in qualche modo adesso si sta cercando di farli entrare per la porta di servizio. Logicamente, durante il workshop le varie argomentazioni ci sono state proposte esattamente come le si era messe sul piatto della bilancia ai tempi delle trattative per il CCL. Ci è inoltre stato fatto notare che, in questo modo, mancheremo il bersaglio di Vision 2010 di circa tre anni. Data la tendenza dei costi e la costante accondiscendenza dei sindacati, e pertanto di ogni singolo macchinista, questa ci è sembrata un'affermazione a dir poco mostruosa. Ovviamente, per dare il giusto peso a quanto detto, non si è esitato a tirare subito fuori tanto di tabelle e liste. Ma anche l'UT aveva portato dei lucidi e tutta la necessaria documentazione per mostrare come fossero realmente le tendenze. Dal punto di vista dei sindacati dovremmo essere indubbiamente in dirittura d'arrivo. Ci si è messi d'accordo di evidenziare le varie problematiche attuali e di cercare insieme

delle possibili soluzioni. Dal punto di vista dei sindacati, ecco qui di seguito le problematiche che non sono ancora state risolte.

Attuazione dell'integrazione nella 15a classe di funzione

Come del resto temeva il VSLF, l'attuazione del complicatissimo processo di integrazione nella 15a classe di funzione crea non pochi problemi sotto l'aspetto pratico. C'è veramente da chiedersi chi riesca ancora ad avere una certa supervisione. Se si fosse applicato il concetto di graduatoria del personale di locomotiva a livello svizzero, evidentemente tutto sarebbe stato molto più semplice. Il lavoro accessorio, ora precluso alla 15a classe di funzione, crea un maggior dispendio di tempo al momento della pianificazione delle distribuzioni. Ai macchinisti con la 15a classe di funzione non si dovrebbero pertanto assegnare più dei turni di servizio con lavoro accessorio, quindi questi vanno presi via dalla loro rotazione annua, per poi assegnarne altri senza lavoro accessorio. Dato che questi turni in parte sono più brevi di quelli abituali, ne consegue che il macchinista interessato si ritrova con un tempo insufficiente di lavoro e, a sua volta, non potrà raggiungere il tempo medio di lavoro annuale, ecc. Al momento non c'è proprio da invidiare il lavoro degli addetti alle distribuzioni che, prima di poter assegnare una distribuzione, sono costretti a prendere in considerazione un numero sempre maggiore di parametri. Qui non è tanto una questione di disposizioni legali, quanto piuttosto di riuscire a sbrogliarsi in questa selva interna della DT.

Subdivisionalizzazione/specializzazione
Le tendenze della DT sono chiare e tutti i

macchinisti non hanno potuto non notare che la subdivisionalizzazione è ormai alle porte. È proprio questa divisione che si voleva impedire con Vision 2010. Se ben ricordiamo, Vision è nata proprio a seguito di questa esigenza di dividere il traffico locale e quello a lunga distanza. Sebbene da parte della direzione OP e DT ci sia stato assicurato che intendono attenersi ad un impiego universale del personale di locomotiva anche in futuro, data la situazione attuale non possiamo non avere dei forti dubbi. La pianificazione attuale evidenzia chiaramente come diversi depositi finiscano per perdere delle tratte e dei veicoli a partire dal nuovo orario dei treni 2007/2008. La conseguenza è che, in questo modo, i macchinisti man mano perdono sempre più il loro know-how. Un know-how che viene semplicemente gettato alle ortiche, per poi acquisirlo nuovamente ad alto prezzo presso Login, sprecando così delle preziose sinergie in cambio di azioni di risparmio a breve scadenza. Capita che un deposito perda un determinato veicolo, ma poi contemporaneamente ci si ritrova a dover formare dei macchinisti di un'altra sede, investendo cifre molto importanti. Ma dov'è la logica? Logico sarebbe se ogni macchinista potesse usare tutti i veicoli abituali delle FFS come del resto si faceva una volta anche se, tutto sommato, non sono più così numerosi come qualche anno fa, tenendo conto che i veicoli speciali andrebbero ancora assegnati secondo determinati criteri. Per il settore RP si tratta di poter far capo ad un numero possibilmente alto di macchinisti ubv, ciò che tornerebbe di grande utilità per la stabilità del piano di marcia.

Direzione (pianificazione, gestione, conduzione)

Come già detto, gli addetti alle distribuzioni forniscono delle prestazioni altissime. Malgrado ci siano sempre meno collaboratori in seno a RP, è tuttavia possibile assegnare servizi di lavoro ad un numero addirittura superiore di macchinisti. I molti parametri da rispettare per ogni singolo macchinista rendono tuttavia questo lavoro ancora più difficile. L'assegnazione di un turno è infatti sempre più ardua, sia per una questione di mancanza di conoscenze di un determinato veicolo o di una determinata tratta, che per una questione di conteggi orari del lavoro accessorio, del tempo di lavoro annuale e di direttive LDL/CCL/BAR. Come se non bastasse, tutti i depositi attualmente lamentano una mancanza di macchinisti. Nell'albo per le comunicazioni si continua a chiedere collaborazione e alla rinuncia di giorni di riposo e, nota bene, senza Euro 08. Ben difficilmente così potremo pareggiare i conteggi del tempo di lavoro. I CLP obbligano i macchinisti con conteggi

troppo alti a ridurre di conseguenza il proprio tempo di lavoro. Quando però lo si fa, i CLP o gli addetti alle distribuzioni sono i primi a chiamare perché mancano macchinisti per far andare i treni! Dov'è qui la logica? A proposito, quanti treni sono rimasti fermi perché i macchinisti non hanno voluto rinunciare a giorni di riposo? La lealtà del personale di locomotiva verso la compagnia, o se non altro verso i clienti, è come sempre molto alta. Ma, attenzione, perché anche qui le cose possono cambiare. Data l'attuale situazione della DT, piano piano sta svanendo anche la disponibilità a rinunciare a dei giorni di riposo.

Le rappresentazioni grafiche mensili pubblicate da RP per quanto concerne il personale necessario, non vanno per niente d'accordo con la realtà. Ad aggravare la cosa si aggiunge il fatto che tutte le richieste devono passare attraverso i CLP, ciò che frena inutilmente tutto il sistema. I CLP non hanno la competenza di autorizzare delle richieste, in quanto la pianificazione deve prima vedere gli sviluppi degli effettivi del personale. La gestione dev'essere indubbiamente di competenza dell'addetto alle distribuzioni ed è qui che riteniamo ci possa essere un importante potenziale di miglioramento.

Formazione e perfezionamento professionale

Ed è qui, in particolare, che si riscontrano degli abusi. Dal nostro punto di vista le FFS si stanno sottraendo al proprio dovere di prevedere che la formazione e il perfezionamento professionale abbiano luogo durante l'orario di lavoro. Riteniamo che questo trend del carattere facoltativo anche per i settori preposti alla formazione non sia assolutamente accettabile. Con Vision 2010 si sono aperte nuove vie formative e la competenza della formazione professionale è passata nelle mani di Login. Tutto sommato, abbiamo l'impressione che si sottovaluti l'importanza della formazione e del perfezionamento professionale per il personale di locomotiva. A seguito delle prescrizioni e degli impianti che cambiano in continuazione, è quanto mai necessario poter seguire dei regolari corsi di aggiornamento. Se pensiamo all'autorizzazione V = 200 km/h, all'ETCS, alla galleria del Lötschberg, ecc., oggi è più che mai importante che i macchinisti abbiano tutti lo stesso livello di formazione. Al momento, però, i macchinisti vengono semplicemente bombardati di un'infinità di singoli comunicati, regolamenti e check-list provenienti dai più svariati reparti e, quello che vale oggi, domani fa già parte della storia. A volte l'albo dei depositi non viene seguito a dovere, la distribuzione delle prescrizioni viene fatta troppo tardi oppure la si fa

Sondaggio 2006

Richard Widmer; Macchinista Zurigo AR

Soddisfazione del personale: dove sono i risultati del sondaggio 2006???

Fatta eccezione per una panoramica alquanto rudimentale dei risultati del sondaggio 2006 sulla soddisfazione del personale apparsi in un'edizione del giornale delle FFS, a tutt'oggi non mi è ancora stato possibile trovare da qualche parte dei dati più precisi.

In qualità di collaboratore e di persona che ha preso parte al sondaggio, ovviamente mi interessano molto i risultati dettagliati che sono emersi in base alla suddivisione per singolo settore e luogo di lavoro. Trovo deludente che i diretti interessati non ne vengano informati, oltre al fatto che questo offre il terreno fertile ideale per dare vita a supposizioni e chiacchiere varie. Tutta questa «psicosi del mistero» non è senz'altro un incentivo per aderire a dei sondaggi futuri.

semplicemente inviando a casa una mail e, così, il caso sembra evaso. Bisognerebbe veramente dare una medaglia a quelli che sono ancora capaci di avere una buona supervisione. Con la soluzione della formazione linguistica i sindacati sono già andati ben oltre. La conoscenza delle lingue è una necessità per la propria professione e, di conseguenza, il datore di lavoro deve mettere a disposizione il tempo necessario per la formazione. Non siamo assolutamente disposti ad accettare che queste concessioni adesso vengano estese anche a tutta la formazione in generale.

Tutte queste problematiche vengono esaminate a fondo nell'ambito di gruppi di lavoro e, nel corso di un altro workshop, si dovranno elaborare delle soluzioni. Fintanto che non verranno proposte delle soluzioni accettabili, sarà ben difficile poter parlare di ulteriori provvedimenti. Come si è potuto leggere sulla newsletter in merito all'incremento della produttività, noi sindacati non siamo affatto entusiasti delle idee che sono state suggerite e pretendiamo delle spiegazioni su tutta una serie di punti. Attualmente, le basi che si sono gettate con Vision 2010 vengono strapazzate in lungo e in largo e, teoria e pratica, non vanno più d'accordo tra di loro. Quello che si è definito con la direzione, non viene poi messo in pratica o solo in modo insufficiente. A volte si ha la sensazione di essere una sorta di factotum, ossia tutti ne fanno parte ma nessuno ha la supervisione. ■

Interno

Avvicendamento ai vertici del comitato direttivo



Nel corso dell'estate Stefan Jufer ha comunicato al comitato direttivo del VSLF che, in occasione della prossima Assemblea generale, decade il suo mandato in qualità di delegato e membro della direzione generale e che non è più intenzionato a mettersi a disposizione per questa carica. Ovviamente siamo molto dispiaciuti che Stefan Jufer abbia deciso di ritirarsi, in quanto nel frattempo è senz'altro diventato uno dei membri più esperti in seno al comitato.

Dopo intense ricerche tramite i presidenti di sezione e dopo tutta una serie di colloqui, il comitato ha deciso di accogliere nel comitato come membro ad interim Hanspeter Moser della sezione di Berna.

Faremo già sin d'ora tutto il possibile per introdurre debitamente Hanspeter nelle varie questioni. L'ammissione di Hanspeter Moser nel comitato direttivo del VSLF, è naturalmente subordinata all'approvazione dei membri nel corso dell'AG del 15 marzo 2008 a Basilea.

Il comitato direttivo del VSLF

Successore divisione V

Hans-Peter Moser; Presidente Sezione Berna AR

Quest'anno la direzione generale del VSLF ha cercato un successore per Stefan Jufer. Si sono pertanto contattati alcuni possibili candidati per appurare se fossero disposti ad assumere la carica in questione e, successivamente, tutte le persone prescelte hanno avuto modo di presentarsi durante una riunione di comitato. Qualche tempo dopo ho ricevuto la risposta del nostro presidente, in cui mi comunicava che ero io il candidato per il quale il comitato aveva deciso, per cui ora sono il rappresentante ad interim di Stefan.

Qualche informazione sulla mia persona: Hans-Peter Moser, nato il 10 aprile 1962,

Dimissioni divisione V

Stefan Jufer; Divisione V VSLF AR

Sono entrato a far parte del VSLF quando ancora ero un giovane fuochista e, all'epoca, di certo non avrei mai pensato che una volta sarei diventato membro di comitato del sindacato dei macchinisti. Ma, come tante cose nella vita, è andata proprio così. Ben presto ho cominciato ad essere attivo nella commissione interna del VSLF, dove prevalentemente mi occupavo di questioni tecniche legate ai veicoli e alle cabine di locomotiva. Qualche tempo più tardi sono stato nominato successore di Martin Schneberger, in qualità di responsabile della Commissione tecnica 4 (CT4) del VSLF. Ai tempi, purtroppo, la CT4 era poco considerata dalle FFS. Si è allora deciso di cambiare la formazione interna, dopodiché c'è stata una riorganizzazione dopo l'altra anche se, tutto sommato, si aveva la sensazione che non ci fossero più delle precise competenze. Come se non bastasse, la divisionalizzazione ha poi contribuito a seminare zizzania tra il traffico viaggiatori, il traffico merci e Infrastruttura. Con il CCL si è introdotta la Commissione del personale (CoPe) che, in sostituzione alla CT4, aveva il compito di rappresentare il personale di locomotiva. In qualità di ex membro della CT4, sono entrato a far parte della CoPe 3 per il personale di locomotiva e, successivamente, del comitato direttivo del VSLF come rappresentante per Infrastruttura. Quando poi il vicepresidente Heinz Wüthrich ha lasciato il comitato del VSLF, sono stato nominato vicepresidente ad interim in sua vece. In occasione della successiva AG del VSLF, l'assemblea riunitasi mi ha quindi riconfermato nella mia funzione di vicepresidente. A seguito dell'avvicendamento ai vertici del sindacato nel 2006 e dell'entrata di nuovi membri del comitato, abbiamo deciso di ridimensionare il comitato e di assegnare

sposato con un figlio. Nel 1990 ho iniziato la mia formazione a Berna come macchinista che ho concluso con successo. Dopo diversi anni a Berna, nel 2003 mi sono trasferito al deposito di Interlaken Est.

Attività in seno al VSLF: Per due anni sono stato segretario della sezione di Berna e, più tardi, sono stato nominato presidente della stessa. Rivesto questa carica già da sette anni. Il nuovo incarico sarà senz'altro molto interessante e anche dispendioso a livello di tempo, ma indubbiamente sarà per me anche molto istruttivo. In tutti i casi farò del mio meglio per svolgere questa attività in conformità alle vostre aspettative. ■



Stefan Jufer

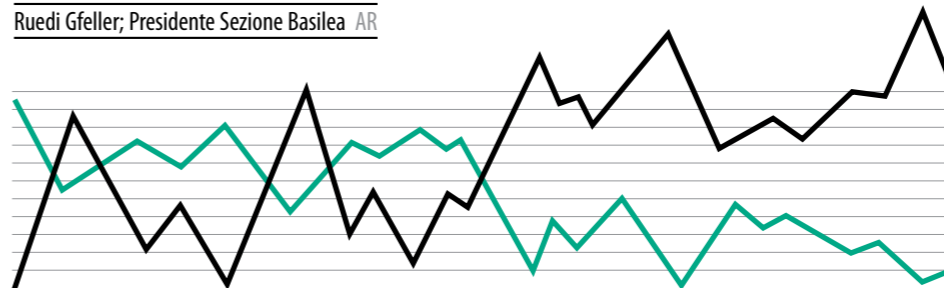
dei nuovi incarichi. Nella sua forma attuale, il comitato funziona al meglio e forma un team veramente molto ben affiatato. Per me è pertanto il momento migliore per «sganciarmi» e per cercare nuove sfide. La mia carica in seno alla divisione V è pertanto a disposizione a decorrere dall'AG del VSLF a Basilea. A posteriori, posso dire che si è trattato di un periodo particolarmente istruttivo, con tutta una serie di incontri importanti e anche con un andirivieni di capi. Durante quest'arco di tempo abbiamo inoltre elaborato ben tre CCL. Il campo d'attività del personale di locomotiva ha vissuto degli enormi cambiamenti ciò che, come tutti ben sappiamo, continuerà a succedere anche in futuro, e non solo per il meglio. Per la maggiore, alla fine rimane una piacevole sensazione di attaccamento e tutto ciò che è spiacevole viene messo da parte, anche se però non viene dimenticato. Adesso spero che noi del comitato del VSLF si riesca a trovare un'ottima potenziale subentrante. Purtroppo non si riscontra un particolare interesse ad assumere un incarico per il bene di tutti. Colgo l'occasione per ringraziarvi già sin d'ora per la vostra collaborazione. Un grazie particolare va al comitato del VSLF che si impegna costantemente a fondo per tutelare i macchinisti di locomotiva del panorama ferroviario svizzero. ■



Hans-Peter Moser

Curve di variazione

Ruedi Gfeller; Presidente Sezione Basilea AR



...ossia come scatenare il caos!

È incredibile quanti colleghi abbiano già scritto alle autorità in merito alla questione degli addetti alle distribuzioni e quante volte si sia richiamata l'attenzione sulla questione del contatto personale, come pure delle conoscenze dei singoli addetti. Il solo fatto di sfruttare queste sinergie in modo ottimale, sarebbe già di grandissimo aiuto. Tuttavia, più o meno tutti siamo stati liquidati con una circolare contenente delle spiegazioni espresse con retoriche frasi standard del tipo: «c'è bisogno di tempo, siamo in fase di ristrutturazione, ecc.».

Quello che per anni e anni ha funzionato bene e che è tornato molto utile alle FFS, ora è finito nella spazzatura. Qui è anche una questione del dare e del prendere. Da una parte ci tocca sentire delle affermazioni come «il personale dovrebbe venire al lavoro in base alla pianificazione» e, dall'altra, «il personale dovrebbe mostrarsi flessibile». Dal momento che noi macchinisti indubbiamente ci ammaliamo con una frequenza molto inferiore alla media, qui le FFS non si permettono di prendere particolari provvedimenti. Evidentemente, qui vale il motto «noi diamo e le FFS prendono, ma solo quello di cui possono aver bisogno». Non sapremmo altrimenti come interpretare le osservazioni XY sul PIPER. Anche l'ultimo arrivato si sarà reso conto che il macchinista ubv è da un bel po' di tempo diventato un macchinista bv. Alcuni possono o sono autorizzati a circolare solo su determinate tratte, nel mentre altri possono o sono autorizzati a far capo solo a determinati veicoli. Di recente, diversi depositi vengono coinvolti nel processo di autorizzazione delle domande di libero, con l'assurda conseguenza che, stando alle curve di variazione, fino ad oggi mancano per esempio 10 MAIN, anche se poi una telefonata chiarificatoria consente di appurare che il proprio deposito non ne è direttamente interessato.

Nota bene che vengono fatte delle telefonate in cui si chiede in merito alla fondatezza delle informazioni, come se queste fossero realmente disponibili. P.S.: una volta si sapeva tutto molto meglio!

In linea di massima bisogna dire che, anche se dapprima entro certi limiti, poi si comin-

cia a telefonare in giro perché, improvvisamente, si è venuto a creare un esubero di effettivi. Come mai?

Ci sono dei colleghi che preferirebbero svolgere il turno del mattino o il turno della tarda serata. Dalla sola rotazione non è possibile garantire alcuna continuità. Dalle varie discussioni emerge come, con nostro rammarico, le pianificazioni siano sempre molto diverse, per cui il collega del turno del mattino si ritrova a dover svolgere il turno serale e viceversa. Per certi versi sembra proprio che si voglia evitare che si possa trarre piacere da quella piccola parte sopravvissuta e ancora interessante del nostro lavoro. C'è da chiedersi se sia un aspetto ormai dimenticato da tempo, e che del resto non viene nemmeno contemplato nel contratto, il fatto che il nostro lavoro dovrebbe essere per noi motivo di piacere. Per quale motivo, poi?

Il dispendio di tempo degli addetti alle pianificazioni/distribuzioni di certo non dovrebbe essere superiore rispetto all'attuale sistema con le domande di libero o di cambiamento. Come già detto, si tratta di sfruttare le sinergie e non di annientarle! Sono molte le cose che facciamo per nostro puro interesse personale, ma c'è da chiedersi se questo sia ancora richiesto e se abbia ancora un senso con l'odierno rapporto con il personale.

Nel mese di ottobre dovrò spiegare e notificare ciò che desidero per il prossimo anno. Non ho però nemmeno una distribuzione che mi consenta di dire che dovrei veramente avere un giorno libero o che mi basterebbe un minimo adeguamento del servizio. Il dilemma è anche il fatto che non è ancora possibile decidere in merito alle domande. Notasi bene: si crea un problema (non da parte nostra, anche se si vuole dare da intendere che sia così), se ne prende nota e lo si passa oltre! Purtroppo non a noi, bensì direttamente nella spazzatura.

Cari colleghi, pensate alle curve di variazione e richiedete in tempo un giorno libero per l'AG 2007 del VSLF il 15 marzo 2008 a Basilea. Il mese/termine di inoltro è dicembre 2007! ■

Merci Patron!

Michel Perren; Presidente sezione Lausanna AR

Ma cosa vogliono le ferrovie? Migliorare il livello di soddisfazione del personale? Esprimere il loro riconoscimento ai propri dipendenti?

Se è grazie all'articolo apparso recentemente sui diversi quotidiani svizzeri in cui la soppressione di treni viene attribuita ai ritardi dei macchinisti, allora l'obiettivo non lo si è di certo raggiunto!

Troviamo decisamente esagerato da parte della nostra direzione il fatto di menzionare la soppressione di 205 treni, per poi scaricare la responsabilità su di noi.

Nella maggior parte dei casi la responsabilità non è del macchinista, quanto piuttosto di questa mentalità ottusa che tiene conto solo dei costi e costringe la distribuzione a lavorare con una carenza cronica di macchinisti.

È un dato di fatto che le riserve vengono cancellate in un modo per così dire sistematico e, malgrado le numerose telefonate ai macchinisti in ferie, la distribuzione non è grado di garantire la presenza di un macchinista per ogni treno.

In certi casi, la conseguenza di questa nuova mentalità di creare categorie e livelli fa sì che il macchinista presente non sia nemmeno abilitato a guidare il veicolo.

È proprio disonesto che il nostro datore di lavoro lasci credere all'opinione pubblica che siamo noi i veri responsabili di tutti i mali delle ferrovie.

Per ritornare alla questione della soddisfazione del personale e agli onerosi sondaggi per migliorarla, c'è da chiedersi a cosa serve investire delle cifre di denaro non indifferenti, per poi sparare agli altri alle gambe. L'articolo di cui vi abbiamo parlato ne è un tipico esempio. Un altro aspetto è il fatto di insistere nel voler «divisionalizzare» le categorie di treni, con il risultato di creare dei servizi che non soddisfano assolutamente i macchinisti. ■



È giunta l'ora dei piccoli sindacati?

Pit Wuhrer; Wochenzeitung 35/07 AR

Germania - In futuro altre associazioni professionali potrebbero seguire l'esempio dei macchinisti.

Per ben due settimane il sindacato dei macchinisti tedeschi (GDL) e il comitato direttivo della Deutsche Bahn AG (DB) hanno lottato strenuamente a porte chiuse per ottenere questo risultato. Finalmente, lunedì di questa settimana GDL e DB si sono messi d'accordo di negoziare per la fine di settembre un nuovo sistema salariale insieme al grande sindacato ferroviario Transnet. Per contro, il sindacato GDL rinuncia ad effettuare ulteriori scioperi. I colloqui erano stati preceduti da una discussione alquanto animata: I macchinisti del sindacato Transnet, che per lungo tempo erano stati ignorati, chiedevano un aumento dei rispettivi stipendi e che li si portasse ad almeno € 2500.- lordi, come pure un abbassamento del tempo di lavoro a 40 ore settimanali e uno specifico contratto collettivo di lavoro. Soprattutto il contratto per il personale viaggiante è stato respinto da parte del capo delle ferrovie Hartmut Mehdorn, che intende assolutamente mettere in atto la privatizzazione parziale della DB decisa dal governo alla fine di luglio (vedi WOZ no. 32/07).

Il GDL ha annunciato degli scioperi, a cui ha fatto seguito un battibecco giuridico durante il quale una giudice del lavoro di Norimberga decisamente sfinita, non ha mancato di suscitare un certo scalpore: Su due piedi, infatti, ha deciso di vietare le previste sospensioni del lavoro con la motivazione che avrebbero arrecato «degli incommensurabili danni economici». Questo divieto non sarebbe certamente sopravvissuto ad un eventuale ricorso. Tuttavia, il GDL ha ritirato il proprio reclamo e ha intrapreso dei colloqui che hanno contribuito ad ottenere una vittoria parziale. Nelle prossime trattative esso difficilmente si accontenterà del 4,5% in più di stipendio, così come pattuito a luglio da Transnet con

la compagnia ferroviaria.

Con grande disappunto dei grossi sindacati, per la prima volta i macchinisti ora sono pertanto rappresentati da un'organizzazione riconosciuta che tutela i loro diritti. Del resto, avevano sempre messo in guardia dal fatto che avrebbero seguito un'eventuale via alternativa e che avrebbero fatto appello alla «solidarietà» verso i lavoratori meno combattivi mediante gruppi di lavoro altamente qualificati e pronti allo sciopero, quindi, di principio, una giusta posizione per quanto concerne la rappresentanza dei diritti a livello settoriale.

Il fatto che la struttura contrattuale diverga sempre più, è senz'altro colpa anche dei grossi sindacati, come Verdi, IG Metall o Transnet. Da anni c'è un continuo aumento della flessibilizzazione e della differenziazione delle condizioni lavorative. Nel settore metallurgico, per esempio, sono le commissioni interne e le direzioni aziendali delle singole imprese che decidono autonomamente se accettare o meno le tariffe salariali applicate a livello industriale e, questo, con il beneplacito della IG Metall. A sua volta, nel servizio pubblico la società di servizi ha consentito che i conducenti di autobus e gli autisti del servizio di nettezza urbana, entrambi molto combattivi, negoziassero un proprio contratto collettivo. Dall'altra parte, invece, nella loro recente lotta a livello comunale le maestre di scuola materna e gli infermieri si sono ritrovati praticamente in balia di sé stessi. La solidarietà che adesso i «grandi» reclamano tanto, è stata minata proprio da loro stessi.

Come se non bastasse, si viene ad aggiungere anche la politica sindacale della rinuncia agli aumenti. Da oltre un decennio i salari reali sono diminuiti in quasi tutti i settori, dato che i vertici sindacali hanno dato retta alle argomentazioni imprenditoriali («non mettere a repentaglio il posto di lavoro», «non peggiorare la crisi del mercato del

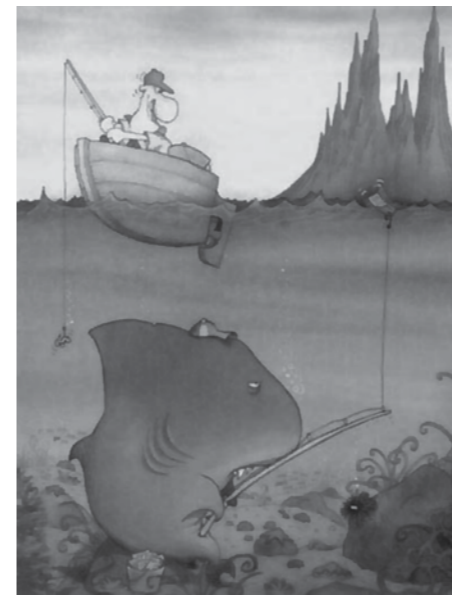
lavoro», «non mettere a rischio il modello dell'esportazione», «non mettere in gioco il progresso») e non sono passati all'offensiva. Non c'è affatto da sorprendersi che tutti i loro membri abbiano pian piano perso la pazienza e, in prima linea, soprattutto gli specialisti. Nel 2001 sono stati molti i piloti della Lufthansa che si sono ritirati da Verdi, fondando l'organizzazione Cockpit e incoraggiando le braccia. Successivamente anche i controllori di volo hanno seguito il loro esempio e hanno dato vita ad una propria associazione. Nel corso dello scorso anno i medici degli ospedali, talvolta sottopagati in una maniera assurda, hanno scioperato per delle settimane e poi abbandonato a frotte il loro sindacato attuale. Ma ora, anche i macchinisti, spinti dal disinteresse della direzione di Transnet nei confronti delle loro specifiche richieste, hanno finito per passare al GDL.

Certo, i nuovi minisindacati si orientano, come del resto i sindacati dei lavoratori specializzati prima del 1933, unicamente verso gli interessi di un piccolo numero, a volte più elitario, di dipendenti. Dall'altra parte, è innegabile il fatto che i grandi sindacati praticamente non si occupano più degli interessi della base. Alla IG Metall, per esempio, dove sono andati a finire tutti i falegnami o gli operai tessili, le cui organizzazioni sono state assorbite nell'ambito dei processi di fusione? E, anche quelli che una volta erano dei professionisti mediatici e degli impiegati di vendita particolarmente attivi a livello politico-sociale, non sono del resto anche loro andati a finire nella grande struttura amorfa e politicamente disinteressata di nome Verdi, che è ben lungi dal possedere quell'incisività promessa all'inizio della grande fusione?

La via seguita dai piloti e dai macchinisti mostra quanto il movimento sindacale germanico necessiti di rinnovamento. E mostra anche che, per farlo, la spinta deve venire dal basso. Delle iniziative negli Stati Uniti e in Gran Bretagna hanno dimostrato come, se solo lo si vuole, anche i lavoratori più svantaggiati sul piano strutturale, come il personale per le pulizie, i lavoratori agricoli e altri, possano essere mobilitati e organizzati. ■

Tanta fortuna!

Philipp Maurer; Divisione M VSLF AR



Le teste cominciano a cadere nell'ambito di FFS Cargo e di altre divisioni delle FFS. È con viva soddisfazione che prendiamo nota che, con l'arrivo del sig. Andreas Meyer alle FFS, finalmente si comincia a fare piazza pulita. I ritiri avvenuti recentemente presso FFS Cargo lasciano intravedere dei notevoli sviluppi positivi per la compagnia. Finalmente si potrà mettere fine a quanto del resto abbiamo sempre contestato, ossia a quei reparti che si autogiustificano con dei progetti milionari che, per la maggiore, finiscono per insabbiarsi data la loro impossibilità di realizzazione e che sono in netta contraddizione con la nostra comprensione economica. Eccovi due piccoli esempi visti sotto l'ottica della piccola categoria professionale dei macchinisti:

Come prima cosa vogliamo evidenziare la questione delle scarpe di sicurezza per il personale di locomotiva. Nello scorso anno si sono registrati 13 casi di «passi falsi» nell'ambito del personale di locomotiva, malgrado tutti i diretti interessati stranamente calzassero le scarpe in questione. Un piccolo calcolo: se, in media, 13 collaboratori sono assenti per la durata di 3 giorni (media interna delle FFS), si ha un totale di 39 giorni di assenza. Per ogni singolo giorno le FFS stimano un costo di Fr. 2'100.-, ossia un aggravio finanziario di Fr. 81'900.- all'anno. Se calcoliamo il dispendio finanziario per le scarpe di protezione del personale di locomotiva, incluse le scarpe, gli spazi necessari per le stesse, gli addetti alla sicurezza, i controllori delle scarpe (eh sì, per controllare l'impiego di queste scarpe le FFS ingaggiano i nostri superiori che, in caso di mancato uso, hanno la

facoltà di avviare una procedura di licenziamento), le istruzioni per le scarpe, ecc., ne risultano in fretta degli importi che non sono assolutamente proporzionali al risparmio stesso. Beninteso, qui non stiamo criticando i modelli delle scarpe o il fatto che il personale debba utilizzare delle scarpe di protezione, quanto piuttosto questa costosa obbligatorietà e tutta l'infrastruttura che ci gira intorno. Nessuno infatti si ferisce intenzionalmente, nessuno si mette a correre a piedi nudi sulla ghiaia, come del resto nessuno di noi vuole assolutamente ridurre la produttività delle ferrovie, tanto più che non mancheremo di accorgercene al più tardi in occasione delle successive trattative salariali.

Punto due: Cargo. In vari microscopici ufficietti gli LLP si occupano di vere e proprie inezie, come le nuove direttive sulle distribuzioni delle ferie, i controlli delle ore straordinarie (la compensazione viene però poi fatta da qualcun altro), l'impiego di 2 o 3 giorni di lavoro per la valutazione del personale (ciò che è solo motivo di malumore in seno all'azienda), ecc. Per la maggiore, questi uffici non sono responsabili per le questioni veramente importanti per i macchinisti e, spesso, riescono a mettere insieme una qualche soluzione, quasi sempre insoddisfacente, grazie ad un faticoso e minuzioso lavoro. Tutto questo è molto dispendioso e insoddisfacente per tutte le parti in causa.

Ecco di cosa ha realmente bisogno un macchinista per svolgere coscientemente il proprio lavoro:

- Mezzi di lavoro moderni e funzionali (locomotive / LEA)
- Addetti alle distribuzioni / capiufficio motivati, ben formati e ben retribuiti

- Distribuzioni che permettano di raggiungere il pensus lavorativo mediante brevi turni giornalieri
- Un superiore che si occupi dei problemi dei macchinisti e non degli archivi dell'apparato statistico

Gli effetti secondari che ne deriverebbero:

- Aumento del grado di soddisfazione del personale
- Ottimizzazione dei costi grazie all'affitto degli uffici
- Diminuzione della produzione di carta

Gli esempi che abbiamo riportato sono solo una minima parte di tutto un vasto scenario. I «money-for-nothing-fishes», ossia i pesci veramente grossi che non portano un bel niente, si trovano infatti ai livelli superiori. Ed è proprio qui che il sig. Meyer dovrebbe gettare la sua lenza-progetto e allora si che si accorgerebbe quanti sono i pesci fin troppo ben pagati che vi abbocherebbero. I progetti purtroppo spesso finiscono per sviluppare una vita propria, la cui occupazione preferita è la conservazione della specie grazie all'impiego di statistiche per generare sempre nuovo lavoro che, tuttavia, non di rado si rivela troppo poco riflettuto, infondato e non attuabile. Ma finché si arriva ad accorgersene, e questo in fase di realizzazione, ecco che intanto possono passare dei mesi alquanto onerosi, se non addirittura degli anni e, come dice il proverbio, è più la spesa che l'impresa!

Al sig. Meyer, patito di pesca, auguriamo tanta fortuna. Potrà senz'altro contare su tutto il nostro sostegno, dal momento che anche noi vogliamo poter lavorare in modo produttivo e non dover perdere tempo con delle misure insignificanti e distruttive per le nostre risorse. ■

Riunione di coordinamento CCL

Estratto dal protocollo di una riunione di coordinamento in materia di CCL con i responsabili del personale delle FFS

Introduzione della regola delle interruzioni di lavoro

Nel 2004 le FFS e l'Unione delle trattative (UT) hanno sottoscritto un accordo che disciplinava l'applicazione della regola delle interruzioni di lavoro per i collaboratori con la 21a classe di funzione e oltre e che rinunciavano alla registrazione del tempo di lavoro. Nel mese di settembre 2008 vi saranno i primi casi di collaboratori che potranno usufruire di queste interruzioni di lavoro. (...)

Il punto «Collaboratori del NOA» non è ancora stato definito chiaramente. Le FFS sono dell'opinione che, per la 21a classe di funzione, il periodo di validità debba essere sospeso durante il tempo di permanenza nel NOA. In questo modo non si terrebbe conto del periodo trascorso nel NOA e pertanto il collaboratore non potrebbe usufruire di interruzioni di lavoro. I presenti hanno deciso che la questione deve essere discussa nell'ambito di un piccolo gruppo di lavoro paritetico (un rappresentante delle FFS e un rappresentante dell'UT), onde poter sottoporre un accordo completo per la fine dell'anno. (...)

Informazione del VSLF: Dal momento che i macchinisti non rientrano né nella 21a classe di funzione né nel NOA, il VSLF rinuncia a far parte del gruppo di lavoro paritetico. AR

Volete fare un'inserzione rapida e attuale per quanto concerne la professione del macchinista?

Allora spediteci le vostre offerte d'impiego per macchinisti di locomotiva.

- In qualità di compagnia di trasporti ferroviari, di fornitore di mezzi di trazione, di centro di formazione o di ufficio di collocamento offrite dei posti di lavoro o dei corsi di formazione per macchinisti di locomotiva?
- Cercate delle persone che vorrebbero intraprendere una formazione o un'attività come macchinista di locomotiva?

Non esitate a farci pervenire le vostre offerte d'impiego per la ricerca di macchinisti mediante un documento in formato PDF o JPEG riportante la relativa data d'inizio e di fine che invierete al seguente indirizzo e-mail: stellen@vslf.com

Le offerte d'impiego verranno pubblicate sul nostro sito Internet sotto la rubrica «Esterno». In veste di sindacato per macchinisti di locomotiva orientato al futuro, offriamo agli inserzionisti l'opportunità di pubblicare GRATUITAMENTE le rispettive offerte d'impiego.

Posti di guida e relative ripercussioni sulla nostra salute

Philipp Maurer; Divisione M VSLF AR



Un posto di lavoro ergonomico e al passo con i tempi è il presupposto fondamentale per un sano svolgimento del proprio lavoro quotidiano. A questo proposito, anche nella legge sul lavoro si definisce che il datore di lavoro deve assumersi la responsabilità per la salute dei propri collaboratori.

Estratto dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro, SR 822.113:

Art. 2 Principio

1 Il datore di lavoro deve adottare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute e assicurare la salute fisica e psichica dei lavoratori, provvedendo segnatamente affinché:

a. vengano condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e dell'igiene;
b. effetti nocivi e molesti di natura fisica, chimica e biologica, non danneggino la salute;
c. siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni;

d. il lavoro sia organizzato in modo adeguato.

2 I provvedimenti d'igiene richiesti dalle autorità al datore di lavoro devono essere proporzionati alle ripercussioni che hanno sulla struttura edilizia ed organizzativa dell'azienda.

Da osservare inoltre: la legge sul lavoro LL [822.11], l'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro OLL [822.113], la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni LAINF [832.20].

Noi tutti conosciamo però fin troppo bene le condizioni presenti nei nostri posti di lavoro, ossia la presenza di sedili antiquati che, sui camion, non vengono ormai più utilizzati da decenni e che, solo raramente, consentono una regolazione in base al peso corporeo; come pure delle superfici per sedersi con dispositivo di arresto a manovella che presentano un'inclinazione

del sedile che raggiunge i 10 gradi e che amplifica enormemente tutti gli spostamenti e i relativi colpi laterali della locomotiva; colpi che vanno a ripercuotersi totalmente sulle nostre colonne vertebrali. Non c'è da sorprendersi se si disturbi nella zona della schiena e dei dischi intervertebrali hanno subito un forte aumento negli ultimi anni. Un macchinista senza problemi alla schiena a quanto pare non esiste, tanto più che il pedale del dispositivo di sicurezza inevitabilmente obbliga ad assumere una postura sbagliata durante i viaggi lunghi, onde evitare che insorgano pesanti segni di affaticamento alle gambe, alla schiena e al collo. I nostri superiori sono perfino arrivati a definire moderni i vecchi sedili Isri, motivo per cui, alla presenza di problemi di salute, ci tacciano di essere dei simulatori. Ecco un tipico esempio di quattro anni fa: un macchinista aveva il «privilegio» di svolgere il proprio servizio con un simile «supersedile» dalla stazione di manovra Limmattal (RBL) a quella di Basilea (BsRB). Il sedile era inclinato lateralmente e quindi obbligava il macchinista ad assumere una posizione del corpo assolutamente sbagliata. Giunto alla stazione di manovra BsRB, si è ritrovato con dei dolori così forti da non poter più portare a termine il suo servizio e da dover essere trasportato con l'ambulanza all'ospedale cantonale di Basilea. Il solo fatto di trasportare il macchinista aveva significato iniettargli ben tre dosi di morfina, con tutti i rischi che essa notoriamente comporta.

In ospedale, dopo tutta una serie di accertamenti era stato diagnosticato un irrigidimento acuto dei muscoli a seguito della protratta postura sbagliata (a causa del

sedile difettoso). La conseguenza è stata l'assenza dal lavoro del macchinista per tutta una settimana. Come se non bastasse, il macchinista si è anche dovuto assumere tutti i derivanti costi, dal momento che le FFS non prendevano a proprio carico la sua inabilità al lavoro!

La comunicazione di un macchinista e un relativo MAZ hanno ora nuovamente sollevato un'accesa discussione. In un acceso battibecco interno via e-mail, i più svariati reparti sono andati avanti ad addossarsi la responsabilità l'un l'altro. Una di queste mail è nota a tutti (estratti delle mail FFS): *La manutenzione periodica dei sedili, con relativa sostituzione delle parti difettose, costituisce il requisito minimo prescritto dal legislatore nei confronti dell'azienda, ossia quello di mettere a disposizione del materiale funzionale.*

e: L'attivazione del pedale di uomo morto e dei dispositivi fissi degli elementi di comando presenti in cabina obbliga ad assumere una postura forzata. Nella valutazione si parla di «sovraccarico eccessivo», motivo per cui sono assolutamente necessarie delle misure strutturali!

Non ci resta che lasciarci sorprendere e vedere quello che il nostro datore di lavoro deciderà di fare per rimediare a questi inconvenienti che, per anni e anni, sono stati evidenziati e criticati da parte dei macchinisti di locomotiva.

Dalle mail precedenti emerge chiaramente come le FFS siano perfettamente a conoscenza del problema, anche se (ovviamente per una questione di risparmio) a tutt'oggi hanno sempre preferito non doverlo affrontare, ciò che però, in caso di controversia giuridica non andrebbe di certo a suo favore. ■

Scacco produttivo o scacco matto?

Stefan Jufer; Divisione VVSLF AR

Nel giornale no. 19 delle FFS del 3 ottobre, nella sua rubrica «Chefsache» il nostro capo della divisione traffico viaggiatori ha portato il discorso sul caso Flamatt come esempio didattico per sé e per le FFS. Alla fine, eccovi la citazione di Paul Blumenthal in cui puntualizza: «Personalmente credo che nella nostra quotidianità a volte perdiamo il senso dell'essenziale, ciò che succede anche a me.» Ed è proprio così! L'essenziale sono infatti i dipendenti e le prestazioni che essi forniscono giorno dopo giorno a favore della clientela. Per quanto concerne il caso Flamatt, la prestazione è stata davvero ammirevole e merita un profondo ringraziamento. È però un dato di fatto che le prestazioni quotidiane del personale non vengono sufficientemente considerate o apprezzate. Volutamente o meno, in alcuni settori si lavora infatti sempre più con un numero insufficiente di effettivi. Quella che conosciamo meglio è senz'altro la situazione del personale di locomotiva, sebbene si sentano dire più o meno le stesse cose anche per il personale del treno. La soddisfazione del personale è in fase di stasi, ciò che viene considerato un successo, anche se al momento aleggia ovunque uno spirito ben diverso con espressioni del tipo insoddisfazione, stonature, indifferenza, ciò che rivela come «l'unità delle FFS» si stia sempre più sgretolando in seno al personale. Qui, come per il caso Flamatt, ora si tratta di piantare per terra dei paletti per salvaguardare il terreno. Uno «smottamento» in seno al personale sarebbe a dir poco fatale, sia per la clientela che per le FFS. Proprio per tutti questi motivi, è tanto più gratificante osservare come vi sia ancora una grande percentuale di ferrovieri che fanno per chi si stanno impegnando, e cioè per i nostri clienti. Ma questo lo fanno anche senza tanti corsi o chissà che manifestazioni (Future, Esprit, ecc.), altrimenti non si spiegherebbe come mai non resti fermo un numero maggiore di treni quando, giorno dopo giorno, dappertutto c'è una carenza di personale di locomotiva e del treno. È già da molto che le FFS vivono sulle spalle di questi collaboratori che continuano a dichiararsi pronti a rinunciare ai propri giorni liberi e anche alle domeniche affinché, nell'interesse della clientela, i treni possano andare avanti a circolare. Data l'atmosfera generale, questo potrebbe però anche cambiare molto presto. Non si avverte alcun segno di divisionalizzazione, dice Paul Blumenthal, secondo cui tutti avevano lo stesso obiettivo. Bello, no? Con la differenza però che, prima della divisi-

onalizzazione, i ferrovieri formavano una sorta di «famiglia»! Una cosa praticamente scontata. Prima l'obiettivo prioritario consisteva nel portare i treni a destinazione in modo sicuro, puntuale, confortevole ed economico. Dopo la divisionalizzazione, invece, l'obiettivo era ed è tuttora quello di evitare costi o perlomeno di non passarli ad un altro reparto. Di tanto in tanto, ecco come ci si sente. In questo momento il senso dell'essenziale è alquanto nebuloso. Questo non vuol dire che prima tutto funzionasse meglio di adesso. Infatti, si doveva tener conto della realtà finanziaria, bisognava ottimizzare e migliorare i vari processi, ecc., ma è tutto da vedersi se questa divisionalizzazione fosse proprio la ricetta giusta. Per finire, Paul Blumenthal chiede se non abbiamo anche noi in testa una sorta di caso «Flamatt». Certo, come mai il consiglio di amministrazione delle FFS non entra nel merito di una vera dinamica del lavoro e riesamina il caso «Flamatt» alla luce di un'efficiente produzione su rotaia, ovvero di un'unica provenienza delle prestazioni di trazione e di guida? In molti reparti delle FFS si continuano a cercare degli allrounder. Perché si continua a sopprimere a più non posso questi macchinisti allrounder? Da anni possono essere impiegati in svariati modi, ma ora con la nuova generazione di macchinisti si sta facendo strada la specializzazione. Anche se non apertamente, si comincia a parlare anche di una subdivisionalizzazione nell'ambito del traffico viaggiatori. Ogni anno i macchinisti perdono sempre più conoscenze per quanto concerne i sin-

goli veicoli o le singole tratte, ecc., con la conseguenza che parallelamente va perso anche un prezioso know-how. Il potenziale c'è tutto, deve solo essere sfruttato! È incomprensibile il fatto che con il nuovo orario dei treni e la modifica delle relative rotazioni si debbano subito prevedere dei corsi di istruzione, proprio perché nel frattempo il know-how è andato perso. Questi corsi devono poi essere organizzati in tutta fretta, onde poter rispettare il nuovo orario. Questi sono dei costi che si potrebbero tranquillamente evitare. Tutti i macchinisti della cat. D attivi nei vari luoghi di lavoro (Vision 2010) devono essere in grado di guidare la flotta completa dei veicoli delle FFS. Non esiste che alcuni treni debbano restare fermi a causa di una carenza preparazione da parte dei macchinisti. Per quanto concerne l'impiego dei veicoli, qui si potrebbe senz'altro prevedere una flessibilità ben diversa. Per ridurre i turni estremi di notte dei macchinisti Cargo ma anche il forte sovraccarico domenicale del traffico viaggiatori, tutto sommato avremmo già la soluzione a portata di mano.

Il nostro «Flamatt» è chiaramente a favore di una collaborazione più attiva tra produzione V e M, ma senza tanti complicati contratti, e contrario ad una divisione tra traffico locale e traffico a lungo percorso. Un riesame della situazione del personale di locomotiva è assolutamente indispensabile. L'esempio ci viene dato da altre ferrovie che hanno ancora l'allrounder e continuano a lavorare in modo efficiente e con profitto. ■



FVP

Per quanto concerne l'offerta di facilitazioni di viaggio per il personale (FVP), con il nuovo anno è prevista l'introduzione di numerose innovazioni, il cui obiettivo è poter offrire a tutti i collaboratori attivi nel traffico pubblico lo stesso assortimento FVP. Possibilmente questo seguirà il modello delle offerte commerciali e consentirà ai collaboratori di spostarsi in modo conveniente con i trasporti pubblici anche in futuro. Contemporaneamente si sono dovute applicare le direttive della Conferenza svizzera delle imposte (CSI) in relazione con il nuovo certificato di salario.

Il biglietto permanente diventa abbonamento generale (AG)

Il cambiamento più evidente è dato proprio dal biglietto permanente che, se rinnovato, a partire dal 1° gennaio 2008 viene sostituito con l'AG FVP. Come da tariffa 654, questo AG ha lo stesso ambito di validità di quello in commercio e pertanto include anche i mezzi di trasporto cittadini, nel mentre viene a cadere il diritto supplementare per l'utilizzo di determinate ferrovie di montagna. L'acquisto del biglietto annuale per tram e bus non è dunque più necessario e, con decorrenza 1° gennaio 2008, non rientrerà più nell'offerta. Per quanto concerne la precedente «regolamentazione speciale per le ferrovie di montagna», l'Unione dei trasporti pubblici UTP ha potuto dar vita ad un'offerta altrettanto attrattiva al di fuori del nuovo quadro FVP, grazie all'introduzione della nuova carta complementare turistica.

Tutti i collaboratori con un livello occupazionale del 50% e oltre riceveranno pertanto un AG FVP, il cui prezzo è ora il seguente: per le imprese di trasporti che riconoscono l'AG, esso ammonta a CHF 586.- per la 2a classe e, rispettivamente, CHF 1'106.- per la 1a classe. La maggior parte delle imprese di trasporti attive nell'area dell'AG consegneranno gratuitamente l'abbonamento generale FVP ai rispettivi collaboratori, ciò che del resto viene consigliato anche da parte dell'UTP.

Gli impiegati a tempo parziale con un livello occupazionale dal 20 al 49% riceveranno gratuitamente un metà prezzo FVP e, a partire dal 1° gennaio 2008, adesso

potranno acquistare un AG FVP al prezzo ridotto di CHF 2'170.- per la 2a classe e di CHF 3'395.- per la 1a classe. I pensionati riceveranno anche in futuro il metà prezzo FVP e potranno acquistare un AG FVP a prezzo ridotto. Anche in futuro la durata è di un anno.

L'offerta supplementare per congiunti resta in gran parte invariata. A condizione che svolgiate un'attività lavorativa al 50% o oltre e che acquistiate l'AG FVP, i vostri congiunti potranno approfittare di riduzioni del 50% su tutto l'assortimento commerciale. Come finora, riceverete gratuitamente il metà prezzo FVP che, per i vostri figli, avrà anche validità di carta junior. Rispetto all'offerta commerciale, di principio con l'offerta complementare FVP potrete godere di una riduzione del 50%. Questa è la riduzione massima, accettata dalla CSI ed esente da imposte, in uso nel settore. A causa dell'aumento dei prezzi in tutto l'assortimento commerciale, i prezzi degli AG dei vostri partner subiranno un

aumento già a partire dal 9 dicembre 2007. Contemporaneamente, però, la riduzione per gli AG FVP Famiglia figli/giovani sarà aumentata al 50% e, pertanto, i prezzi per figli e giovani saranno molto più convenienti. Finora per la 2a classe si prevedeva infatti soltanto una riduzione del 10%. Conformemente alle direttive della CSI, dal 1° gennaio 2009 il prezzo dell'AG per pensionati rincarerà al 50% rispetto al prezzo commerciale.

Anche per quanto concerne le carte giornalieri FVP vigono le direttive della CSI e viene prevista una riduzione massima del 50%. Per questo motivo i prezzi subiranno un ulteriore aumento a partire dal 1° aprile 2008. Dal 1° aprile 2008 verrà offerto un cambiamento di classe giornaliero che si potrà ottenere anche nel multipack 6 per 5. Già a partire dal 1° aprile 2007, il prezzo delle carte giornalieri del multipack verrà calcolato in modo analogo all'assortimento commerciale, per cui potrete acquistare 6 carte giornalieri al prezzo di 5.

Offerta supplementare abbonamenti generali FVP – Prezzi in CHF (estratto)

Titolo di trasporto	dal 1.1.2008		dal 1.1.2009	
	2ª cl.	1ª cl.	2ª cl.	1ª cl.
AG-FVP Collaboratori dal 50%	586.-	1'106.-		
AG-FVP Collaboratori 20-49%	2'170.-	3'395.-		
AG-FVP Senior	785.-	1'235.-	1'175.-	1'850.-
AG-FVP Duo Partner	1'050.-	1'600.-		
AG-FVP Famiglia Partner	850.-	1'325.-		
AG-FVP Famiglia e figli	310.-	1'250.-		
AG-FVP Famiglia e giovani	415.-	1'250.-		

Offerte supplementari carte giornalieri FVP – Prezzi in CHF

Offerte	dal 1.1.2008	dal 1.4.2008
Carta giornaliera FVP 2ª classe	20.-	32.-
Carta giornaliera FVP 1ª classe	33.-	52.-
Carta multigiorni FVP 2ª classe (6 per 5)	100.-	160.-
Carta multigiorni FVP 1ª classe (6 per 5)	165.-3	260.-
Cambiamento di classe giornaliero FVP	non in offerta	20.-
Cambiamento di classe giornaliero Multipack (6 per 5)	non in offerta	100.-

Carta turistica complementare all'AG-FVP
 Dal 1° gennaio 2008, 13 ferrovie turistiche di montagna e un battello offrono la carta complementare turistica FVP al costo di CHF 100.-. Dietro presentazione di un AG-FVP valevole, la carta complementare turistica FVP può essere acquistata da ogni collaboratore, pensionato o congiunto presso tutti gli sportelli dotati di distributore automatico PRISMA. Con questa carta complementare, per un anno intero avrete via libera sulla rete delle seguenti imprese di trasporti:

- JB, Jungfrau-Bahn
- WAB, Wengernalpbahn
- SPB, Schynige Platte-Bahn
- HB, Harderbahn
- FB, Firstbahn
- BRB, Brienz Rothorn Bahn
- NB, Niesenbahn-PB, Pilatus-Bahnen
- RB, Rigi Bahnen
- LSMS, Standseilbahn Mürren-Allmendehubel
- MVR, Transports Montreux-Vevvey-Riviera
- SLN, Società Navigazione del Lago di Lugano
- MG, Ferrovia Monte Generoso
- GGB, Gornergrat Bahn

Rinuncia

Se svolgete un'attività dal 20 al 49% o se, per motivi fiscali, volete rinunciare al vostro AG-FVP, riceverete gratuitamente il metà prezzo FVP. In questo modo potrete viaggiare a metà prezzo su tutta la rete svizzera dei trasporti pubblici e acquistare le carte giornalieri FVP. Se svolgete un'attività con un livello occupazionale del 50% e oltre e volete rinunciare all'AG-FVP, sia il vostro partner che i giovani da 16 a 25 anni aventi diritto alle FVP non potranno più rivendere le stesse e, al posto del metà prezzo FVP, riceveranno gratuitamente un abbonamento commerciale a metà prezzo come da tariffa 654. Esso dà diritto all'acquisto di biglietti a metà prezzo e di carte giornalieri alla tariffa normale.

In caso di rinuncia, sia voi che i vostri congiunti non avrete inoltre più diritto alle facilitazioni internazionali per il personale (FIP) e non potrete più acquistare la carta complementare turistica FVP. In caso di rinuncia all'AG FVP, la durata minima prevista sia per la rinuncia stessa che per il riacquisto è di un anno civile. Ciò significa che il riacquisto è possibile solo dopo che sarà trascorso un anno. Per le relative pratiche (riacquisto o rinuncia) il datore di lavoro potrà richiedere un contributo amministrativo che non potrà essere superiore a Fr. 90.-.

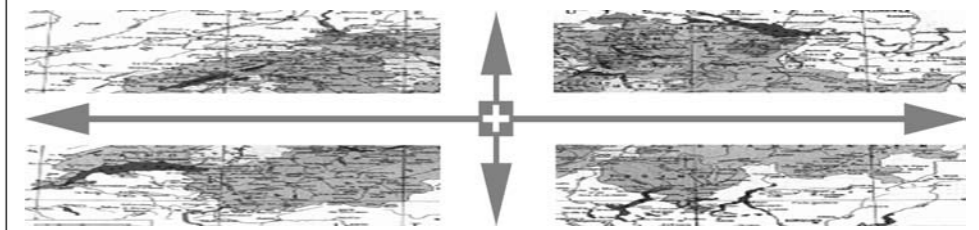
Ulteriori informazioni

Potrete ricevere delle informazioni dettagliate direttamente dal vostro datore di lavoro. ■

Forum «Transit»

Urs Amacker; Comitato direttivo del VSLF AR

Del forum «Transit» fanno parte i rappresentanti di CoPe Cargo Nord-Sud, come pure i sindacati del personale. Sotto la direzione di CoPe Cargo, in questo forum vengono discusse varie questioni inerenti al traffico merci transfrontaliero dal punto di vista dei rappresentanti del personale e della direzione FFS Cargo International. L'incontro si è tenuto il 26.09.2007 a Basilea nell'ambito del secondo scambio di informazioni dell'anno in corso. Ruedi Büchi,



Protocollo ufficiale

Situazione generale

Gli operatori attivi nel traffico di transito come sempre lottano per trasportare tonnellate di merce e per assicurare dei profitti. Oltre al prezzo, il fattore determinante è la qualità.

Volume delle prestazioni

Durante il periodo estivo si è verificato un calo della domanda di prestazioni di trasporto molto più forte del previsto, nel mentre la ripresa finché il volume ha potuto raggiungere i livelli normali, è stata alquanto lunga. Cargo non è in grado di valutare se tutte le imprese di trasporto ferroviario siano state toccate in egual misura dal momento che, per motivi di concorrenza, Infrastruttura non pubblica dei dati dettagliati. L'incremento della puntualità si è esteso ad un numero maggiore di treni, ciò che rende un confronto alquanto difficile. L'osservanza della puntualità si è rivelata estremamente impegnativa.

Uno sguardo oltre frontiera

Germania: FFS Cargo è interessata a migliorare la collaborazione con Railion e, se possibile, di sfruttare le eventuali sinergie comuni.

Francia: SNCF e Cargo sono interessati a rafforzare la collaborazione iniziata a suo tempo. Al centro dell'attenzione vi è l'asse Benelux-F-CH-A e i trasporti dall'Italia settentrionale alla penisola iberica. Grazie all'acquisizione da parte di Railion di ferrovie per il trasporto merci in Inghilterra e in Spagna, ora la situazione di base è notevolmente cambiata per la SNCF. ■

direttore ad interim di Cargo International, ha provveduto ad informare in merito all'attuale situazione del traffico di transito e dei suoi possibili sviluppi, come pure circa il momentaneo stato di cose presso FFS Cargo a seguito della partenza di Daniel Nordmann. Perrin Nicolas ha assunto la direzione ad interim di FFS Cargo. Per far luce sui singoli settori si sono introdotte diverse taskforce e adesso attendiamo con ansia di vedere quali saranno i risultati. ■

Italia: La collaborazione con le FS continua ad essere piuttosto difficile. Attualmente, grazie ad iniziative politiche, si sta cercando di migliorare la posizione delle FS. Nell'eventualità si riesca a superare i vari ostacoli politici, bisogna tuttavia chiedersi fino a che punto questi «strumenti» siano compatibili con la legislazione dell'UE.

Austria: La situazione in Austria dipende tantissimo dagli sviluppi germanici e dalla strategia di Railion. Cargo è in contatto con la direzione delle ÖBB per quanto concerne un'eventuale collaborazione.

Situazione di Cargo

L'attuale situazione di FFS Cargo non è affatto buona. Il cambiamento ai vertici è già stato comunicato e si è preso conoscenza della dichiarazione della direzione FFS, secondo cui la strategia di FFS Cargo fondamentalmente non viene messa in discussione. La fluttuazione in seno al personale di locomotiva costituisce un altro problema. In particolar modo, ci si chiede quali saranno le ripercussioni dei vari modelli di retribuzione sulla fluttuazione stessa.

In conclusione

Da parte dei sindacati e di CoPe sussiste un forte bisogno di informazione; da una parte, per quanto concerne gli sviluppi del traffico di transito in generale e, dall'altra, per quanto concerne la specifica posizione di FFS Cargo. Sarebbe interessante se, con le loro conoscenze, i sindacati potessero dare un apporto maggiore in merito all'impiego di personale transfrontaliero.

Fridolin Disler
 Capo della CoPe FFS Cargo

Prototipo di impianto di localizzazione di profili e antenne sul Lötschberg

Christoph Munter; PL POA, BLS AG AR



1 Introduzione

Nel 2001 è stato attivato il corridoio SIM (Simplon Intermodal) Basilea-Domodossola per sette paia di treni dell'autostrada viaggiante (RoLa), in grado di trasportare da Freiburg im Breisgau (DE) a Novara (I) camion con una larghezza di 2.5 m e un'altezza agli spigoli di 4 m. Negli anni precedenti si era provveduto a potenziare questo corridoio grazie all'introduzione del profilo della linea P 80/405, C 80/405 e NT 70/396. Tuttavia, per motivi strutturali, finanziari e di tempo non si era potuto prevedere il profilo necessario per entrambi i binari della tratta Frutigen-Domodossola. Su questa tratta i treni SIM (treni con vagoni che superano il profilo P 45/362, C 45/362 e NT 35/353 e, al massimo, raggiungono P 80/405, C 80/405 e NT 70/396) sono pertanto costretti a fare lo slalom, ossia cambiare

da un binario all'altro in base al profilo a disposizione.

Originariamente, il corridoio SIM era stato concepito solo per un numero limitato di treni dell'autostrada viaggiante. A seguito però dell'aumento della domanda nell'ambito del traffico merci e del perseguimento degli obiettivi di trasferimento dalla strada alla rotaia, nel frattempo il corridoio SIM viene utilizzato in modo molto importante anche per il traffico combinato non accompagnato (TCNA). In questo contesto, sempre più imprese di trasporti ferroviarie (ITF) e terminal vi sono coinvolti, motivo per cui si ha anche un aumento dei punti d'intersezione e dei rischi legati ad un superamento involontario del profilo.

Un ulteriore problema è rappresentato dalle antenne fissate in modo inappropriato ai camion. Al superamento del profilo, infatti, le antenne possono finire in prossimità della linea di contatto, provocando un corto circuito elettrico. Con grande probabilità, alcuni casi di incendio di camion sull'autostrada viaggiante verificatisi nel passato, sono senz'altro da ricondurre proprio al problema delle antenne. Anche qui naturalmente il problema si è acuito a seguito dell'aumento dei treni RoLa che regolarmente vi transitano.

Ed è proprio per ovviare a queste situazioni che si è dato il via al progetto di sviluppo per la localizzazione di profili e di antenne sporgenti nelle zone particolarmente critiche.

2 Impianto prototipo

2.1 Località Heustrich

La scelta della località per l'installazione di questo impianto prototipo è di estrema importanza. Innanzitutto perché, dopo che il treno è transitato nei pressi dell'impianto e prima che cominci il percorso a slalom a Kandergrund, deve sussistere la possibilità di intervento. Alla presenza di scambi o di curve, i camion che vengono trasportati sulla RoLa possono essere soggetti a forti oscillazioni. Per questo motivo, l'impianto dovrà trovarsi su un tratto di binario diritto in tutte e due le direzioni per almeno 100 metri. Per l'impianto prototipo è inoltre fondamentale che vi sia una buona accessibilità anche dalla strada. Riteniamo pertanto che la località di Heustrich soddisfi pienamente tutti questi requisiti e che permetta di garantire la sicurezza del percorso a slalom dei treni che si spostano verso sud. Nell'immagine 2 si può vedere l'impianto pilota.

2.2 Funzionamento del localizzatore di profili

Per poter determinare la lunghezza dei veicoli, è di fondamentale importanza conoscerne l'esatta velocità. Per determinare la velocità di un treno, in prossimità dell'impianto di localizzazione si prevedono dei doppi contatti di rotaia.

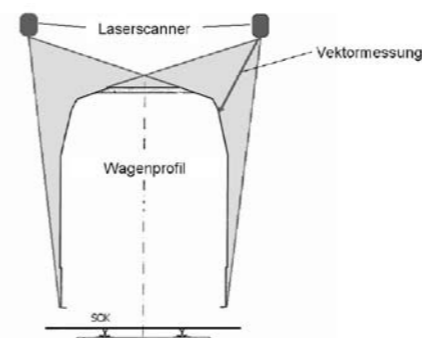


Immagine 3

La misurazione del profilo dei singoli binari avviene mediante due scanner laser che vengono installati leggermente al di sopra della linea di contatto fuori del profilo. Ognuno di questi scanner è in grado di esplorare tutti gli oggetti che si trovano nel rispettivo raggio d'azione. L'elaborazione dei punti di riferimento che se ne ricavano, unitamente all'informazione della velocità dei contatti di rotaia permettono di creare un'immagine tridimensionale del treno. Per evitare falsi allarmi, grazie ad un'apposita software si effettuano dei controlli di plausibilità che permettono di escludere i fattori ambientali, quali la pioggia, la neve, ma anche insetti o uccelli.

La larghezza massima ammessa di un vei-

colo dipende dallo spostamento laterale in fase di curva dalla mezzera del binario. In poche parole, quanto più è grande l'interasse dei perni dei carrelli e tanto minore è la larghezza massima ammessa del veicolo tra i perni di ralla del carrello. Il riconoscimento dei diversi veicoli, con tutte le possibili combinazioni di sale portanti e carrelli, è infatti molto importante per poter calcolare la larghezza massima ammessa di ogni singolo vagone. A questo scopo, uno scanner laser installato all'incirca due metri sopra al livello della rotaia esplora con grande precisione i contorni del treno all'altezza dei respingenti. Questi dati di misurazione vengono impiegati solo a livello informatico per il riconoscimento dei punti divisori dei vagoni e non possono essere visualizzati.

2.3 Funzionamento del localizzatore di antenne

Per quanto concerne il rilevamento delle antenne, attualmente in laboratorio sono ancora in corso dei test conclusivi. Sostanzialmente, il localizzatore di antenne consisterà in un ampio raggio laser, che verrà emesso in direzione orizzontale ad una distanza di circa 5 metri sopra il livello superiore della rotaia.

Nella parte opposta, una camera digitale molto veloce e ad alta risoluzione ha la funzione di riconoscere le eventuali interruzioni della linea elettrica che si possono verificare con le antenne da 1.5 mm dei treni che transitano fino a 125 km/h.

2.4 Quadro indicatore

In futuro, ogni qualvolta si presenta una situazione di superamento del profilo il competente responsabile del servizio movimento viene immediatamente avvisato

mediante segnale acustico. Come si potrà vedere dall'esempio riportato nel grafico, nel posto di comando dell'impianto di localizzazione sono disponibili tutte le informazioni necessarie per un eventuale intervento. Il quadro indicatore può essere messo a disposizione anche degli ispettori.

Nella visione d'insieme del treno raffigurata nell'immagine 4, si fa una distinzione tra i diversi veicoli:

- Veicolo senza superamento del profilo
- Veicolo con superamento del profilo in prossimità della linea di contatto, tuttavia identificato come pantografo
- Veicolo con superamento del profilo

Se si seleziona un veicolo, sarà possibile visualizzarlo come modello tridimensionale. Come qui illustrato, la zona critica del superamento di profilo viene evidenziata in rosso. È inoltre possibile visualizzarne la sezione, in cui i punti neri rappresentano i punti del treno misurati dallo scanner laser e i punti gialli corrispondono al profilo delle dimensioni massime consentite del veicolo.

3 Ulteriori sviluppi del progetto

Al momento l'impianto prototipo è in fase di test, anche se ancora senza il rilevamento delle antenne. Si prevede che potrà entrare in funzione nel novembre 2007, ciò che permetterà di verificare l'idoneità dell'impianto anche durante il periodo invernale.

L'impiego operativo dell'impianto (e cioè le segnalazioni di allarme vengono notificate al responsabile del servizio movimento competente che provvederà a far intervenire il treno) è previsto per la primavera 2008.

Lo sviluppo del localizzatore di profili e di antenne è un coprogetto di BLS AG e FFS SA. Se si potranno ottenere dei buoni risultati dal punto di vista pratico, è realistico prevedere che questi impianti possano essere installati nei punti critici di tutta la rete ferroviaria svizzera, ciò che consentirà di dare un importante contributo alla sicurezza del traffico ferroviario.

Infrastruttura Elettrotecnica Tecnica di segnalamento

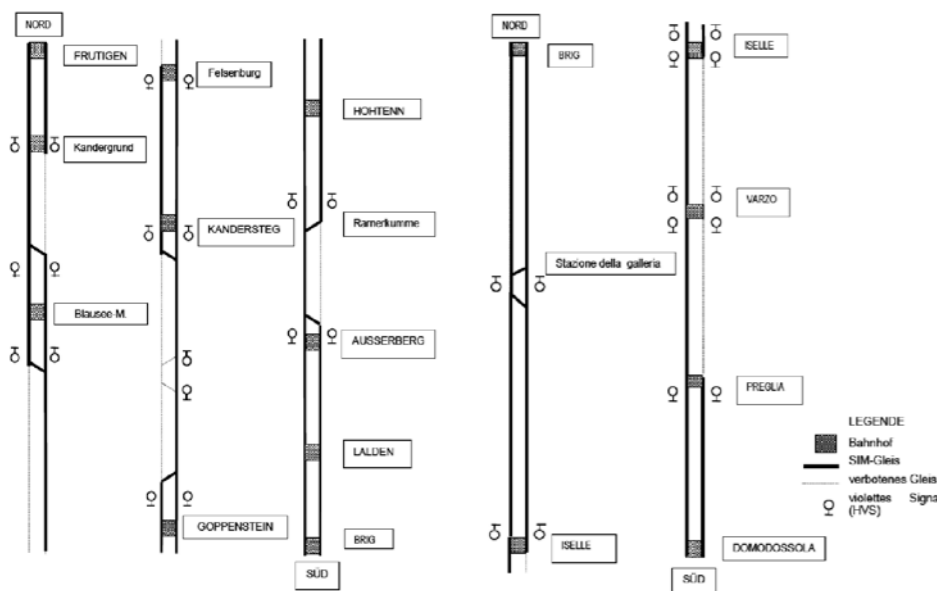
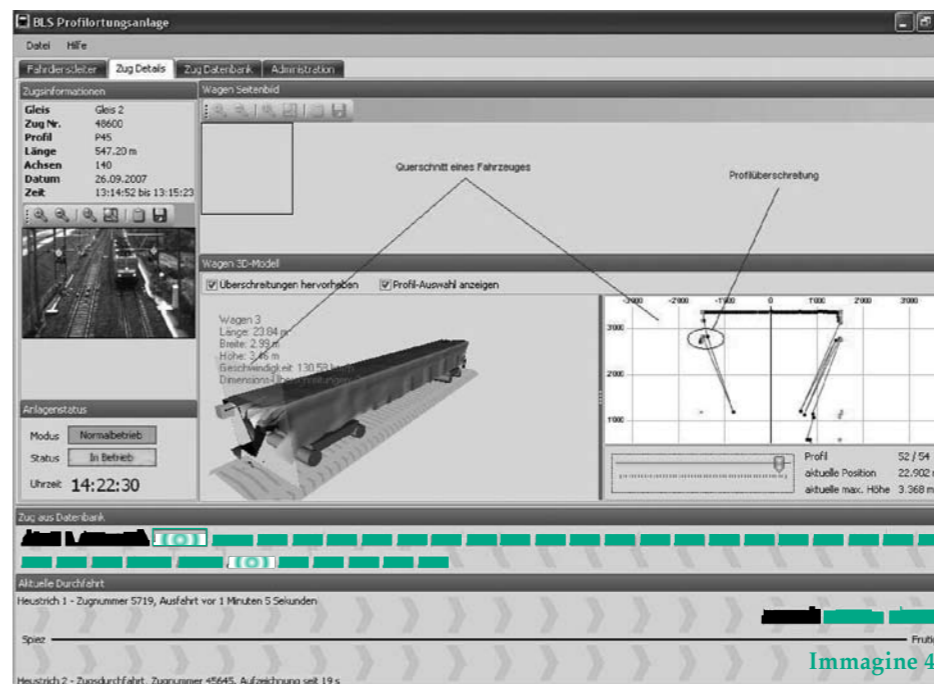


Immagine 1: Percorso a slalom Frutigen-Domodossola (da AB FDV Infra R 300.5)

Elemente pro Gleis:

- Laserscanner Profilmessung
- Vorbereitet für Antennenortung
- Laserscanner Wagenerkennung
- Aufbereitung der Messdaten
- Schielenkontakte



Berna, 12 ottobre 2007
Christoph Munter
PL POA, BLS AG

Problematica del tergicristalli (Rapporto intermedio)

A. Jürging; P-OP-RM AR

1. Antefatto: «descrizione dei sintomi»



La serie 460 (Loc 2000) e il Bt (EW IV e IC 2000) sono dotati di tergicristalli azionati ad aria. Una volta che sono disattivati e il veicolo è collegato alla condotta principale continua (e pertanto dispone di aria), i tergicristalli vanno nella cosiddetta «posizione di attesa» e vengono fissati in modo pneumatico alla parte esterna del veicolo (vedi foto a sinistra).

Da quando il NBS circola ad una velocità di 200 km/h, più volte si è osservato che il braccio del tergicristalli sporgeva sia sulla vettura di comando in coda al treno che sulla macchina motrice. Questo fenomeno probabilmente si verifica nel momento in cui i treni si incrociano a velocità elevate (vedi foto a sinistra).

Oltre ad un «ribaltamento» del tergicristalli (Bosch N70), questo può provocare la fuoriuscita dello stesso dall'attacco a snap-in con conseguente perdita del tergicristalli (vedi foto a sinistra).

Quando il braccio del tergicristalli torna indietro, il tergicristalli si può inoltre incastrare tra il braccio del tergicristalli e il braccio di guida.

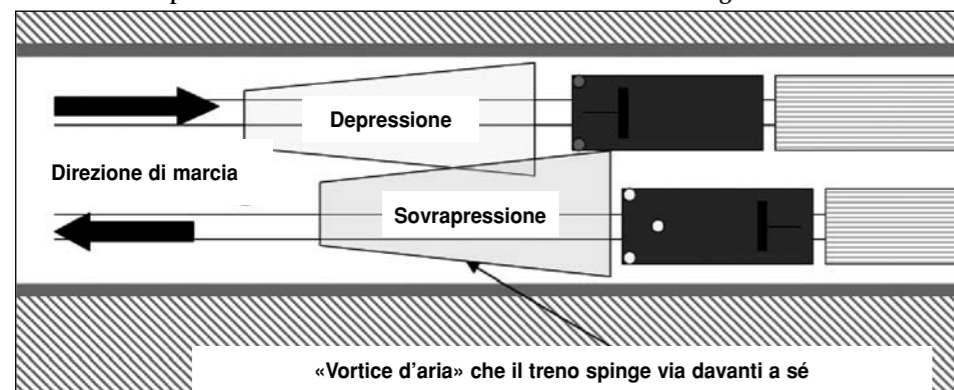
Fonte delle immagini: Documentazione «perdita della spazzola del tergicristallo» di Robert Wittwer (P-OP-RFT) del 4.9.2007

2. Probabile causa - Principio

Dal momento che questo fenomeno non si era mai verificato prima dell'introduzione di $V = 200$ km/h, è più che logico supporre che il fattore scatenante sia direttamente ricollegabile al traffico ad alta velocità. Tutti i treni, e soprattutto in galleria, spingono via davanti a sé un enorme vortice d'aria che automaticamente produce un'analogia depressione dietro al treno. (Osservazione: Grazie a questo fenomeno, nelle gallerie ferroviarie convenzionali si può per esempio fare a meno degli impianti di aerazione). Quando due treni si incrociano a velocità analoghe, è molto probabile che si vengano automaticamente a creare delle forti turbolenze d'aria nel momento in cui la sovrappressione va a scontrarsi con la depressione in coda al treno proveniente dall'altra direzione. Ciò lascia supporre che, internamente al binario, l'importante flusso d'aria subisca una compressione piuttosto importante provocata dallo spigolo interno della vettura di comando o della macchina motrice (freccia rossa), causando il sollevamento del braccio del tergicristalli.

Grafico semplificato del principio:

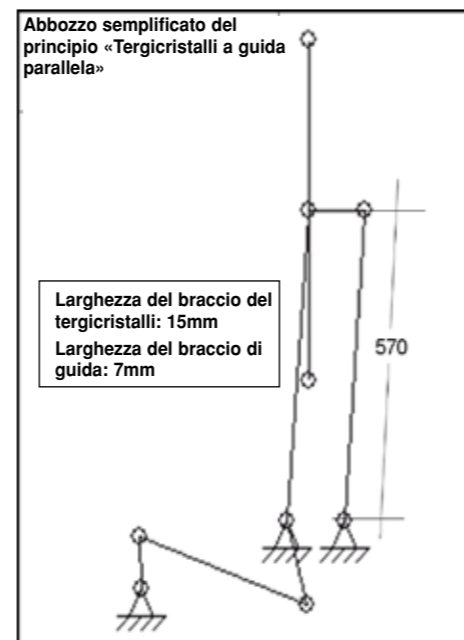
«Condizioni di pressione nel momento in cui due treni si incrociano in galleria».



3. Presunti valori (stima approssimativa)

Sulla base dei dati di fabbricazione (ditta Bosch), conformemente alle prescrizioni di collaudo interne all'azienda la pressione media di contatto per questo tergicristalli è pari a 16 N/m. Dato che l'N70 usato dalle FFS ha una spazzola del tergicristalli della lunghezza di 0.70 m, essa viene premuta contro il supporto ad una forza di ca. 11.2 N (risp. 1.14 kg). Il braccio del tergicristalli ha una larghezza di ca. 15 mm, il braccio di guida di ca. 7 mm, per una lunghezza di 570 mm dal punto di rotazione (senza spazzola). Ne deriva pertanto che il vento può disporre di una superficie di contatto di 0.01254 m². Se, come braccio della leva, prendiamo la metà della lunghezza del braccio del tergicristalli e, come momento opposto, una pressione di contatto di 11.2 N a lunghezza totale della leva, è possibile stimare facilmente la forza richiesta dal vento (il punto di rotazione è il supporto virtuale, $F = p \cdot A$):

$$F \cdot l = (A \cdot p_{min}) \cdot l / 2$$
$$11.2 \text{ N} \cdot 0.57 \text{ m} = (0.01254 \text{ m}^2 \cdot p_{min}) \cdot 0.285 \text{ m}$$
$$p_{min} = 1786 \text{ N/m}^2 = 0.017 \text{ bar}$$



Dato il formato relativamente largo del braccio del tergicristalli e del braccio di guida si calcola approssimativamente che, per poter «sollevare» il tergicristalli, la differenza effettiva della pressione dell'aria deve essere pari ad almeno 0.017 bar ad azione ortogonale del vento. Osservazione: Dal momento però che il vento agisce lateralmente, come causa del sollevamento del tergicristalli si dovrà necessariamente partire da un valore reale sensibilmente più alto.

4. Misure ad hoc

Grazie a dei provvedimenti immediati, si sono potuti compiere i primi passi per trovare una soluzione a questo problema. Ecco i punti principali:

Alla sostituzione del tergicristalli si raccomanda di cambiare anche il supporto ad incastro

Dal momento che le spazzole dei tergicristalli sono inserite con un sistema a snap-in, si è partiti dall'ipotesi che durante i lavori di manutenzione al tergicristalli il vecchio supporto ad incastro, che è fissato con delle viti, venisse lasciato sul braccio stesso del tergicristalli al fine di ridurre i tempi di lavoro. Si presume pertanto che, una volta che il tergicristalli viene nuovamente attivato, con il tempo la tenuta del sistema a snap-in viene ridotta a causa del normale affaticamento del materiale ciò che, a velocità elevate, favorisce la perdita del tergicristalli della cabina posteriore. Per questo motivo è stata impartita l'istruzione di utilizzare sempre il nuovo sistema a snap-in che si trova nella confezione del tergicristalli e, pertanto, di sostituirlo regolarmente.

Esatta regolazione del tergicristalli come da istruzione

Per contenere quanto più possibile l'effetto del vento in base alle attuali possibilità tecniche, nell'istruzione si riporta inoltre che bisogna prestare particolare attenzione affinché la regolazione del tergicristalli sia esatta. In particolar modo questo ha la funzione di impedire che, in posizione di attesa, il tergicristalli si posizioni troppo lontano sul bordo del veicolo (per es. anche sul metallo), di modo da contenere quanto più possibile l'effetto del vento nel momento in cui due treni si incrociano.

Verifica e aumento della pressione di contatto del braccio del tergicristalli

La pressione di contatto può essere calcolata mediante una bilancia a molla ed essere comparata alla pressione di prova di 16 N/m. In caso di evidente deviazione in basso del valore, sussiste la possibilità di stringere la molla di contatto o, se necessario, di sostituirla. Osservazione: Di norma, si può escludere la presenza di un eccessivo aumento della pressione di contatto (per es. a causa di molle mal regolate), in quanto altrimenti la gomma del tergicristalli non garantirebbe più un'ottimale azione pulente (la gomma si piega e, al momento dell'uso, tende a «saltare»).

5. Test da effettuare

a. Soluzione del «giunto ad incastro»

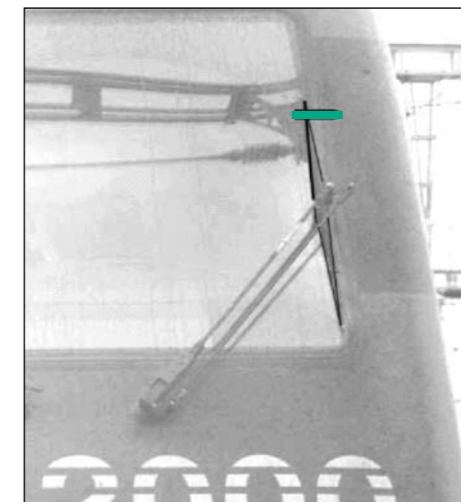
Questa soluzione prevede una modifica strutturale al veicolo stesso. Si è infatti pensato di applicare una staffa sul bordo del veicolo, in grado di proteggere il tergicristalli da eventuali ribaltamenti quando si trova nella posizione di attesa. Vantaggi di

questo progetto:

- Realizzazione relativamente semplice
- Costi limitati
- Il tergicristalli non è nel campo visivo del macchinista

Svantaggi di questo progetto:

- Aspetto estetico
- È più difficile sostituire il tergicristalli fintanto che la condotta principale continua è piena.



Risultato: Riteniamo sia opportuno effettuare un test con uno o più veicoli, al fine di verificare e documentare l'efficacia di questo metodo. *Realizzazione test / costruzione: IW Olten, Peter von Arx*

b. Soluzione della «posizione intermedia»



Una vettura di comando con i tergicristalli in posizione «intermedia» di attesa, IW Olten.

Osservazione: Queste foto sono state scattate su un veicolo «senza aria». Di regola, anche per questo veicolo la posizione di attesa è laterale. *Ne approfitto per ringraziare Peter von Arx.* La posizione intermedia consente di far andare i tergicristalli in una posizione sicura.

Ad uno sguardo ai nostri «vicini», notiamo che tutti i treni ad alta velocità hanno dei

tergicristalli non protetti nella posizione intermedia di attesa. Anche per quanto riguarda la cabina posteriore dell'ICE3, che dispone di un tergicristalli ad un solo braccio, è prevista la posizione intermedia.



Per la HGV, i tergicristalli posteriori degli ICE si trovano per esempio in posizione intermedia.

Vantaggi di questo progetto:

- Realizzazione relativamente semplice (ca. 5 ore per ogni vettura di comando)
- Costi limitati (dato che i motori dei tergicristalli devono solo essere sostituiti)
- Base per un possibile sviluppo ulteriore con una stazione di attesa a scelta (per es. in connessione con un indicatore di direzione)

Svantaggi di questo progetto:

- Quando è disattivato, il tergicristalli resta nel campo visivo del macchinista (c'è infatti solo una posizione di attesa)
- I macchinisti non dovrebbero necessariamente appoggiare questo progetto



Vista dalla cabina dalla posizione del macchinista con i tergicristalli in posizione di base «intermedia».

Risultato: Riteniamo sia opportuno effettuare un test con uno o più veicoli, al fine di verificare e documentare l'efficacia di questo metodo.

Mediante una «lettera di accompagnamento» si dovrebbe inoltre provvedere ad informare i macchinisti dei veicoli interessati sul «perché» di questo provvedimento ed invitarli al dialogo. Eventuale base per dei test per la «posizione di attesa a scelta», per es. in connessione con un indicatore di direzione.

Realizzazione test / costruzione: IW Olten, Peter von Arx

c. Soluzione dell'«arresto di sicurezza»

Ulteriori varianti sono rappresentate dal fissaggio di un «arresto di sicurezza» sul braccio stesso del tergicristalli.

Potrebbe essere realizzato su un lato mediante un foro e una relativa connessione a vite, oppure mediante l'applicazione di una lamiera rigida alla flessione.

Vantaggi di questo progetto:

- Realizzazione relativamente semplice
- Costi limitati

Svantaggi di questo progetto:

- La sostituzione del tergicristalli è più difficoltosa
- Il materiale non è adatto a sollecitazioni particolarmente forti (foro)



Risultato: Riteniamo valga la pena effettuare un test con la variante della «lamiera rigida alla flessione».

Tenuto conto della qualità del materiale, abbiamo qualche riserva in merito all'esecuzione con il foro e il fissaggio mediante perno, in quanto con il tempo le forze che si vengono a creare e che devono essere assorbite dal perno di sicurezza potrebbero dare origine a difetti al materiale.

6. Per riassumere

Queste misure ad hoc sono già state introdotte e, in base alle possibilità di oggi, contribuiscono a ricreare le condizioni ottimali per un buon funzionamento del tergicristalli. Sospettiamo, tuttavia, che a lungo termine questi provvedimenti immediati non rappresentino una soluzione soddisfacente. Per questo motivo, le varianti qui descritte andrebbero testate su uno o più veicoli di prova al fine di verificarne l'efficacia e l'attuabilità. Poiché dal 15 settembre 2007 si dovrà circolare maggiormente a V = 200 km/h, riteniamo che questi test debbano essere eseguiti in modo tempestivo per risolvere il problema quanto prima possibile.

Al momento ci si sta occupando delle due seguenti varianti:

- Due angolari trattengono la spazzola del tergicristalli nella posizione estrema esterna
- I tergicristalli vanno in posizione intermedia quando sono in posizione di attesa o la cabina è fuori esercizio

Un ringraziamento particolare a:
A. Jürging; P-OP-RM e
Peter von Arx; P-OP-RM-FT-FF

Hans Schüfer

Condizioni igieniche

Thomas Lisibach; Macchinista Lucerna, e Hansruedi Niederhäuser; Presidente Sezione Lucerna AR



Durante l'ultima Assemblea Generale di Soletta, il VSLF è stato incaricato dai membri di verificare le condizioni igieniche del posto di lavoro del macchinista, ossia la cabina della locomotiva. Una ditta, che mette a disposizione le sue profonde conoscenze specialistiche in materia di esami microbiologici e chimici, come pure di igiene professionale, è stata incaricata dal VSLF di effettuare dei test su un NPZ, un ICN e una Re 4/4 II Cargo. I risultati che ne sono emersi confermano il sospetto che le cabine di locomotiva vengono pulite in modo insufficiente.

Eccovi un sunto dei risultati:

Valutazione dei test e raccomandazioni

Test della salmonella

Dai prelievi effettuati (sbarra di risalita del NPZ e della Re 4/4 II) non è emersa la presenza di salmonella.

Test da contatto

Dai seguenti test da contatto è emersa la presenza di E. coli (germi fecali), da cui si deduce un'insufficiente igiene delle mani o

un successivo imbrattamento:

Luogo del prelievo del campione:

- Sbarra di risalita del NPZ
- Rubinetto del freno nella cabina del NPZ
- Rubinetto del freno nella cabina dell'ICN

Dai seguenti test da contatto è emersa la presenza di germi aerobi, mesofili, da cui si deduce una pulizia carente del luogo di lavoro:

Luogo del prelievo del campione:

- Cornetta del telefono nella cabina del NPZ
- Cornetta del telefono nella cabina della Re 4/4 II Cargo

Tutti gli altri test eseguiti sulle superfici per verificare l'eventuale presenza di germi aerobi, mesofili, (manipolatore, cabina, tastiera ricetrasmittente e sbarra di risalita in cabina) corrispondono, anche se a volte di poco, alle specifiche indicate.

Il VSLF intende sottoporre i risultati in questione alle FFS e chiedere una pulizia regolare e scrupolosa di tutte le cabine.

Prelievo: sbarra di risalita del NPZ No. germi superficiali, E. coli: 4 KbE/25 cm2
Prelievo: sbarra risalita NPZ Prelievo-Test salmonella: non documentabile
Prelievo: rubinetto freno cabina NPZ No. germi superficiali, E. coli: 2 KbE/25 cm2
Prelievo: cornetta telefono cabina NPZ No. germi superficiali germi aerobi, mesofili >150 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100
Prelievo: rubinetto freno cabina ICN No. germi superficiali, E. coli: 2 KbE/25 cm2
Prelievo: manipolatore cabina ICN No. germi superficiali, E. coli: 6 KbE/25 cm2
Prelievo/salmonella: sbarra risalita Re 4/4 II Cargo Test salmonella: non documentabile
Prelievo: manipolatore cabina Re 4/4 II Cargo No. germi superficiali, E. coli: <1KbE/25 cm2
Prelievo: pellicola tastiera ricetras. cabina Re 4/4 II Cargo No. germi superficiali germi aerobi, mesofili 96 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100
Prelievo: cornetta telefono cabina Re 4/4 II Cargo No. germi superficiali germi aerobi, mesofili 110 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100
Prelievo: sbarra risalita Re 4/4 II Cargo No. germi superficiali germi aerobi, mesofil K. 4 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100

Prezzo di un biglietto sulle nuove linee FFS

Robert Zweidler; Macchinista pensionato AR

Egregio signor Strahm, in qualità di ex macchinista delle FFS, nonché di persona che tuttora si sente ancora molto legata a questa compagnia, vorrei richiamare alla mente un modo di considerare i prezzi e gli stipendi ai nostri giorni che forse è intenzionale, sconosciuto e tuttavia molto vecchio. La mia domanda è la seguente: Quanto devo lavorare per potermi comperare una determinata cosa? Dall'ultima guerra i prezzi sono scesi rispetto agli stipendi. «Questo non può essere», diranno adesso in molti. «Vogliamo una prova». Eccovela.

Prezzi dei biglietti delle FFS: Nel 1944 un biglietto di andata e ritorno Zurigo-Baden (23 km) costava Fr. 3.10, più il supplemento di 50 cts. per il treno rapido, ciò che dava un totale di Fr. 4.10 calcolando anche il supplemento per il ritorno. All'epoca, come meccanico qualificato guadagnavo Fr. 1.84 all'ora. Per poter acquistare un biglietto del treno dovevo quindi lavorare 2 ore e 14 min., ma un manovale anche di più, ciò che evidenzia come le proporzioni di allora fossero ben diverse. Ai tempi non c'erano ancora le agevolazioni di viaggio per il personale. Oggigiorno, lo stesso biglietto costa Fr. 19.60. Se calcoliamo il tempo di lavoro di 2 ore e 14 min. di allora per poter comperare il biglietto, ne risulta una paga oraria di Fr. 8.71. Qual è l'operaio qualificato che al giorno d'oggi lavora per una paga oraria del genere? Ossia, a tariffe più basse? Risultato: Checché se ne dica, in realtà al giorno d'oggi i biglietti delle FFS sono molto, ma molto più convenienti. Con l'odierno abbonamento a metà prezzo, il costo dei biglietti del treno viene ancora una volta dimezzato. Da non dimenticare poi il miglioramento del livello di comfort delle carrozze, dei tempi di viaggio più brevi e della maggiore ermeticità dei treni.

Nel 1944 l'affitto di una stanza a Zurigo era di Fr. 40.- al mese. Da notare, una stanza senza WC, doccia o vasca da bagno. Bisognava dunque lavorare 22 ore solo per potersi pagare l'alloggio. Se facciamo un calcolo sulla base dello stesso numero di ore, non c'è dubbio che oggi il comfort è di molto superiore rispetto ad allora. Non è quindi più caro. Nel 1944 il pranzo o la cena presso la mensa del deposito F di Zurigo costava Fr. 1.10, ciò che per un artigiano significava 36 min. di lavoro e, per un manovale, ancora di più. Stando al giornale delle FFS del 13.08.2003, lo stesso pasto oggi costa Fr. 9.80. In data 6.08.2007, alla mia richiesta in merito al servizio Brugg presso la mensa del deposito F, ho appreso che il menu del

giorno costa Fr. 9.50. Calcolando 36 min. di lavoro, questo oggi farebbe una paga oraria di Fr. 16.33. Nel 1950 costruire una casa unifamiliare, senza terreno, in pieno centro del canton Argovia, equivaleva ad esattamente dieci volte tanto la paga annua di un addetto alle manovre. Da notare che il comfort era molto limitato. Se moltiplichiamo per dieci il reddito annuo di oggi, possiamo tranquillamente acquistare un appartamento, ma con tutte le possibili comodità.

Qui di seguito la paga mensile di un artigiano qualificato presso le FFS di Zurigo: Nel 1944: settembre Fr. 393.50, ottobre Fr. 350.50, novembre Fr. 323.35, dicembre Fr. 326.45, da cui risulta una paga oraria media di Fr. 1.84 ad un orario di lavoro di 48 ore settimanali.

Eccovi alcuni prezzi indicativi del 1944: 1 kg di mele Fr. -.35 o -.65 per altre qualità; 1 kg d'uva Fr. 1.40; 1 kg di prugne Fr. -.60; barbiere Fr. 1.40; spazzolino da denti Fr. 2.85; 1 tubetto di dentifricio Fr. 1.75; cinema Fr. 1.65; nel 1945 una vignetta per la bicicletta costava Fr. 9.40 e le imposte comunali e federali ammontavano a Fr. 47.50, ovvero a 26 ore di lavoro.

1947: funzione di artigiano di deposito, paga annua Fr. 3688.- / 48 ore settimanali

1948: funzione di aiuto macchinista, paga annua Fr. 3713.-

1949: funzione di macchinista di IIa classe, paga annua Fr. 4003.-

1949: matrimonio, salario mensile Fr. 491.-

1952: funzione di macch. la classe, paga annua Fr. 7327.-

Da quanto sopra si può chiaramente vedere come, dalla fine della guerra nel 1945, la situazione economica per noi dipendenti sia costantemente migliorata. Oggigiorno per mantenere un certo tenore di vita si deve indubbiamente lavorare molto meno di una volta ma, dall'altra parte, le esigenze sono aumentate in modo esorbitante. Il numero dei giorni di riposo è raddoppiato; le ferie si sono moltiplicate e il tempo di lavoro si è abbassato del 15%. Lo stipendio annuo è aumentato di dieci volte, anche se le prestazioni del singolo non si sono di certo decuplicate. Anche questo è un miglioramento sostanziale.

Mi si consenta una domanda: Come mai non è migliorato il livello di soddisfazione dei collaboratori? Per noi «vecchi», il problema è dato dai costi esorbitanti delle case per anziani o delle case di cura che difficilmente si possono pagare con la pensione o l'AVS. Se i costi salariali dovessero aumentare ulteriormente, questa proporzione

diventerebbe ancora più preoccupante. Non si dovrebbe finalmente prevedere una sorveglianza di questo ordine di costi che finora è sempre stato risparmiato?

Indubbiamente si preferisce prestare ascolto alle voci secondo cui i prezzi sono troppo alti, piuttosto che esaminare in modo critico le proprie pretese.

Un'ultima domanda: Qual è l'obiettivo della politica salariale?

Cordiali saluti
Robert Zweidler

Risposta

Rudolf Strahm; Controllore dei prezzi AR

Berna, 16 agosto 2007

Egregio signor Zweidler,

la ringrazio sentitamente per la sua lettera dell'8 agosto 2007 in cui riporta delle argomentazioni molto interessanti. È vero che, rispetto ad una volta, oggi dobbiamo lavorare molte meno ore per poter provvedere al nostro sostentamento, ciò che è dovuto ad un incremento della produttività professionale. È tuttavia un dato di fatto che questo sviluppo non sempre va necessariamente a pari passo con il livello di soddisfazione delle persone.

Non possiamo comunque non condividere le sue preoccupazioni quando accenna all'aumento dei costi delle case per anziani e delle case di cura. Proprio per questo motivo esaminiamo sempre molto attentamente le tasse per le case di cura e, già in molti casi, abbiamo consigliato ai cantoni competenti di voler applicare delle quote più basse. Prestiamo infatti particolare attenzione affinché i cantoni non scarichino in modo ingiustificato le spese di assistenza medica ai rispettivi residenti.

Nella speranza di esserle stati utili con queste nostre precisazioni, le porgiamo i nostri cordiali saluti.

Rudolf Strahm
Controllore dei prezzi

Am 13. September Nachmittags war Bewegung angesagt. Lokführer von den Depots Bern, Payerne und sogar ein Kollege vom Depot Olten, trafen sich mit ihren Partnerinnen zum «Bowlen».

1. Die «Öffi's» wurden am Bahnhof Rubigen abgeholt, die individuell Angeordneten kamen direkt zum Freizeitcenter 1001. Begrüssung auf dem Parkplatz bei ungewohnt sommerlichem Wetter.

2. Als erstes war Schuhwechsel angesagt, da man die Bahnen nicht mit Strassenschuhen betreten darf. Dann noch die Namen der Spieler eingeben im Spielcomputer und los ging's...

3. Welche Kugel ist wohl die Beste? Weil man die Kugel nur mit dem Daumen und zwei Fingern hält, muss das Gewicht wie

auch die Grösse der Löcher passen.

4. Die grünen Kugeln sind gefragt; ob es auch sie Besten sind?

5. Die Anzeigetafel zeigte oft aus unerklärlichen Gründen ein anderes Resultat!

6. Oops! Der ging wohl etwas daneben. Ein kritischer Blick auf den Monitor bestätigt es.

7. Nach zwei Stunden hartem Wettkampf und viel Spass, waren doch alle ein wenig müde. Bei einem kühlen Bier wurden dann die guten Würfe noch einmal analysiert; die schlechten waren schon vergessen.

Trotz nicht grad allzu grosser Beteiligung hatten wir viel Spass beim «Bowlingplausch».

Hans Schäfer



Klassenbesuche

In der ersten Jahreshälfte besuchte der Sektionspräsident zwei Lokführer-Schulklassen, am 1. März 2007 die Zuger Klasse in Zürich Altstetten, am 3. Mai 2007 die Beinwiler Klasse in Zürich Altstetten. Es waren jeweils alle 3 Verbände (SEV, transfair, VSLF) anwesend, um sich vorzustellen.

Jubiversammlung 17. Juni 2007

Fast pünktlich um 15.00 Uhr konnte in der Liedertafelstube im Herzen der Altstadt Luzern die Jubiläumsversammlung der Sektion Luzern eröffnet werden. Vor genau 20 Jahren war der Startschuss für unsere Sektion im Hotel Rütli gefallen. 18 Aktivmitglieder und 4 Gäste besuchten die Versammlung, darunter René Schnider, unser erster Sektionspräsident, sowie der damalige Verbandspräsident Fritz Schneider. Die Versammlung wurde im vorgesehenen Rahmen abgehalten, einzig das Thema Selbsteinteilung verlangte mehr Zeit, da der Antrag gestellt wurde, dahin zu wirken, das Projekt Selbsteinteilung der SBB sofort zu stoppen. Dieser Antrag wurde einstimmig angenommen. Zudem wurde beschlossen, die Rasttageinbussen sowie Rast+ von unseren Mitgliedern zu sammeln. Leider war der Rückfluss nicht überwältigend. Diese waren als Beweismittel für die Sitzung mit Walter Hofstetter vorgesehen.

Nach der Versammlung konnten wir mit dem Apéro den gesellschaftlichen Teil des Anlasses beginnen. Dazu durften wir praktisch den ganzen damaligen Vorstand (ausser Wyrsh Erwin) willkommen heissen. Vor dem Essen begrüßte uns die charmante Rosalinde mit breitem Walliser-Dialekt. Unsere Augen bewunderten das fantastisch zubereitete Kalte Buffet vom Eichhof, das wir dann köstigten. Rosalindes Laudatio auf den Lokführerberuf und das anschliessende Dessert rundeten den Anlass ab. Ich danke allen, die zum Gelingen dieses Jubiläums beigetragen haben ganz herzlich.

Sprachen Lokpersonal

Luzern ist eines der wenigen Depots, welches in zwei Sprachregionen fährt. Die meisten von uns haben nun mindestens ein Sprachdiplom A1 und sind daran, die zweite Sprache zu lernen. Dies ist mit einem enormen Freizeit- aufwand verbunden, welcher von unserem Arbeitgeber zu wenig berücksichtigt (finanziell, Zeitvergütung) wird. Nun geht beim Lokpersonal bereits die Angst um, dass das Sprachniveau A1 bald nicht mehr genügen wird. Ich habe Karin Gröbli, Ausbildungs- koordinations- zugführung, diesen Sommer einige Fragen gestellt, die sie mir umgehend beantwortet hat. Die Fragen und Antworten sind im Newsletter Sektion Luzern vom 4. August 07 nachzulesen. Demnächst ist kein höheres Sprachniveau vorgesehen.

Fahrplanwechsel Dezember 2007

Das Lokpersonal steht wieder einmal im Regen. Unser Verbandspräsi hat sofort bei Walter Hofstetter interveniert. Laut ihm führen folgende Gründe zur Anpassung der Gruppenstrukturen: Sprachkenntnisse und Spezialfahrzeugführung.

Vor allem die Lokführer, welche bereits beide Sprachdiplome erhalten haben, oder demnächst (Frühling) das 2. Diplom erhalten, sind die Geprellten.

Ein Mitglied hat übrigens einen guten Vorschlag gebracht. Leider haben unsere Vorgesetzten (und auch einige Lf) keine offenen Ohren. Die Idee war: Gross-Gruppen bilden, ev. inkl. LP ohne Fremdsprachen, mit Kalender u. eingeteilten Touren. Bei Touren, die über die Sprachgrenze gehen und von einem Lf ohne Sprachabschluss in der Einteilung sind, gehen in einen Pool (ev. Eigeninitiative). Diese Touren können von den jeweiligen Lf mit den nötigen Sprachkenntnissen getauscht oder zusätzlich gefahren werden oder werden der Reserve eingeteilt (max. bis 14 Tage vor Ausführungsdatum im Tauschpool). Wenn für eingeteilte Lf ohne Sprachkenntnisse keine Ersatztour vorhanden ist, wird eine Reservetour eingeteilt. Diese Tour kann bei Frühdienst bis ca. 15.00 h dauern, bei Spätdienst ist jedoch bereits ab 15.00 h AB zu rechnen (Ruheschicht einhalten).

Vorteil:

- Praktisch keine Neuinstruktionen (Fahrzeuge, Strecken)
- mehr Abwechslung (Tourenrayon)
- sobald Sprachabschluss erreicht ist, kann betreffende Tour gefahren werden und nicht erst ab Fahrplanwechsel Dezember 2008
- mehrheitlich zufriedenes Lokpersonal
- Ansporn, Sprachabschluss ev. doch noch zu machen

Unzufriedenheit Lokpersonal Luzern

Am 5. September 2007 haben die 3 Gewerkschaften LPV, transfair und VSLF einen gemeinsamen Brief über die Unzufriedenheit

der Luzerner Lokführer verfasst und diesen an CEO Andreas Meyer gesendet (s. Loco-folio; Seite 8). Dabei wird auf verschiedene Mängel sowie nicht geeignete Vorgesetzte hingewiesen und demzufolge eine Besprechung mit der obersten Etage erwünscht. Folgende Baustellen hat das Lokpersonal ausgemacht:

- Personalmangel: Schon oft wurde uns Besserung versprochen. Das Resultat: Überstunden bis ans gesetzliche Limit und abgelehnte Freigesuche
- Mitarbeiterfeindliche Prozessabläufe bei der Planung/Steuerung/Lenkung LP
- Schlechte Arbeitsmittel: defektes Rollmaterial und Zubehör
- Erhöhte Freizeitbelastung: Fremdsprachen-zwang (in Luzern 2 Fremdsprachen in 1½ Jahren, Info-Veranstaltungen und Refresher-Kurse)
- Nicht-Einhalten Vision 2010: schlechte Führungsstruktur (überlastete CLP)
- CLP ohne Kompetenzen für unsere Anliegen (Baustellen)
- Unnötige nicht mehr zu überblickende Informationsflut
- Kaufkraftverlust: erhöhter Pensionskassenbeitrag, Ortszulagen-Verlust

Anfangs Oktober bekamen wir von Andreas Meyer eine ausführliche Antwort. Nach seinen Abklärungen in den betroffenen Bereichen hat er festgestellt, dass die von uns aufgestellten Baustellen grundsätzlich erkannt und in Bearbeitung sind. Um unsere allgemein gehaltenen Beschwerden behandeln zu können, wurde eine Besprechung mit Walter Hofstetter vereinbart. Diese hat am 12. Oktober stattgefunden. Das Antwortschreiben von Andreas Meyer ist ebenfalls in diesem Loco-folio abgedruckt (Seite 9). An unserer **Sektions-GV vom 22. November 2007** werden wir sicher auf dieses Schreiben zurückkommen und über die Folgen berichten.

Hansruedi Niederhäuser

Einladung zur Generalversammlung der Sektion Brig am 30. November 2007

Restaurant Schlosskeller, Brig, 16:00 Uhr
Gäste vom Vorstand VSLF:

- Hubert Giger; Präsident
- Stefan Jufer; Vizepräsident P
- Daniel Ruf; Leiter AZ/GAV

Neuer Depotobmann Zürich



- Cyrill Sassi
- *26.01.1966
- Verheiratet, 2 Kinder: 2 und 4 Jahre
- Eintritt SBB: 1.5.1981; Im Fahrdienst seit 1.2.88 in Basel; Seit Oktober 2002 in Zürich; Gr. 32.
- Hobbys: Reisen, Sport, Sprachen.

Ich werde mein Bestes geben, um dem schweren Erbe von Hubert Giger gerecht zu werden...

Adresse:

Homrigstrasse 19 a / 5304 Endingen
P: 056 / 242 27 87 / G: 0512 / 81 55 62
kirill66@freesurf.ch

Refresher-Kurse P in der Freizeit

Der VSLF fordert schon lange sogenannte Refresher-Kurse. Aber wir erachten es als nicht in Ordnung, dass Grundwissen an solchen Kursen ohne Anrechnung von Arbeitszeit vermittelt werden.

Gemäss GAV, Anhang 6, Artikel 10 hat der interessierte Lokführer die Möglichkeit, für diese Kurse Weiterbildungsurlaub zu beantragen.

GAV P Anh. 6, Art. 10

- 1 Die SBB kann dem Mitarbeiter teilweise oder voll bezahlten Weiterbildungsurlaub bewilligen.
- 2 Die Weiterbildung muss in einem direkten Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des Mitarbeiters stehen sowie den Bedürfnissen der Personalplanung entsprechen.



Präsident

Nachdem wir noch nicht einmal ein ganzes Jahr im neuen GAV arbeiten, bereitet sich die SBB – trotz Vision 2010 – scheinbar bereits auf eine weitere Subdivisionalisierung vor. Die Touren sollen bereits ab Fahrplanwechsel fein säuberlich nach Regional- und Fernverkehrsleistungen getrennt werden. Der Grund wird wohl vor allem die im Falle von Betriebsstörungen und Verspätungen verursachten abteilungsübergreifenden Verrechnungsschwierigkeiten sein, denn dem Fahrgast ist es herzlich egal, ob sein Schnellzug nicht fährt, weil ein Regio- oder ein Fernverkehrslokführer nicht rechtzeitig am Platz ist. Sollten sich unsere Befürchtungen bewahrheiten, werden bald weitere Ressourcen und Synergien vernichtet werden und doppelt Reservendienste generiert. Weitere Anzeichen für eine geplante Trennung sind die login-Inserate, die potentielle Anwärter bereits für einen Einsatz im Regional- ODER Fernverkehr zu rekrutieren versuchen, oder etwa die wieder ausgegrabene Schuhrtragspflicht inkl. aller Unlogik betreffend gesetzlich geforderter Infrastruktur, Wegzeiten und die enormen daraus resultierenden Kosten, welche die gehofften Einsparungen selbst im idealsten Falle um ein Vielfaches übersteigen werden. Nachfragen über den offensichtlichen ökonomischen und sicherheitspolitischen Unsinn werden mit einem uns wohl bekannten Schlagwort erwidert: Corporate Identity.

Ein weiterer Punktekiller in der nächsten Personalumfrage werden die Instruktionstage sein. Der interessierte Lokführer erfährt zum Thema Sicherheitsverhalten vor allem, dass er sehr viel Geld kostet, wenn er krank oder verunfallt ist. Und dass das im Verhältnis zur gesamten SBB gute Ergebnis des Lokpersonals zwar gut, aber nicht gut genug ist. Leider erfährt man nichts über die Sicherheit im Eisenbahnbetrieb. Die neue Höchstgeschwindigkeit 200km/h und die neue Bremsreihe R150 wurde per Zettel in den Kasten verteilt und Punkt. Dito die neue gelbe ETCS-Software, die bei der ZUB-Eingabe R150 nicht schluckt. Dito sicherheitsrelevante Bremsprüfungen für R150. Dito die Anwendung derselben undsoweiterundsofort. Und der Lokführer machts möglich; im Ereignisfall überschlägt er im Kopf schnell 1500 Seiten FDV, Anhang, Lokale Bestimmungen, Weisungen und Gegenweisungen, sowie Empfehlungen und Wünsche für einen pünktlichen Betrieb, wählt den sichersten Weg und lässt sich auch nicht durch Anrufe von Betriebsleitenden, Souchefs und Zugbegleiter beirren; er kumuliert sein Wissen, ordnet es situationsgerecht, filtert in Sekundenschnelle die wesentlichen Daten

aus seinem Kopf und handelt. Täglich Brot. Die erstaunlich wenigen Fehler des Lokpersonals, die vor allem ein Resultat von praxisfremden und sich widersprechenden Informationen sowie defektem Rollmaterial oder Hardware/Software sind, können durch solche Instruktionstage nicht reduziert werden. Es ist immer wieder erstaunlich, wieviel Alleinverantwortung uns die SBB in den wichtigen und teuren Angelegenheiten überträgt, uns aber in Nebenthemen (bei denen wir statistisch gesehen absolut im grünen Bereich sind) wie renitente Schulkinder behandelt. Auch der 2. Teil mit dem Thema Kommunikation im Zug besteht vor allem aus Wunschdenken und Kostenabschieberei. Ausgerechnet der Lokführer soll in Zukunft unsere Kunden im Zug informieren, obwohl er in der Regel nicht einen Bruchteil der Informationen hat. Die offiziellen Gründe sind: nicht funktionierende Kommunikationsmittel und keine verfügbaren personellen Mittel in den Betriebsleitenden; und die SBB verkaufen diese Massnahmen uns und den Steuerzahlern als Professionalisierung.

Der Abbau der Zeitkonten aufgrund der 41 Stunden Woche läuft weder für die SBB noch für das Lokpersonal optimal. Die Ressourcenplanung versuchte wiederholt, die daraus entstandenen Kosten aus den Negativkonten auf das Lokpersonal abzuwälzen. Der VSLF hat reagiert und wir werden darüber ausführlich an der **SGV in Zürich** berichten.

Stephan Gut

Vizepräsident P

Mit einem neuen GAV konnten wir ins neue Jahr starten. Die SBB machten geltend, dass wir ohne Einführung der 41 Std.-Woche nicht mehr konkurrenzfähig seien. Da die Einteilungen schon gedruckt waren und das Lokpersonal meist hohe Arbeitszeitkonten aufweist, einigte man sich darauf, mit den schon vorhandenen Einteilungen zu fahren. Zudem wollte man nicht dem Unternehmen die Erlaubnis erteilen, einzelne Freitage aus der Einteilung zu kippen und diese durch Arbeitstage zu ersetzen. Ziemlich schnell wurde jedoch klar, dass man mit diesen Arbeitsplänen die Jahresarbeitszeit nicht erreichen kann. Ebenso schnell entschied unsere Führung, dass man ja dementsprechend RE-Tage erbringen kann, um die JAZ zu erreichen. Im GAV steht jedoch klar; die Unternehmung sorgt dafür, dass jeder Mitarbeiter seine JAZ erarbeiten kann. Im Laufe des Jahres

gab es immer wieder Ideen von unseren Vorgesetzten, um diesem Missstand entgegen zu treten. Den empörendsten Vorschlag wollte man in den Depots Zb, Sa und Ch umsetzen. Mit einem persönlichen Schreiben erklärte der Vorgesetzte den Vorgang, wie ein Mitarbeiter sein negatives Zeitkonto zu reduzieren hat: Mittels einer Liste sollte der Lokführer seine RE-Tage eingeben. Falls an einem potenziellen RE-Tag keine Arbeit vorhanden ist, wird einem anderen Mitarbeiter mit Zeitkonto über 100 Std. im Plus, einen Zwangsfreitag eingeteilt; wohlverstanden, ohne diesen zu fragen. Ausserdem wird erwartet, dass der Mitarbeiter im Minus sein ND2- auf das JAZ-Konto übertragen lässt; «zur besseren Übersicht» (!), wie es im Schreiben formuliert war. Zum Glück konnte dieser Irrsinn innerhalb 2 Tage zu Grabe getragen werden. Nichtsdestotrotz doppelte Anfangs Oktober der Leiter Zugführung mittels eines Newsletters nach. Auch dort wollte man die Verantwortung einseitig auf den Lokführer abwälzen, obwohl ein Beschluss aus der Koo-GAV-Sitzung vom September, die Spielregeln dazu klar auslegte. Wohlverstanden zugunsten des Personals!

Am 3. Mai konnten Hans-Ruedi Niederhäuser (Lz) und ich die Klassen Rw 0702 und Beinwil in Altstetten besuchen. Für mich eine neue und spannende Erfahrung, zusammen mit den anderen Gewerkschaften, die Vorteile eines Verbandsbeitritts und natürlich den VSLF vorzustellen. Die Mitgliederversammlung in Winterthur verlief in angenehmer Atmosphäre im Hotel Wartmann. Gefreut haben wir uns über den zahlreichen Besuch der neuen SOB-Kollegen.

Kay Rudolf

Ich möchte mich noch bei unseren Depotbäckern bedanken, für Ihren unermüdeten Einsatz zum Wohle des VSLF. Sie sind nicht nur für den Aushang im Depot verantwortlich, sondern auch als erste Vermittler bei Problemen tätig. Herzlichen Dank.

Vizepräsident G

- Berufsbilder wurden am 11.11.2006 abgeschlossen. Aufgrund falscher Zahlen von SBB Cargo mussten in diversen Bereichen seit dem Februar 2007 nachverhandelt werden.
- Zusammenarbeit P/G innerhalb weniger Tage für die Depots Sargans und Buchs aufgegleist.

- LF RBL arbeiten für P in Zürich. Die Regelungen für diese Zusammenarbeit stösst bei den Gewerkschaften auf starke Kritik und widerspricht in diversen Punkten gesetzlichen Regelungen.
- Eigenhändige Abänderung der Feriendatenliste im RBL durch Vorgesetzte. Dies ist ein grober Verstoß gegen das Sozialpartnerschaftliche Vertrauen und zeigt einmal mehr eine Kompetenzüberschreitung durch LLP's auf.
- Der VSLF löst für den LPV das Problem FS 14 in Buchs SG.
- Leitung Ost ändert eigenhändig die Interpretation von Reservetouren ab. Dies obwohl die Vorgehensweise der Berechnung von Reservetouren explizit in den BAR geregelt ist. Schritte gegen die Verantwortlichen wurden eingeleitet, da diese kein Einsehen haben.
- Thomas Waldner ist auf dem Weg der Genesung und arbeitet wieder zu 50% im RBL. Thomas und ich werden uns das Amt des Vizepräsidenten G Ost unterstützend teilen.
- Französische Prüfung und die vergütete Zeit: Während des Spiels «Französischkurse» wurden durch die LLP die Spielregeln geändert! Nun sollen nur noch diejenigen Zeit vergütet bekommen, welche mindestens 80% aller Kurse besucht haben! Auch hier ist wieder einmal eine klare Orientierungs- und Kompetenzlosigkeit der Vorgesetzten festzustellen.

Philipp Maurer

Folgende Themen beherrschten unter anderem das letzte Jahr; Geschäftsgang, BAR, Pensionskasse, Klassenbesuche, Leistungsverteilung, Lohn und die Leistungsbewertung.
Guter Geschäftsgang 2006: Die Firma THURBO AG erzielte ein sehr gutes Ergebnis im vergangenen Jahr mit einem Überschuss von rund 9.1 Mio. Franken (4 Mio. sollten Rückstellungen sein, 3 Mio. stammen aus dem Verkauf NPZ und 2 Mio. wurden den Besteller der Zugleistungen in Form einer günstigeren Offerte «zurückgegeben».)
BAR: Kaum standen die weihnachtlichen Festtage und der Jahreswechsel vor der Tür, gab es eine gewisse Unruhe bei den Einteilern. Grund war die etwas spezielle Konstellation der Feier- und Sonntage. Auch die Führung sprach von einem «unüberbrückbaren, personellen Engpass». Man kann schon behaupten, dass nur dank dem selbstlosen Einsatz des fahrenden Personals, alle Touren gefahren werden konnten.
Pensionskasse per Ende 2006: Deckungsgrad 103.5%, Volumen 48.2 Mio. Franken, Schwankungsreserve 1.6 Mio., Performance 3.9%.
Klassenbesuche: Dieses Jahr konnten wir die März-Klasse besuchen. Im November geht wiederum eine Delegation des VSLF nach Kreuzlingen um die September-Klasse über den VSLF zu informieren. Wir wollten eigentlich zusammen mit den anderen Gewerkschaften an einem Nachmittag, im Sinne einer grösseren Transparenz, miteinander diesen Anlass bestreiten. Leider kam dies wegen Absage einer anderen Gewerkschaft nicht zu Stande.
Leistungsverteilung: Das Depot Winterthur fährt fast schon täglich nach Bauma und wieder zurück. Teilweise sogar bis 3 mal pro Tag. Wir sind der Meinung, dass in Zukunft vermehrt eine ausgewogene Leistungsverteilung angestrebt werden sollte. Solche monotone und eintönige Dienste könnten mit etwas Wohlwollen vermieden werden. Auf Fahrplanwechsel wird nach unseren Informationen ein weiteres Depot auf diese Strecke instruiert.
Leistungsbewertung: Scheinbar weit weniger zu Diskussionen, kommt es wegen der Leistungsbewertung bei der THURBO. Das System mit den Gruppenleitern hat sich weitgehend bewährt. Beanstandungen zu diesem, bei anderen Bahnunternehmungen eher hitzigen Thema, sind keine bei uns eingegangen.
Lohn: Der VSLF vertritt viele junge Lokführer. Auch dieses Jahr werden wir in den Lohnverhandlungen, die im Oktober beginnen, unser Hauptaugenmerk auf die Lokführer im Lohn-Aufstieg richten.
Zum Abschluss wollen wir uns noch herzlich bei Andrea Denoth für seinen unermüdeten Einsatz als VSLF-THURBO-Obmann bedanken. Andrea hatte nicht die einfachste Zeit, um den Lokführern den VSLF näher zu bringen. Doch umso wertvoller waren seine Bemühungen.

Martin Reist und Kay Rudolf

