



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°. : _____ Firma : _____
 Luogo, data : _____

Spedire a: CAP Protezione Giuridica, Affari speciali, Badenerstrasse 694, 8048 Zurigo, tel.: 058 358 09 09

Editoriale

Hubert Giger, Presidente VSLF AR

Care colleghe,
stimati colleghi,

con le Officine di Bellinzona, la Svizzera ha senz'altro vissuto lo sciopero nazionale di maggiore portata dal lontano 1918. Da questa prova regionale di resistenza di Davide contro Golia, è emersa una vera e propria crisi di stato. Se e per quanto tempo potrà durare una soluzione controllata a livello politico, lo si potrà vedere solo nel prossimo futuro. Nessuno (o quasi) mette in discussione il fatto che Cargo FFS necessiti di risanamento e che appaia sensata una maggiore collaborazione tra V e M. Ho però seri dubbi sul fatto che ora confederazione e cantoni Ticino e Grigioni possano riuscire a trovare nuove e durature soluzioni per le Officine di Bellinzona. Un'ennesima, seppur politicamente corretta soluzione che non tiene debitamente conto dell'impatto sul mercato, malgrado le sovvenzioni a medio termine nuoce a tutto l'esercizio e, di conseguenza, anche ai dipendenti, ciò che senz'altro è controproducente sia per i lavoratori in prima linea che per i

quadri responsabili. Anche noi macchinisti di locomotiva siamo parte di Cargo FFS. Come i manovratori, i verificatori, ecc., abbiamo infatti alle spalle tutta una serie di ristrutturazioni, di tagli occupazionali, di incrementi del rendimento e di trasferimenti. Le cifre che ci sono pervenute da Cargo FFS ne sono una conferma: nel traffico merci interno si parla infatti di ben 7 milioni di franchi di perdita. Ormai, però, il nostro limone è stato spremuto fino in fondo. E' ora di mettere in pratica il cambiamento strutturale richiesto dalla base da moltissimo tempo, sia in materia di overhead che per quanto concerne il ripristino della divisionalizzazione.

La nostra Assemblea generale di Basilea può senz'altro essere considerata un successo. Soprattutto l'atmosfera costruttiva e perfino allegra del pomeriggio, come pure il generale spirito collegiale mi hanno confermato che siamo sulla buona strada. Successivamente all'AG mi sono pervenute molte lettere ed e-mail con parole di ringraziamento per il lavoro che svolgiamo. Anche a voi, tante grazie! Per una buona continuità e anche per una valida ripartizione dei compiti in seno al VSLF, è di vitale importanza che si presti particolare attenzione alla formazione e al coinvolgimento delle nuove leve. Tutti noi infatti sentiamo questa responsabilità di guardarci attorno per cercare sempre nuove e valide persone. Non è di avvocati che abbiamo bisogno, bensì di macchinisti in grado di riconoscere i problemi in generale e di trovare delle soluzioni adeguate.

A tutti voi auguro di proseguire la vostra attività al meglio e in tutta sicurezza, come pure tanto coraggio nel battervi per i vostri diritti.

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:



NEWS LETTER 152

Il VSLF pretende che si prevedano dei colloqui di conciliazione ai sensi del CCL per quanto concerne i macchinisti FFS V

AR Il VSLF chiede che, come da CCL FFS, la direzione FFS Z-PE preveda quanto prima dei colloqui di conciliazione in merito ai seguenti problemi che sono ancora irrisolti e che concernono il personale di locomotiva FFS V:

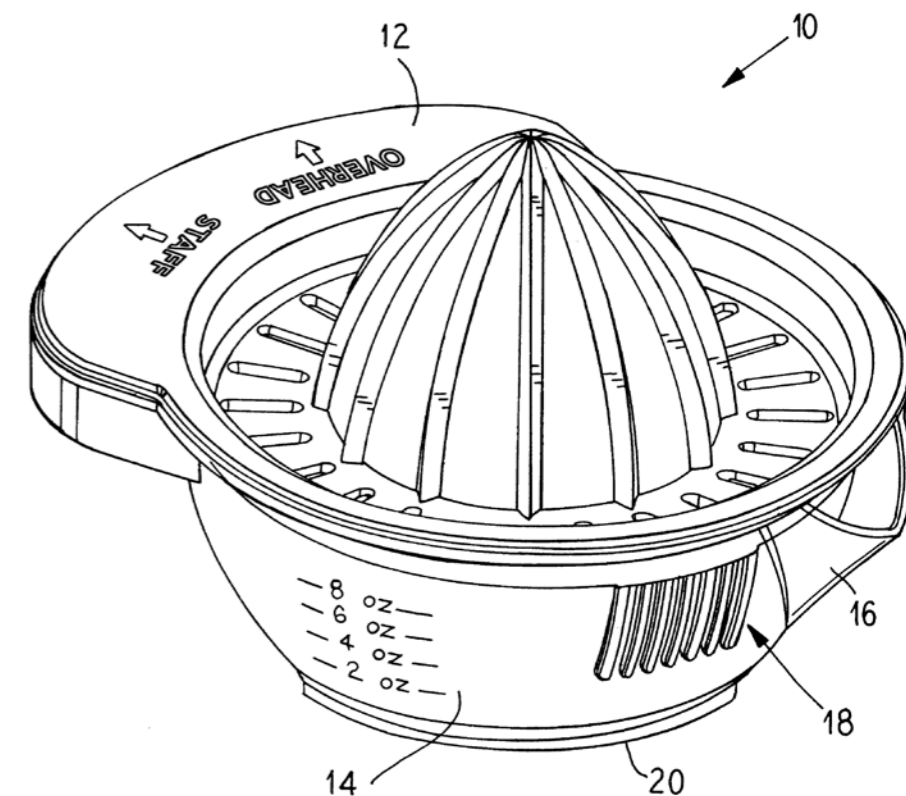
- La questione della regolamentazione sul tempo di lavoro per specifico settore per il personale di locomotiva (BAR LP) P 131.1 non è ancora stata definita e sottoscritta da oltre 16 mesi.
- La registrazione del lavoro accessorio non ha avuto luogo in conformità alla regolamentazione sul tempo di lavoro per specifico settore per il personale di locomotiva (BAR LP) - P 131.1.
- I giorni di ferie del 2007 non sono stati assegnati in conformità al CCL.
- La ripartizione delle classi di funzione prevista da Vision 2010 P 141.1 non si è svolta in modo corretto.
- L'ordinanza 3 sulla legge del lavoro 822.113, art. 30, non è stata rispettata (Infrastruttura).
- Le distribuzioni mensili non avvengono in conformità all'ordinanza della legge sul tempo di lavoro AZGV 822.211.
- Assegnazione di due sedi di lavoro contrariamente a quanto previsto dal CCL e dalla legge sul tempo di lavoro AZG 822.21.
- I conteggi del tempo di lavoro a fine 2007 / inizio 2008 non sono stati effettuati in conformità al CCL (-30 ore tempo di lavoro).

Malgrado le nostre ripetute istanze presso chi di competenza, ci troviamo ora nella situazione di dover compiere questo passo. Nel caso in cui questi colloqui non dovessero portare ad una soluzione a breve termine dei summenzionati problemi, così come previsto dal CCL il VSLF farà appello al tribunale arbitrale.

Da parte del VSLF si stanno organizzando questi colloqui di conciliazione anche per quanto riguarda Cargo FFS.

Ristrutturazione presso FFS Cargo

Philipp Maurer; Capo Divisione M VSLF AR



È ormai ufficiale da diverso tempo: la divisione FFS Cargo rappresenta un caso problematico e necessita di urgenti risanamenti. Si stanno pertanto esaminando a fondo tutte le varianti e i potenziali di risparmio vengono passati al setaccio. Di primo acchito una cosa è evidente: dalla primissima linea non si può ricavare più nulla. Nel mirino ci sono coloro che sono lontani dalla produzione e i reparti amministrativi. Questo è infatti quanto la taskforce ha formulato ed evidenziato nel suo catalogo di provvedimenti. In primo luogo bisogna ottimizzare i servizi amministrativi e pertanto è lì che bisogna risparmiare.

Già dall'inizio il VSLF aveva fatto notare che non avrebbe accettato degli pseudo-provvedimenti di risparmio in questi settori: non si è infatti disposti ad accettare delle situazioni come quelle dello scorso anno (Focus), quando si sono eliminati dei posti di lavoro per poi andarli subito a creare altrove e in gran quantità.

Anche il trasferimento di lavoro dalle classi di funzione più basse a quelle più alte non è più accettabile, eppure è quanto sta succedendo ora. Si osserva quindi come dei posti di lavoro al 100% della CF 10 vengano ridotti della metà, per poi essere assegnati a dipendenti con livelli nettamente più alti (LLP). A quanto pare questo fenomeno non si limita solo alla RBL. Questo ovviamente ci

porta a porci delle domande di base:

- Questi posti di lavoro con classi di funzione più alte sono al momento sottoccupati?
- Le ordinazioni di materiale, come calzini, natel, giubbotti di protezione, carta igienica, ecc. sono realmente compatibili con i nostri quadri della CF 18?
- Può essere che questi collaboratori siano eccessivamente sovraccaricati dalle loro mansioni attuali?
- Non può essere che il sistema preveda troppi LLP se poi si deve assegnare loro questi compiti amministrativi?

Forse, per la prima volta nel corso della sua storia, avremo modo di vedere se l'azienda avrà il coraggio di attuare delle misure di risparmio concrete e produttive proprio ai livelli gerarchici più alti.

Ci auguriamo anche che Bernd Malmström, nominato di recente alla direzione dell'azienda, riesca quanto prima ad ottenere gli effetti tanto auspicati dal Consiglio federale e a portare la divisione Cargo FFS SA in una zona di redditività.

Una cosa tuttavia è chiara, signor Malmström: noi, della prima linea, che ne abbiamo fatto le spese in questi ultimi anni e decenni, non ne possiamo proprio più. La pressione è talmente forte da far sì che, a forza di spremere e spremere, il limone ha finito per ridursi in polvere.

Tempi di spostamento BLS

Andreas Jost; Capo KTU VSLF AR

Questione dei tempi di spostamento per servizi da deposito esterno in base alla circolare no. 112/2007 di BLS Z

Con questa circolare Z la BLS AG dispone che, per il calcolo della differenza dei tempi di spostamento, si può far capo unicamente alla propria auto privata e, anche se ciò fosse possibile, non ai mezzi pubblici. Il comitato della sezione BLS trova che questa soluzione non sia assolutamente accettabile per il personale di locomotiva. Dal nostro punto di vista l'auto privata dovrebbe essere presa in considerazione solo nel caso in cui la sede di lavoro esterna non possa essere raggiunta con i mezzi pubblici. Purtroppo anche il CCL della BLS non è in grado di fornire alcuna delucidazione in merito, lasciando pertanto la direzione Z libera di introdurre una tale regolamentazione. Il CCL della BLS permette inoltre che si possa obbligare il personale a pre-

stare servizio in una sede diversa da quella d'origine. Riteniamo che la BLS non possa assolutamente prescrivere ai macchinisti di utilizzare la propria auto per raggiungere la sede del deposito esterno. Il comitato del VSLF della sezione BLS raccomanda pertanto ai propri membri di riflettere per bene se in futuro intendono ancora prestare servizio presso sedi esterne e, in caso di ingaggi obbligati in sedi esterne, consiglia di verificare se il delta dei tempi conteggiati consente realmente di raggiun-

gere il luogo di servizio. Ci rendiamo conto che il fatto di rinunciare ai servizi esterni porti automaticamente ad una maggiore monotonia del lavoro; un aspetto che senz'altro potrà rafforzare la nostra posizione al momento delle trattative.

Adesso sta a voi macchinisti decidere se e quanto sia importante per voi una buona regolamentazione in questo ambito. Il comitato attende con ansia le vostre reazioni. ■

Una conduzione di tipo repressivo non può che avere le gambe corte

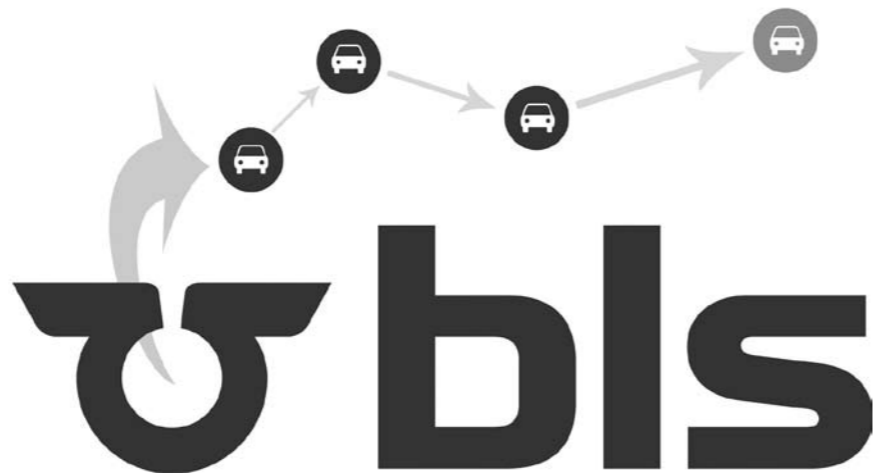
Philipp Maurer; Capo Divisione M VSLF AR

Come ben sappiamo e come ormai quasi tutti hanno potuto sperimentare sulla propria pelle, il baricentro dell'attuale conduzione da parte dei nostri superiori poggia su un mirato disorientamento e sulle aperte minacce. Noi collaboratori, da una parte veniamo accusati di continuo di impegnarci troppo poco per la compagnia (e, quindi per esempio, di non dare la nostra disponibilità durante i nostri giorni liberi, ciò che produce un basso livello qualitativo) nel mentre, dall'altra parte, non si disdegna di far capo ad accordi mirati e a minacce di disdetta adottando delle modalità estremamente inflazionistiche:

- Se non si porta il casco, malgrado esso non sia disponibile => accordo quadro
 - Mancata sottoscrizione della valutazione del personale => accordo quadro e/o minaccia di disdetta
 - Mancata sottoscrizione della valutazione del personale => blocco dello stipendio fintanto che non viene firmata
 - Mancata sottoscrizione del contratto relativo all'uso dell'handy => minaccia di disdetta
 - Il nostro impegno a favore dell'osservanza delle disposizioni e delle norme interne viene considerato un atto di slealtà nei confronti della compagnia => cattiva valutazione del personale
- Questi sono solo alcuni dei punti che ci sono

giunti alle orecchie in questi ultimi sei mesi. Per non parlare poi del fatto che spesso e volentieri ci viene ricordato che la concorrenza è spietata e che, venendo a mancare anche poche attività, si rende poi necessario adottare dei seri provvedimenti personali. Può darsi benissimo che le cose stiano effettivamente così, ma da parte nostra non possiamo fare a meno di trovare alquanto discutibili le modalità con cui ci vengono propinate. Per la maggiore, infatti, questo aspetto viene comunicato ai collaboratori in occasione dei colloqui individuali, ma in un modo che spesso e volentieri non può essere interpretato se non come una sorta di minaccia. Non c'è quindi da sorprendersi se ormai i collaboratori sono arrivati ad un punto da non fidarsi quasi più di far valere i propri diritti (sulla base dei regolamenti e delle norme attualmente in vigore, quali AZG/CCL/BAR). Per timore di rappresaglie, i dipendenti sono ormai costretti a fare regolarmente molti compromessi e a mangiarsi dentro tanta rabbia. Abbiamo seri dubbi che questa sia la strategia giusta ai fini della sicurezza. Nella maggior parte delle buone aziende dell'industria privata questa cultura repressiva è già stata abolita almeno una decina d'anni fa, in quanto anche il più inetto dei diplomandi HSG non poteva non vedere un nesso tra la soddisfazione del personale e un buon risultato di

gestione. Il livello di insoddisfazione dovuto a questo stile di conduzione a dir poco neandertaliano è ormai evidente a tutti. Basta osservare un po' da vicino cosa succede ai macchinisti presso le varie sedi di lavoro: i licenziamenti di collaboratori di vecchia data, come pure il massiccio esodo di giovani macchinisti a causa di questioni finanziarie (Cargo FFS continua a sottovalutare la flessibilità dei giovani e risparmia ogni centesimo possibile sugli stipendi) sono ormai all'ordine del giorno. In futuro questi problemi finanziari tenderanno ad intensificarsi, anche se i salari dei macchinisti tendono al rialzo a causa del prosciugamento del mercato in tutta Europa. È triste che i macchinisti debbano cercare di continuo di spiegare ai diretti superiori come vada l'economia del mercato (domanda e offerta). Questo tentativo di volerli propinare sempre nuove decisioni sbagliate che vanno a scapito del personale motivandole con l'attuale situazione del mercato, si rivela una sorta di boomerang che si evidenzia in modo drammatico con la presenza da quasi dieci anni di cifre rosse che, come ormai ben sappiamo, si aggirano sui 190 milioni di franchi. È veramente ora di ravvedersi, non solo a favore di noi collaboratori ma anche della compagnia stessa, se non vogliamo correre il rischio che, a certi livelli direttivi, si ripeta l'evoluzione dell'homo sapiens idaltu... ■



Comunicato Z no. 112/2007

Turni esterni

In caso di necessità, il personale di locomotiva può essere ingaggiato temporaneamente presso un'altra sede di lavoro rispetto a quella d'origine. Per questi casi, il conteggio e la gestione dei tempi di viaggio, come pure il rimborso dei chilometri percorsi avviene in base ai criteri seguenti: ZPZW (gestione tempi per il personale di locomotiva) calcola la distanza su Twixroute sulla base del percorso più rapido da stazione a stazione o, rispettivamente, fermata del bus. Conformemente al CCL, il delta viene indennizzato unicamente se la distanza per raggiungere il deposito esterno è superiore a quella per arrivare al deposito d'origine. I tempi di viaggio rilevati vengono successivamente registrati su RailOpt ad ogni servizio e si basano sull'AZG/CCL. Il rimborso spese per i chilometri percorsi con l'auto privata avviene automaticamente. Sul conteggio spese il personale di locomotiva non deve rivendicare i tempi di viaggio e i chilometri percorsi con l'auto per i servizi esterni. Per i servizi esterni in luoghi situati ad una certa distanza (per es. Briga) vigono delle regolamentazioni speciali sulla base delle direttive di ZP. Questa disposizione entra in vigore a partire dal 01.10.2007. AR

Data: Thu, 17 Apr 2008

Da: Presidente VSLF

A: <Markus Jordi>

Cc: <SEV>, <transfair>

AR **Oggetto: Commissione degli osservatori Cargo FFS & Tavola rotonda Bellinzona**

Egregio signor Jordi,

è con piacere che la informo che nella commissione degli informatori sulle misure da adottare presso Cargo FFS, per il VSLF entrerà a far parte Philipp Maurer.

Per quanto riguarda la tavola rotonda sui provvedimenti da prendere per le Officine principali di Bellinzona desidero comunicarle che il VSLF non vi prenderà parte. I motivi che ci hanno portato a questa decisione sono i seguenti: In questo ambito il VSLF non può dare un contributo alla soluzione del problema e, pertanto, le trattative devono aver luogo tra le parti sociali direttamente interessate. Speriamo si possa trovare una soluzione adeguata sia per Cargo FFS che per tutti i dipendenti.

Con i più cordiali saluti.
Hubert Giger
Presidente VSLF

Autodistribuzione / Conteggio

Daniel Ruf; Capo AZ/CCL VSLF AR



Dalla conclusione del progetto Vision 2010 nel 2005 si continua a lavorare sulla questione dell'autodistribuzione. Nel frattempo la direzione del progetto è cambiata ben tre volte e non si può certo dire che i lavori stiano avanzando come dovrebbero. Anche il personale del treno è stato coinvolto nel frattempo nel progetto e sono state prese delle decisioni circa le possibili varianti. Non si tratta di un'autodistribuzione nel vero senso della parola, quanto piuttosto di un sistema che può influenzare la situazione dei servizi stessi. La distribuzione deve prevedere dei turni ben definiti, come del resto anche i giorni liberi. In un momento ancora da definire, i turni vengono poi sostituiti dai servizi veri e propri. I turni possono variare a dipendenza dalle singole richieste (turno serale/intermedio/primo), in modo da consentire a gran parte dei collaboratori di adattarli alle proprie esigenze. Non si può influenzare invece l'assegnazione di un determinato percorso, in quanto ciò dipende dalla conoscenza di specifici veicoli e di particolari tratte. I percorsi assegnati sono pertanto quelli ritenuti idonei per il singolo collaboratore. Ad un certo punto si introdurrà una sorta di borsa di scambio in cui sarà possibile effettuare lo scambio 1:1 dei propri turni. Questo sistema potrebbe funzionare, ma ci sono ancora diversi aspetti da chiarire.

- Si può garantire l'avvicendamento dei servizi o si prevede sempre lo stesso percorso?
- Bisogna svolgere gli stessi servizi di oggi e, pertanto, le singole distribuzioni possono essere assegnate in base alle specifiche esigenze?
- I collaboratori sono consapevoli di dover rinunciare ad una distribuzione annuale e, questo, ne vale la pena?
- Quanti saranno gli effettivi di riserva e si potrà decidere di rinunciarvi?
- La maggior parte dei depositi non sono

troppo piccoli per impiegare al meglio questo sistema?

- Determinate conoscenze specifiche non sarebbero troppo limitative?
- Si garantirà l'osservanza dei conteggi orari?
- Cosa si prevede per i collaboratori a tempo parziale e per quelli che svolgono altre attività?
- Come verrà valutato il lavoro accessorio dal momento che non tutti godono dello stesso diritto?

L'elenco potrebbe andare avanti all'infinito ma una cosa è certa, e cioè che si tratta di aspetti che devono assolutamente essere chiariti. Un'introduzione di questo tipo fa senso solo se il prodotto finale è effettivamente migliore rispetto al sistema attuale, anche se ovviamente vi si dovranno escludere quei processi operativi che attualmente non funzionano. Questi processi andrebbero in tutti i casi modificati, anche se è evidente che non vi è una reale volontà di agire in tal senso. Quello che si teme è che questa autodistribuzione venga accelerata solo per poter presentare una soluzione fittizia all'odierno dilemma. Dall'altra parte, potrebbe anche rappresentare un'opportunità.

Conteggio tempi di lavoro a fine anno

Malgrado le istruzioni ben precise in materia, a tutt'oggi (30.04.2008) non si è ancora provveduto a sistemare la questione dei conteggi e i bilanci di fine anno non hanno ancora avuto luogo. Purtroppo, i diversi colloqui con il settore centrale del personale in merito alla questione dei conteggi con più di 30 ore in meno non sono riusciti a muovere niente presso P-OP ZF. C'è da chiedersi come mai si prevedano ancora dei colloqui con la direzione del gruppo, se poi le loro decisioni non interessano a nessuno. Sembra infatti che ciascuno faccia un po' quel che vuole ma noi, da parte nostra, intendiamo reagire. ■



Il giornale FFS come braccio di prolungamento della divisione S-&ST-I

«Per il nostro personale: impianto di climatizzazione». Ecco quanto sfoggia a grandi lettere su di una locomotiva del tipo Re420. Di recente il «Blick delle FFS» ha colto l'occasione per elogiare questo capolavoro della tecnica su un quarto di pagina (giornale FFS no. 5/2008).

Stando al giornale delle FFS, basta semplicemente premere un tasto e il macchinista può ottenere una temperatura gradevole nella sua cabina di guida. Grazie alle nuove finestre, non ci sono inoltre più nemmeno correnti d'aria! Nello stesso articolo possiamo anche scoprire che i macchinisti dispongono di moderne cabine nelle vecchie locomotive del Gottardo Ae6/6.

Di certo non pochi macchinisti si saranno

chiesti da dove la signora Susanne Perren abbia ricevuto tutte queste informazioni. Una cosa è però chiara: di certo non dagli utenti stessi! Siamo dunque portati a credere che queste informazioni provengano dalla divisione S&ST-I (interpretazione dei sogni e delle stelle), oppure che ci si sia avvalsi di una direttiva mirata a fornire un resoconto positivo a suo favore.

Dall'installazione degli impianti di climatizzazione e di spesse finestre (che tra l'altro costituiscono un notevole potenziale di ferimento) le cabine, che fino ad allora potevano essere considerate relativamente stagne sia alle correnti d'aria che al rumore, si sono trasformate in veri e propri inferni bollenti e rumorosi. Queste nuove finestre spesse contribuiscono al cattivo funziona-

mento dell'impianto. I responsabili sono senz'altro consapevoli di questa situazione; tuttavia dovremo attendere la prossima estate per fare la prova del fuoco con questi impianti di climatizzazione malfunzionanti che vanno continuamente in panne, che non raffreddano affatto l'ambiente e producono un forte rumore.

In effetti, questi impianti funzionerebbero ma lo fanno solo in modo approssimativo, per esempio convogliando l'aria fuori dal posto di guida. Non si è prestata sufficiente attenzione agli elementi termici, che purtroppo si attivano quando la temperatura della macchina è normale, o al surriscaldamento degli impianti quando la locomotiva è ferma. La conseguenza diretta è tutta una serie di impianti difettosi.

Per quanto concerne i moderni posti di lavoro sulle Ae6/6, ce ne sarebbero di cose da dire! Queste locomotive sono ben lungi dall'essere state modificate tutte! Se ci sono delle locomotive in attesa di essere revisionate (le officine di Bellinzona non riescono a stare al passo con la mole di lavoro), per la maggiore si tratta di locomotive modificate che aspettano di essere convocate alle officine principali di Bellinzona. Ci sono più locomotive non modificate di quanto si possa pensare (stando alle FFS, queste dovrebbero essere scartate, ecco perchè non sono ancora state modernizzate!). Come ci si può altrimenti spiegare il fatto di doversi arrabattare quasi giornalmente con questi vecchi storpi ergonomici? Queste cabine, dotate di vecchie finestre «cieche» e di sedili pieni di grossi difetti, non rispettano né le direttive legali né le norme di sicurezza emanate dalla SUVA! Ma questo, con il personale di locomotiva, lo si può fare! Mettete un po' questi nostri sedili, vecchi e dannosi alla salute, negli uffici! Vogliamo proprio vedere per quanto i burocrati vi ci siederebbero sopra, sempre che osino farlo.

I macchinisti di locomotiva sarebbero riconoscenti alla compagnia se, per una volta, prendesse sul serio la loro salute. Aspettiamo con ansia la prossima edizione del giornale delle FFS, in quanto il suo istruttivo e ricercato contenuto non manca di divertire il personale con le sue notizie che, con le sue pagine ben impregnate d'inchiostro nero, ci permettono di vedere come dovrebbe essere il mondo là fuori per i collaboratori che lavorano direttamente al fronte.

Flessibilità dei macchinisti BLS in tempi di carenza di personale

Andreas Jost; Capo KTU VSLF AR

Il comitato del VSLF, sezione BLS, si è fatto delle riflessioni sull'argomento che ora desidera trasmettere ai suoi membri e a tutti i diretti interessati. Negli ultimi anni l'ambito professionale del macchinista ha subito importanti cambiamenti. Le ripercussioni più forti sono state quelle derivanti dall'introduzione del CCL della BLS. Anche presso i depositi che oggi prevedono unicamente il servizio V vi sono stati grandi cambiamenti a livello di carico di lavoro.

In passato, pur rinunciando ad un'infinità di giorni di riposo, il personale di locomotiva ha dimostrato più che mai di essere flessibile e anche di volerlo essere pur di poter fornire alla BLS tutte le prestazioni richieste. Con l'introduzione del CCL della BLS ora si pretende dal personale di locomotiva una flessibilità che non può più essere giustificata solo dal buon livello salariale. Di principio noi percepiamo il nostro stipendio sulla base di un'attività al 100% presso il luogo di lavoro prescelto (e sancito a livello contrattuale!).

Se la BLS vuole delle ulteriori prestazioni da parte del personale di locomotiva, deve

anche onorarle nel dovuto modo. Non può pertanto ridurre al minimo i tempi di spostamento (vedi istruzione BLS 112/2007); tempi che non permettono al macchinista che si vuole attenere ai tempi prestabiliti di trovarsi al posto giusto nel momento giusto. Per non parlare poi del fatto che non si può nemmeno più tener conto del mezzo di trasporto utilizzato (per es. ÖV).

Chiaramente le parti sociali sono intervenute presso la direzione Z in merito a questo comunicato. Purtroppo ci si è scontrati contro un muro, in quanto la direzione in questione non vede alcun motivo per cambiare lo stato delle cose fintanto che comunque riesce sempre a trovare un numero sufficiente di macchinisti che reputano più importante un'attività variata rispetto ad un'adeguata regolamentazione sui tempi di spostamento in caso di servizi esterni. Di principio il VSLF non può prescrivere ai suoi membri cosa fare durante il proprio tempo libero, tuttavia ognuno dovrebbe essere consapevole delle conseguenze delle proprie azioni!

Ed è proprio su queste questioni che si vede quanto sia diventato difficile il lavoro dei

sindacati e come esso sia strettamente subordinato all'atteggiamento del personale di locomotiva. Indubbiamente noi parti sociali dipendiamo dal fatto che il personale di locomotiva prenda sempre più coscienza di quali sono i valori di base, come il coraggio civile e la responsabilità propria. Se, in questi tempi di penuria di personale di locomotiva, la BLS riesce comunque a trovare sempre un numero sufficiente di macchinisti per far fronte alle prestazioni del caso, continuando così a spremere quanto più possibile il «limone», ossia i macchinisti, c'è veramente da chiedersi cosa succederebbe se noi macchinisti fossimo in esubero!

È per questo che auspicheremmo da parte di ogni singolo macchinista un atteggiamento un po' più critico per quanto concerne le prestazioni extra e gli ingaggi straordinari che vanno a penalizzare il nostro tempo libero e i nostri periodi di riposo.

Il comitato attende con ansia le vostre reazioni e conta sul fatto che in occasione della prossima assemblea dei membri vi sia tanto materiale di discussione.

Presenza di radiazioni e di inquinamento elettromagnetico nella cabina di locomotiva? Progetto pilota!

Offerta promozionale:

Una tecnologia molto innovativa (tecnologia TERRATEL®) consente di mettere a terra le frequenze d'oscillazione che vengono emesse (inquinamento elettromagnetico) e che si vengono a creare in un determinato luogo a causa dei campi elettromagnetici (per es. nella cabina della locomotiva). Un'idea che ha dell'incredibile, ma che può essere testata e sperimentata gratuitamente (vedi www.esmog-terratel.ch).

Tra le più avanzate tecnologie nel traffico ferroviario, per promuovere questo strumento per la protezione contro le radiazioni TERRATEL® l'Istituto di ricerca TERRA MADRE - MUNDI ROTA (TMMR) ha deciso di mettere a disposizione dei primi sei macchinisti interessati l'apparecchio TT, di modo da poterlo provare e, sempre che la seguente condizione sia soddisfatta, di riceverlo a titolo gratuito. Questa offerta speciale presuppone che i diretti interessati si impegnino a collaborare fornendo la loro esperienza diretta e una valutazione dei risultati che emergono da questo apparecchio per la protezione contro le radiazioni.

Qualora foste interessati, vi preghiamo di richiedere un questionario per telefono oppure via Internet.

L'impiego dell'apparecchio TT non ha alcun effetto sulle moderne tecnologie in uso, dal momento che la salute dell'uomo e della natura è messa in pericolo soprattutto dalle ancora poco conosciute oscillazioni Tesla o onde longitudinali (vedi www.k-meyl.de).

Sulla base delle succitate condizioni, chi desiderasse convincersi personalmente dell'efficacia della tecnologia TT, ha la possibilità di richiedere in prova un apparecchio per la protezione contro le radiazioni TT ed, eventualmente, di restituirlo per posta raccomandata senza fornire alcuna spiegazione. Finora sono stati effettuati dei test sulla presenza di radiazioni nell'ambito delle normali composizioni di treni in uso, ciò che ha permesso di evidenziare l'ottimo funzionamento della tecnologia TT.

Contatto:

Istituto di ricerca TMMR, Johannes HJ. Müller-Omlin
Spinnereistrasse 10 / Postfach 109 / CH-9472 Grabs
Tel: **41/**81/771 64 61
Internet: www.esmog-terratel.ch
e-mail: ttt@esmog-terratel.ch

Potete anche richiedere per iscritto il prospetto illustrativo «Elektrosmog – eine unbequeme Wahrheit»



Il vestito nuovo dell'imperatore

Stephan Gut; Presidente Sezione Ostschweiz AR

Novità da Seldwyla: Ad un macchinista di locomotiva della Svizzera orientale viene diagnosticata una tendinite al tallone dal medico di famiglia. Questi gli prescrive di tenere a riposo il piede per una decina di giorni, oppure di usare un paio di calzature adatte, come per esempio dei sandali o delle scarpe da ginnastica aperte sul dietro. Ed ecco che questo leale e volenteroso macchinista viene a trovarsi proprio in un bel dilemma: infatti, in base ad un'istruzione del mese di aprile 2008 sull'obbligo di indossare calzature di lavoro nell'esercizio della propria professione, gli viene vietato di scegliere autonomamente il tipo di scarpa da usare. Decide quindi di consultare un CLP che, sulla base di detta istruzione, gli vieta di indossare delle calzature per uso privato, in quanto ritenute contrarie alle disposizioni. Anche la proposta del macchinista di svolgere per una decina di giorni il servizio da marciapiede a marciapiede per ridurre il rischio di ferirsi gli viene negata, dal momento che, stando al CLP, in caso di disagio tecnico deve essere in grado anche in viaggio di lasciare la locomotiva per provvedere al test dei freni. Di conseguenza, il CLP decide che il macchinista si assenti dal lavoro per un periodo di 10 giorni.

Un altro macchinista si ritrova invece con dei piedi alquanto problematici, ma è riuscito a trovare un modello per uso privato che non solo soddisfa tutte le caratteristiche di sicurezza, ma anche il colore delle calzature adottate dalle FFS. Purtroppo però non si tratta di un modello ufficiale previsto dalla SUVA e così il suo CLP gli porta in cabina di locomotiva diversi modelli autorizzati da quest'ultima.

Esempio no. 3: da un anno un macchinista sta aspettando di ricevere le sue scarpe di protezione. Nel frattempo indossa un paio di «caterpillars» che porta ad uso privato e che hanno un gambale di 16 cm di altezza e delle soles e calotte anteriori rinforzate in metallo. Dopo l'ennesima disputa più o meno pacifica con il suo CLP circa il senso/nonsenso dell'obbligo di indossare le calzature di protezione, questi gli dà sì ragione, ma aggiunge «ti prego, mettiti almeno un paio di scarpe nere; è indifferente quali, ma almeno così posso chiudere meglio un occhio.»

Potremmo elencarvi ancora tutta una serie di esempi, ma tutti hanno qualcosa in comune: nessuno riesce a capire il senso di questa controproducente imposizione di ciò che, originariamente, senz'altro era

un'idea alquanto lodevole orientata verso la sicurezza. Tutti però sono troppo codardi per criticare l'ingenuità e l'accettazione acritica da parte di queste presunte autorità e di questi presunti esperti e, quindi, si continua a tacere queste scomode verità per riguardo alla propria reputazione e al proprio posto di lavoro.

Durante una conversazione a quattr'occhi, perfino un responsabile della SUVA mi ha spiegato che, dal suo punto di vista, le misure adottate per il personale di locomotiva sono esagerate, dato che per il 90% siamo seduti al pannello dei comandi e pigiamo sul pedale di uomo morto. Inoltre, anche sulla base della statistica degli incidenti dei macchinisti di locomotiva, non è richiesta una tale obbligatorietà (13 casi nel 2006).

Il fatto poi che, per una questione di estetica, si faccia un'eccezione per il personale femminile del treno che indossa una gonna, non contribuisce di certo ad infondere una certa fiducia; ovviamente sempre che da parte di noi macchinisti si richieda un modo di pensare basato sulla logica.

Le FFS si sono ingarbugliate nella loro stessa burocrazia. Come prima cosa, quando si impone un obbligo si devono prevedere anche delle relative misure, come la creazione di un'adeguata infrastruttura che consenta l'osservanza delle prescrizioni legali (ciò che del resto il VSLF rivendica alle FFS; vedi newsletter, pag. 45). Questo purtroppo «lo si è dimenticato», in quanto difficilmente si potrebbero altrimenti giustificare gli elevatissimi costi aggiuntivi per gli armadietti e per l'adeguamento dei tempi di spostamento. Anche i servizi dai depositi esterni non verrebbero più calcolati dal luogo di domicilio, bensì di nuovo dal deposito base, ciò che ovviamente comporterebbe dei costi supplementari non indifferenti.

Come seconda cosa, la soddisfazione del personale soffre tremendamente di questa assurda dittatura e della ricerca di figure adulte e responsabili nella persona dei propri superiori. Per la verità, sono quasi completamente cessate le minacce di licenziamento in caso di mancato uso delle scarpe di protezione, anche se tutto sommato sono sempre latenti. Tutta la faccenda potrebbe

essere vista come una sorta di nonsenso, se non fosse che è anche alquanto dispendiosa.

Punto tre: questi costi supplementari vengono addebitati a P-OP e poi, scrollando le spalle e con un certo rammarico, il sig. Gauderon non esita a rifilarceli in occasione delle trattative salariali sotto forma di elaborate statistiche dettagliate. Si tratta della stessa divisione P-OP che, con DT, da oltre un anno non ha ancora firmato e definito la faccenda della regolamentazione settoriale del tempo di lavoro BAR per il personale di locomotiva; che non ha provveduto a sistemare nel dovuto modo le registrazioni del lavoro accessorio in base a quanto prescritto dal BAR; che non ha applicato correttamente l'assegnazione delle classi di funzione in conformità a Vision 2010; che tuttora non è disposta a prevedere delle distribuzioni mensili ai sensi dell'Ordinanza sulla durata del lavoro OLDL; che, assegnando due diversi sedi di lavoro, viola

il CCL e che, con il nuovo anno, non ha ancora risolto la questione dei conteggi di tempo di lavoro (> -30 ore di orario di lavoro), ecc. Durante le prossime riunioni questa stessa divisione ci presenterà il conto delle spese per il personale di locomotiva e non mancherà di appellarsi alla nostra accondiscendenza. Questo magari finirà per far versare qualche lacrimuccia all'uno o all'altro di coloro che si metteranno ad applaudire (promotori) ma, se riflettiamo sull'instancabile zelo burocratico con cui si continua ad elargire denaro per delle idee irrealistiche sulle norme ISO che non possono trovare applicazione nella pratica o che vanno solo a scapito di altri, ci troviamo costretti a riesaminare attentamente questa nostra accondiscendenza.

Due dei valori base di Operating sono la stima reciproca e il contributo alla redditività. Alla luce delle ripetute inosservanze delle disposizioni legali, di certo però qui non si può più parlare di reciprocità. I toni sono destinati ad inaspriarsi, dal momento che non ci si può più fidare della parola dei diretti responsabili, ciò che ovviamente ci rattrista molto. Per quanto riguarda invece il nostro contributo alla redditività, esso consiste nel poter dire all'imperatore che ciò che crede di indossare non è affatto un vestito. ■



Garantire una guida sicura

Konrad Moser; Macchinista Interlaken Est AR

Cari colleghi,

tutti i macchinisti ben sanno che, conformemente a P 20000728 (controlli e lavori da parte del personale di locomotiva su veicoli motore elettrici, unità motrici e treni navetta), a R 435.1 (impianti di sicurezza), ai relativi regolamenti in materia di veicoli motore e alle ulteriori direttive vigenti, i tempi che ci vengono messi a disposizione per una completa e corretta messa in funzione e riconsegna dei veicoli non sono assolutamente sufficienti!

Non dobbiamo dimenticare che i lavori e le attività che vengono affidati a noi macchinisti di locomotiva rivestono un'importanza a dir poco fondamentale sia sul piano della sicurezza (controllo dei freni, degli impianti di sicurezza, ecc.) che per poter assicurare un esercizio possibilmente sicuro e senza pericoli (controllo del pantografo, del dispositivo di trazione e di repulsione, ecc.). Le uniche alternative che ormai rimangono al macchinista sono di svolgere parte dei lavori prescritti durante il proprio tempo libero (prima dell'inizio del servizio o al termine dello stesso), di non effettuare tutti i lavori previsti o solo una parte di essi, tuttavia non in modo corretto o completo, oppure di decidersi per una combinazione delle succitate opzioni.

Trovo che tutto questo sia davvero peccato, poiché da una parte non mi sta bene dover usare di continuo il mio tempo libero per queste attività e, dall'altra parte, vorrei tanto avere la possibilità di svolgere questi lavori che mi vengono affidati, uno, in modo completo e, due, correttamente. E pertanto, come il CEO Andreas Meyer scrive nel suo commento finale della lettera di fine anno ai collaboratori, poter continuare a garantire ai nostri clienti un altissimo livello di sicurezza! Oppure, come Manfred Haller, direttore gestione risorse, scrive nell'editoriale di Info Operating no. 12 di dicembre 2007: «(...) nell'ambito della sicurezza, ci collocano da buono ad eccellente. E perciò, prima di tutto viene la sicurezza, sia per i nostri clienti che per noi stessi.» Da parte dei nostri quadri superiori ci giunge quindi tutta una lunga serie di dichiarazioni, peraltro ben intenzionate, sulla questione della sicurezza, ma alle parole devono poi anche seguire i fatti! Non basta solo decantare a più non posso l'aspetto della sicurezza, ma bisogna anche metterla in pratica! Da questi fatti si può trarre solo un'unica conclusione logica, e cioè che bisogna anche poter disporre di tempo sufficiente per portare a termine questi lavori



così importanti ai fini della sicurezza! Non è plausibile che i tempi ci vengano ridotti unicamente per una questione finanziaria! Sono d'accordo, basterebbero solo pochi minuti in più e il problema sarebbe risolto, ma è pur vero che se ci si ritrova con 10 minuti in meno questi poi ci vengono a mancare, punto e basta!

È vero, ci sarebbe poi anche il problema di poter disporre di una piccola riserva, dal momento che troppo spesso, per non dire quasi sempre, purtroppo non sempre tutto fila liscio: magari un piccolo difetto che bisogna notificare o che addirittura bisogna riparare da soli, uno schermo che resta nero perché non funziona la lampadina, una perdita d'olio o d'aria fuori programma, ecc., ecc., tanto per citarne qualcuno. Per non parlare poi dei danni più importanti! Ecco quindi che basta una minima piccolezza per creare un inutile stress, ciò che senza ombra di dubbio non è di alcuna utilità ai fini della sicurezza!

Da notare poi, che per garantire una guida sicura si deve anche poter disporre di un parabrezza ben pulito: dobbiamo quindi avere anche sufficiente tempo materiale per poterlo pulire a dovere ciò che, fatta eccezione per la stagione invernale, spesso e volentieri è un'operazione assolutamente necessaria e richiede qualche minuto. In inverno la pulizia del parabrezza ci richiede invece meno tempo, ma per contro ne impieghiamo molto di più per spostarci intorno al veicolo (freddo, neve, ghiaccio, ecc.).

Penso che data l'importanza della questione, tutto il personale di locomotiva, unitamente ai diversi sindacati e alle commissioni del personale di locomotiva, dovrebbe avanzare con forza alla compagnia una specifica richiesta in materia.

Nel caso in cui la direzione non intenda mancare alla parola data e il termine sicurezza non diventi solo sinonimo di una parola senza senso, non ha altra scelta che concederci il tempo sufficiente per svolgere i lavori strettamente necessari!

Ringrazio tutti i diretti interessati per il loro impegno per questa delicata questione e resto più che volentieri a disposizione per eventuali ulteriori informazioni o chiarimenti!

Il tema relativo ai tempi di messa in servizio e di riconsegna dei veicoli è in effetti una questione alquanto spinosa che il collega Konrad Moser critica non poco e, bisogna dire, a giusta ragione.

Su una cosa però vorrei contraddire Konrad: quella di svolgere parte delle attività previste durante il tempo libero o, addirittura, di non evaderle tutte, non è l'unica alternativa. In qualità di dipendente, sulla base del CCL, art. 35, il macchinista di locomotiva «(...) deve eseguire i compiti a lui assegnati a regola d'arte e con un buon livello qualitativo (...) [e] inoltre dirigere tutta la sua attenzione alla sicurezza sia del lavoro che dell'operatività (...)». La questione dei tempi relativi all'approntamento e alla partenza del treno è di secondaria importanza.

Da parte nostra, vi raccomandiamo di svolgere queste attività in conformità al CCL, anche se ciò dovesse inevitabilmente comportare degli eventuali ritardi dei treni. In caso di problemi con i superiori, vi preghiamo di rivolgervi ai presidenti di sezione del VSLF oppure alle CoPe affinché possano intervenire o avviare i necessari passi legali.

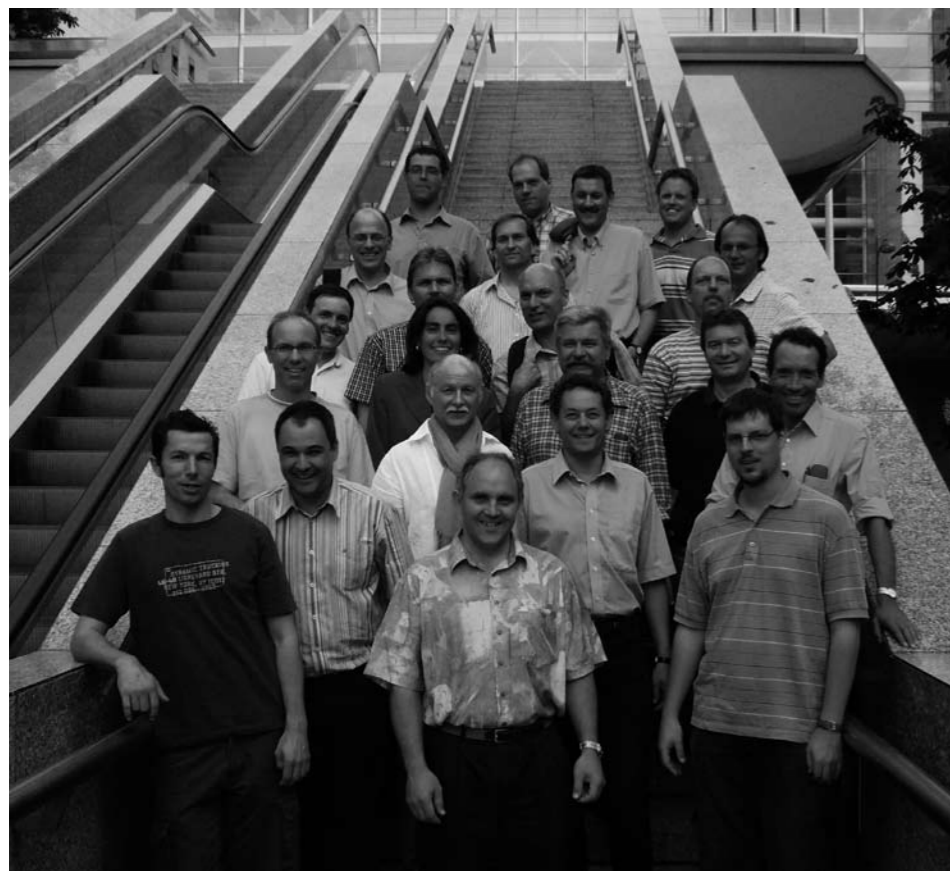
Con la presente vi sollecitiamo a scrivere un numero maggiore di avvisi del macchinista (ESI), facendone sempre pervenire una copia al VSLF al seguente indirizzo: am@vslf.com.

www.vslf.com > Servizio movimento > Avvisi dei macchinisti

Hubert Giger, Presidente VSLF

Visita del TGV da parte del gruppo di Zurigo

Pino Caglia; Macchinista Lausanna AR



Il nostro programma prevedeva la visita della fabbrica di locomotive Alstom a Belfort, degli uffici PAC (supporto telefonico in caso di problemi tecnici) a Parigi e una corsa di prova da Parigi a Montbard con il treno sperimentale TGV IRIS 320. Il gruppo si è dato appuntamento alla stazione centrale di Zurigo alle sette del mattino e, dopo sole tre ore di treno, si è ritrovato davanti all'impressionante edificio della Alstom Transport Werke. Abbiamo avuto modo di visitare diversi stabili per la lavorazione del metallo, passando attraverso le sale di montaggio in cui si costruiscono e si assemblano i componenti più svariati per il nuovo TGV 4400 POS. Abbiamo ricevuto delle spiegazioni molto esaurienti, ricavando fortissime impressioni su questa tecnologia meccanica così complessa. Purtroppo in tutto il sedime non c'era la possibilità di scattare delle foto, ma lo stesso sono rimaste ben impresse nella nostra mente tante immagini delle macchine motrici TGV semifinite e delle locomotive Cina. A Parigi siamo stati accolti con grande cordialità dai collaboratori del Centre des Opérations Techniques Grandes Lignes presso lo stabile Bercy Expo, e abbiamo potuto avvalerci di Michel Holterbach che si è messo a nostra disposizione per farci da guida. Al calar del sole e con una meravigliosa vista

sulla torre Eiffel, abbiamo brindato con i collaboratori francesi alla nostra buona collaborazione futura, gustando i tipici formaggi e le bibite che ci siamo portati dalla Svizzera come aperitivo. Quando il giorno dopo siamo giunti alla Gare de Lyon per la nostra corsa di prova, il TGV era già pronto per la partenza, nel mentre i tecnici di IRIS 320 erano ancora impegnati con i lavori preliminari. Siamo quindi stati divisi in gruppi e poi, durante la corsa, l'ingegnere che ci è stato assegnato ci ha illustrato i vari sistemi di misurazione di questo treno supertecnologico. L'occhio sfaccettato di IRIS 320 con i suoi 150 detectors e 20 telecamere è in grado di rilevare gli eventuali danni dei binari, le discrepanze nella trasmissione dei segnali, i dati della linea continua e i dati generali della intera infrastruttura. La corsa di prova si è svolta alla velocità massima ammessa e, nel nostro caso, a 300 km/h nella tratta tra Le Chatelet PRS 11 e Pailly PRS 17. Per non entrare in conflitto con la legge sul lavoro, durante la nostra corsa erano presenti due macchinisti. Una volta raggiunto il tempo massimo di lavoro un macchinista si può far sostituire e può andare a ristorarsi nel vagone soggiorno o anche a sdraiarsi in una cabina singola. Nel collegamento nei pressi di Aisy il treno



ha lasciato la LGV (Ligne à grande vitesse) per poi fermarsi in piena linea. Giunti a Montbard abbiamo cambiato la direzione di marcia e siamo tornati indietro. Particolarmente interessante e prezioso per noi è stato il fatto di aver potuto rivolgere tutte le nostre domande ai collaboratori della SNCF che ci hanno saputo fornire delle risposte molto competenti. Senza problemi di sorta ci siamo quindi diretti di nuovo a tutta velocità verso la capitale. Con un pranzo in mensa tutti insieme e un dessert nel Jardin du Carroussel abbiamo quindi concluso il nostro emozionante soggiorno parigino. Senza dubbio questo viaggio ci ha permesso di allargare i nostri orizzonti sugli aspetti tecnici di sicurezza d'oltre frontiera, favorendo anche l'aspetto collegiale della nostra collaborazione. ■

Zen: Stare a guardare, rilassarsi, meditare...

Ruedi Gfeller; Presidente Sezione Basilea AR

Ossia, come alimentare la morbidezza!

Oggi è una stupenda e calda giornata di questa strana primavera del 2008. Peccato che sia domenica e che, dal momento che si deve restare efficienti a tutti i costi, si debba comunque andare a macinare un bel po' di chilometri. Durante la pausa, nei vari locali svizzeri delle riserve si discute in generale sul nostro lavoro e anche sulla questione della soddisfazione sul posto di lavoro. Ma quanto siamo realmente soddisfatti (dal punto di vista delle FFS)? O, piuttosto, quanto siamo insoddisfatti (dal punto di vista del personale e, più precisamente, dei macchinisti)? Ecco come un nostro collega ci racconta di come molti pomeriggi si rechi al lavoro senza nemmeno aver potuto salutare i suoi figli (scuola) o augurare loro la buonanotte. Dal suo punto di vista, se ciò accadesse solo di tanto in tanto non sarebbe un problema, ma purtroppo la cosa si verifica sempre più spesso. Qui si riferisce alla disponibilità massima che il collaboratore deve avere nei confronti del datore di lavoro, ovviamente senza però tener conto della propria vita privata. Così facendo non fa che esternare apertamente quello che molti di noi macchinisti viviamo giorno dopo giorno. Se poi si fa l'ultimo turno di lavoro chissà quando si riesce a vedere i propri figli! Durante la settimana i bambini sono a scuola sia al mattino che, a volte, anche nel pomeriggio. Dato che dopo un simile turno ovviamente non possiamo far altro che dormire, il mattino successivo finiamo per mancare un'altra volta i nostri figli! Per meglio capire il senso di «non è poi così grave», eccovi qui un esempio: I bambini sono impegnati con la scuola o con l'asilo più o meno fino alle 16.00, giusto il momento in cui il papà o la mamma devono partire per cominciare un nuovo turno serale. C'è solo da augurarsi che non ci si dimentichi che aspetto hanno i nostri figli... Si lavora fino al mattino ma, di tanto in tanto, si dovrebbe anche poter andare a letto e dormire. La maggior parte di noi riesce a digerire uno o due di questi turni estremi, ma se poi il tutto si protrae per ben sei giorni o per diverse settimane? Una volta..., eh sì, una volta c'erano veramente i turni serali, quelli intermedi o del primo mattino. Una volta praticamente non si conoscevano quelli che adesso definiamo i turni da strozzini. Oggigiorno conosciamo solo i turni del primo mattino o quelli serali ma, per poter arrivare al primo servizio, per forza si deve passare attraverso quello intermedio, detto anche da strozzini! Perfetto, ecco che qui, chi ha famiglia, si ritrova

confrontato con un altro aspetto antisociale: dei turni lunghi (massima disponibilità) con tempi di lavoro talmente limitati da non consentire nemmeno di raggiungere il previsto penum lavorativo medio giornaliero. Il collega dice bene e parla a nome di tutti noi: non gli importa se deve lavorare a lungo, ma almeno a condizione di riuscire a raggiungere il tempo massimo possibile di lavoro. Molti di noi si sentono infastiditi, anzi no, piuttosto snervati per il fatto che un turno di lavoro di 600 min. alla fin fine produca un tempo effettivo di lavoro di soli 450 min. Questo è da vedere come esempio per il tot di turni in cui il collaboratore deve restare a disposizione dell'azienda per un tempo maggiore di quanto in definitiva gli venga retribuito. Eccovi un confronto di come il lavoro in generale e il lavoro presso le FFS venga vissuto da parte dei familiari: sul tram una signora reclama perché, dal lunedì al venerdì, al mattino il suo carissimo consorte esce di casa prima delle otto per poi rincasare solo verso le sei di sera. Per lei questo è un carico a dir poco enorme! Nota bene: Il corpo umano non è fatto per essere strappato via alle due del mattino nel bel mezzo della fase di sonno profondo e nemmeno per godere del meritato riposo alle cinque, per poi, se tutto va bene, magari lasciarsi andare al sonno mezz'ora più tardi! Gente! Chi di voi ha ancora la fortuna di avere un matrimonio con figli che funziona, ringrazi di cuore la sua «superdonna»! Un andazzo del genere non è di certo normale..., noi macchinisti non ci poniamo l'interrogativo se la retribuzione degli altri sia giustificata o meno, ma piuttosto ci chiediamo se il nostro stipendio sia giustificato sulla base del sovraccarico estremo, sia familiare che professionale, a cui siamo sottoposti. Anche alcuni collaboratori FFS si pongono sempre più spesso questo interrogativo, tuttavia con ben altri scopi! Ed è con questo proposito che si è dato il via ad alcuni nuovi progetti. Se ora i colleghi della divisione V, ormai ammaestrati per bene a seguire questi ritmi, pensano che si stia avvicinando un'era apocalittica, non resta loro che guardare un po' cosa sta succedendo presso la divisione Cargo. Nelle distribuzioni sono state in parte integrate sia le riserve che i rimpiazzi per le ferie, oltre al fatto che si è stilato un calendario a dir poco impossibile dei giorni

liberi. Certe settimane sono attivi come riserve, anche se però il programma può essere modificato con un anticipo di sole quattro ore, come se non ci fossero delle distribuzioni. Sono stati assegnati dei turni e qui, grazie alla griglia oraria, se non altro più o meno si sa come e quando si deve lavorare. Pensate un po', 4 ore... e il BAR? Ti chiamano a casa o sul tuo natel per poi chiederti: «Potresti (...)»? Ma, un'ora più tardi ti chiamano di nuovo per dirti: «Potresti (...)»? Quando poi vai a consultare il Piper ti rendi conto che non è nient'altro che un gran bla bla del giorno prima! Senz'altro adesso state pensando: «Ma che stupido che sei, non rispondere al telefono, no?!» Eh no, ed è qui che vi sbagliate! Questo poi salta fuori nella valutazione del personale! Nessun preciso accordo ma, attenzione, questo stato di cose va cambiato (registrazione S?). Adesso si potrebbe pensare che ciò rappresenti una curva di variazione. Sbagliato di nuovo! Ed ecco una chiara punizione disciplinare per il personale di locomotiva: se non vieni a lavorare in caso di bisogno, poi non ti do giornate libere!

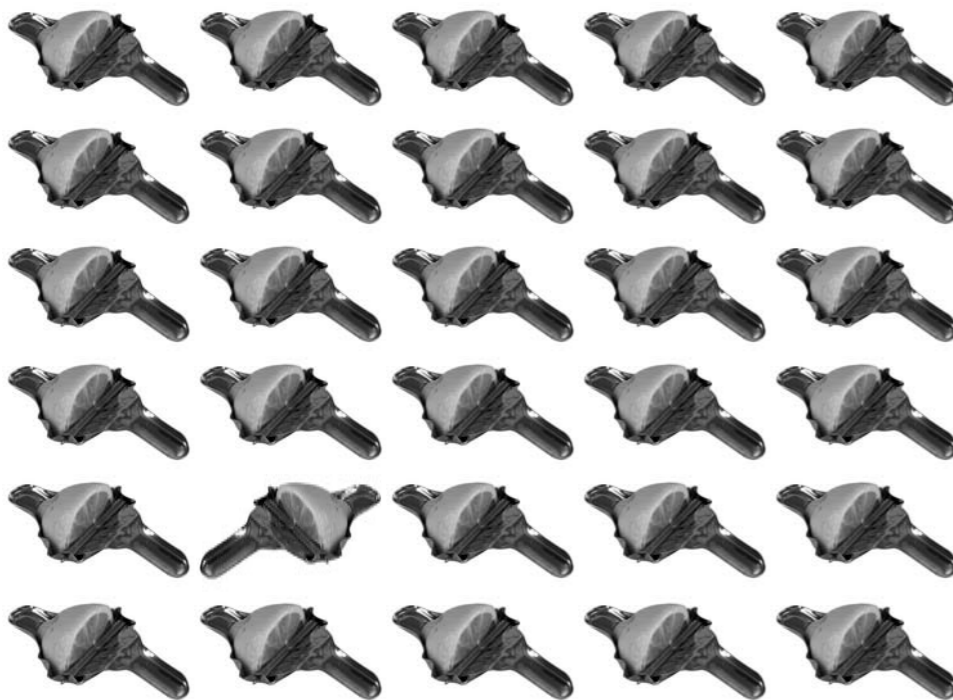


Tempo fa le locomotive Re di Cargo FFS avevano su la scritta «We go Logistic». Se avessero fatto le cose nel modo giusto adesso non ci sarebbero però tutti questi problemi! E intanto alcuni continuano a portare avanti il motto «le Roi et mort, vive le Roi».

Con il suo progetto di auto-distribuzione la divisione V sta andando nella sua stessa direzione. Già la parola stessa è di per sé sbagliata! Il termine giusto dovrebbe infatti essere «distribuzione ideale». Dopo di che, cosa ci si sente dire? «Non concesso, non concesso, possibile, concesso, non concesso, ecc.!» Rifletteteci un po' su: veicoli speciali, tratte, conoscenza dei veicoli «comuni e normali», conoscenza delle lingue, ecc. Non siamo noi ad aver creato i problemi, ma ora le FFS li sta usando contro di noi. Perfino gli entusiasti tra di noi non possono non notare come l'impegno da solo non basti più. Chi vuole essere solo un macchinista, non lo diventerà di certo! Anche se arrabbiati e demotivati, i macchinisti di locomotiva continueranno a dare il massimo di se stessi per sbrogliare questa matassa... In fin dei conti questo è il nostro compito, ma non vogliamo assolutamente che si abusi di noi. Per far bene il proprio lavoro, il personale di locomotiva non ha bisogno né di essere coccolato né di cani per i ciechi. Una domanda: i KVP sono solo per il personale di locomotiva? In caso affermativo, chi è responsabile? ■

Finiranno mai le valutazioni del personale?

Philipp Maurer; Capo Divisione M VSLF AR



E rieccoci ancora una volta! La valutazione del personale Cargo 2007 fa ormai parte del passato, ma gli animi continuano ad essere in ebollizione. Sono anni ormai che i macchinisti di locomotiva richiamano l'attenzione sull'inadeguatezza delle valutazioni del personale, eppure si continua ad andare avanti come se niente fosse. Questo, malgrado la direzione di Cargo FFS, e in particolar modo il sig. Weibel, volessero sottoporre questo sistema e la presuntuosa gestione dei quadri direttivi interessati ad un'approfondita analisi costi-benefici. Questo è successo molto tempo fa ed è pertanto innegabile che, malgrado le forti critiche e l'assenza di utilità, queste valutazioni rappresentano un costoso programma atto a conservare dei posti di lavoro.

Oltre all'enorme dispendio amministrativo e finanziario e ad un'insoddisfazione generale in continuo aumento, le valutazioni del personale non portano nient'altro che una crescente sfiducia nei confronti dei superiori.

In base ad uno studio relativo ad un caso di segnaletica che le FFS hanno affidato alla FHNW (Fachhochschule Nordwest Schweiz), tra l'altro è emerso che la «cultura della punizione» di Cargo FFS produce delle ripercussioni enormi sulla sicurezza dell'esercizio.

Per una valutazione veramente seria di un macchinista bisogna tener conto dei due punti seguenti:

1. Il macchinista andrebbe scortato almeno due volte durante il periodo di valutazione (una sola scorta all'anno non costituisce un

elemento obiettivo e rappresentativo per la valutazione).

2. Si dovrebbe prevedere almeno un colloquio intermedio nel corso di un anno.

Ci permettiamo di sottoporvi un piccolo calcolo:

CLP	Attività	CF	Costi CHF
2	Giorni di scorta	CF 18	897.00
1	Colloquio intermedio: ca. 1.5 h	CF 18	89.00
1	Valutazione: ca. 1.75 h	CF 18	96.00
1	2° colloquio: ca. 2 h	CF 18	109.00
1	Elaborazione dell'incartamento nel corso di un anno: ca. 1 h	CF 18	54.50
1	Preparazione valutazione: ca. 1.75 h	CF 18	64.00
Totale			1'309.50

LC D	Attività	CF	Costi CHF
1	Colloquio intermedio: ca. 1.5 h	CF 14	69.00
1	Valutazione: ca. 1.75 h	CF 14	81.00
1	2° colloquio: ca. 2 h	CF 14	92.00
Totale			242.00

RP	Attività	CF	Costi CHF
1	2° colloquio di ca. 2 h	CF 20?	120.00
Totale			120.00

Tutti gli importi non sono comprensivi di indennità e prestazioni sociali. Sono esclusi

anche i costi per uffici e infrastrutture. La base per le classi di funzioni è data dal CCL 2007.

Il nostro calcolo concerne 770 macchinisti della cat. D. Qui di seguito il dispendio complessivo per la valutazione del personale dei LC D:

VP senza 2° colloquio / LC D		Costi CHF
CLP	1° colloquio	1200.50
LC D	1° colloquio	150.00
Totale 1° colloquio		1'350.50

2° colloquio		Costi CHF
RP	2° colloquio	120.00
CLP	2° colloquio	109.00
LC D	2° colloquio	92.00
Totale 2° colloquio		321.00

Per la valutazione del personale si ha un dispendio complessivo annuo di:

Dispendio		Costi CHF
EP LC D	770 LC D x 1350.-	1'039'885.00
2° colloquio per ca. il 10% dei LC D	77 LC D x 321.-	24'717.00
Dispendio totale		1'064'602.00

Una valutazione del personale effettuata in base agli standard normali su 770 macchinisti di cat. D costerebbe 1,065 milioni di franchi. Dal momento però che i diretti responsabili non prendono la valutazione del personale molto seriamente e, in generale, comunque danno solo la menzione «C» (o, come ultimamente a Basilea, si assegna addirittura automaticamente la menzione «D» se si adempie alle proprie prestazioni al 100%), la maggior parte delle volte si prevede solo una scorta, se non nessuna, e tanto meno un colloquio intermedio. Se includiamo anche questo nel calcolo, ecco che ne risulta comunque un dispendio di 590'282.00 CHF.

Con i contributi previdenziali e le infrastrutture (uso di locali durante le valutazioni e uso del posto di lavoro anche durante la preparazione) si ha di nuovo un importo superiore ad 1 milione di franchi.

Beato colui che può lavorare in una società che, malgrado un deficit di milioni di franchi, si può permettere di portare avanti un sistema in cui rientrano solo 770 collaboratori e che produce una perdita pari all'1.8%!

Il tutto, ovviamente, senza che da questo investimento vi sia una qualche utilità o un valore aggiunto. Anzi, è proprio il contrario. Oltre alla perdita finanziaria Cargo FFS continua a perdere una fiducia davvero inestimabile e, così facendo, di certo non crea benevolenza. ■

Interruzioni del lavoro sul treno per il personale di locomotiva di Cargo FFS

Comitato VSLF AR



Nel gennaio 2008, Cargo FFS ha ricevuto da parte dell'UFT uno scritto in merito alla sua interpretazione sulle possibili interruzioni del tempo di lavoro durante l'attività lavorativa (durante le corse di servizio). Eccovi un estratto circa la presa di posizione dell'UFT:

(...) D'altra parte [rispetto ad un pasto principale], nella nostra cultura anche una tavoletta di cioccolato, un sandwich o una semplice mela possono essere considerati come uno spuntino. Dall'art. 24, par. 3 dell'OLDL, si potrebbe evincere che per l'assunzione di uno spuntino non si necessita di una speciale infrastruttura. In questo modo la legislazione non ostacola però eventuali ulteriori accordi tra le parti sociali. Per l'assunzione di uno spuntino è sufficiente definire un'interruzione del lavoro, senza tuttavia dover specificare quando prevederla durante il proprio servizio (contrariamente alla pausa che è prevista all'incirca a metà del servizio). Ciò che accomuna la pausa e l'interruzione del lavoro è che in questo lasso di tempo non si può svolgere la propria attività.

Dopo che la direzione di Cargo FFS Produzione Svizzera ha sottoposto a CoPe una proposta circa la regolamentazione delle interruzioni del lavoro sul treno, Fridolin Disler, capo della commissione del

personale di Cargo FFS, nell'aprile 2008 ha allestito una guida per gli addetti alle distribuzioni.

CoPe parte dai seguenti presupposti:
- Conformemente alla lettera dell'UFT, viene accordata un'interruzione del lavoro sul treno sulla base delle vigenti disposizioni legali. L'UFT è dell'opinione che essa non abbisogni di particolari infrastrutture.
- Dal punto di vista di CoPe, una regolamentazione che esuli dal BAR è possibile. L'eventuale integrazione nel BAR andrebbe richiesta dalle parti sociali.
- Tale regolamentazione si riferisce unicamente al personale di locomotiva.

CoPe si è fondamentalmente opposta a tale introduzione per una semplice questione di igiene. La direzione Cargo PN-CH persiste su questa introduzione, ma ha accolto diverse proposte di modifica da parte nostra. I miglioramenti principali sono:

- Di principio, le interruzioni del lavoro sono possibili solo sui treni del traffico a lungo percorso.
- L'interruzione del lavoro sul treno non sostituisce un pasto principale.
- Possibilità di diritto di parola.

Con questo modello si definisce una prassi che, in parte, oggi viene già adottata di comune accordo.

I sindacati sono stati pregati da CoPe Cargo di rendere nota la propria opinione. ■

In data 8 maggio 2008 è uscita la newsletter in cui viene riportata la questione dell'introduzione delle interruzioni del lavoro durante le corse di servizio di Cargo FFS Produzione.

Il VSLF intende procedere contro Cargo FFS per quanto riguarda l'introduzione delle interruzioni del lavoro durante le corse di servizio. Allo stesso tempo, abbiamo chiesto per iscritto alla CoPe Cargo di voler rispettare

VSLF, 15 maggio 2008 AR



Nel 2007 il GDL è finito sui giornali per mesi e mesi. È valsa la pena fare lo sciopero e le vostre rivendicazioni sono state accolte?

Lo sciopero è stato senz'altro molto utile, anche se prima che finisse il GDL è stato convocato a ben 37 udienze ed è stato con-

dannato ad un risarcimento danni pari a 5,1 milioni di euro. I membri che hanno preso parte allo sciopero hanno ricevuto degli ammonimenti, per un certo periodo sono stati sospesi dal lavoro, nel mentre due di loro sono stati licenziati. Nel frattempo tutte le procedure in atto nei con-

fronti del personale sono state revocate. L'obiettivo dello sciopero, ossia un contratto collettivo di lavoro autonomo per i macchinisti di locomotiva anche se, contrariamente a quanto richiesto all'inizio, non per il personale di scorta, ha potuto essere raggiunto. Per il periodo di tempo dal 1° luglio 2007 al 29 febbraio 2008 si è avuto un pagamento unico di € 800.-, dal 1° marzo al 31 agosto 2008 un aumento salariale dell'8% quindi, dal 1° settembre 2008 fino al termine del periodo di validità del contratto collettivo in data 28 febbraio 2009, un ulteriore aumento del 3%. Inoltre, a partire dal 1° marzo 2009 il pensum lavorativo settimanale verrà ridotto di un'ora.

Ci sono stati dei momenti in cui avete avuto dei dubbi alla luce del forte vento contrario che tirava da parte della DB e dei politici?

Personalmente non ho mai dubitato che avremmo avuto successo, essendo perfettamente consapevole del fatto che tutti i membri GDL sostenevano pienamente le nostre rivendicazioni.

Le vostre rivendicazioni, ossia il 31% di stipendio in più e un contratto di lavoro autonomo, non erano troppo alte?

31% è una percentuale che aveva messo in giro la DB e noi l'abbiamo semplicemente ripresa così com'era, anche se nessun membro del GDL l'ha mai considerata realistica.

I collaboratori sono soddisfatti di quanto avete ottenuto?

Sì, i macchinisti sono soddisfatti.

Quali sono gli altri obiettivi del GDL?

Ci sono delle altre rivendicazioni sindacali in materia di tempo di lavoro e, non per ultimo, di servizi più consoni per coloro che hanno una famiglia. Le nostre rivendicazioni salariali per il contratto collettivo di lavoro valido dal 1° marzo 2009 sono subordinate ai risultati aziendali della DB e al tasso di aumento dei prezzi della Repubblica federale. Inoltre stiamo lavorando anche su uno specifico contratto di lavoro di qualifica per i macchinisti di locomotiva. Ciò è possibile soprattutto grazie ad un'aperta politica sindacale orientata ai bisogni dei propri membri, in grado di evidenziare quali sono i settori per i quali il GDL è capace di perseguire una politica sindacale più valida rispetto alla concorrenza, anche grazie ad una mirata esposizione e reclamizzazione dei propri obiettivi.

Per i macchinisti organizzati nel GDL che peso hanno i problemi locali, come

per es. i piani di servizio variati, e come può il GDL conseguire dei miglioramenti a livello locale?

Di anno in anno i piani di lavoro vengono sempre più razionalizzati da parte della DB. Stando ai calcoli della DB, dal 1994 ad oggi la produttività ha visto un incremento del 183%. Il GDL si prefigge di limitare questo sovraccarico dei macchinisti e di tutelarli a livello sindacale. Da non dimenticare poi che anche l'attività mirata delle nostre commissioni interne del GDL è di estrema importanza per quanto concerne queste problematiche.

Da anni ormai il GDL non ha più alcun dialogo con i sindacati dei ferrovieri Transnet e GDBA. Non avete tutti gli stessi obiettivi?

No, sotto molti punti di vista effettivamente non abbiamo tutti gli stessi obiettivi. Noi del GDL non siamo affatto d'accordo che, grazie al supporto degli altri sindacati, da anni ormai la DB proceda secondo il principio che «quello che non va bene per tutti, non va bene per nessuno». Riteniamo che una simile politica sindacale sia assolutamente improduttiva.

Nel nuovo contratto collettivo di lavoro per il personale di locomotiva tra GDL e DB vi è coinvolto anche Transnet. Come si presenterà in futuro questo rapporto tra GDL e Transnet?

Il contratto collettivo di lavoro è «a doppio binario». Da una parte contempla le cosiddette norme collettive, in cui per esempio rientrano:

- la durata delle ferie,
- i termini di disdetta del rapporto di lavoro,
- l'idoneità o la responsabilità del collaboratore,
- alcune direttive fondamentali in materia di tempo di lavoro, salario e indennità (conteggio del tempo di lavoro, termine per il pagamento del salario, indennità in caso di giubileo, ecc.); delle condizioni pertanto che concernono tutti i ferrovieri in generale. Nel caso vi siano delle rivendicazioni su questa specifica parte verso il comitato della DB dovute a modifiche o migliorie, esse avranno luogo solo di comune accordo tra GDL

e Transnet. Per quanto concerne invece la parte speciale, ossia quella che riguarda per esempio la questione dei soldi o del tempo di lavoro, il GDL è partner contrattuale unico verso il datore di lavoro.

Secondo lei i piccoli sindacati per specifica categoria come il GDL e il VSLF possono avere un futuro rispetto ai grandi sindacati nazionali?

Come del resto già in passato, alla lunga i sindacati unitari avranno maggiori difficoltà rispetto a quei sindacati che si battono con forza e successo per i bisogni dei propri colleghi.

Quale presidente dei Sindacati autonomi europei dei macchinisti di locomotiva ALE, di cui è membro anche il VSLF, ci può dare un'idea generale sull'Europa? Secondo lei il libero accesso alla rete e il

dumping salariale riusciranno a dare il colpo di grazia ai macchinisti a causa delle disposizioni in costante aumento sull'impiego transfrontaliero?

Ciò dipenderà sostanzialmente dall'atteggiamento, per esempio, dei sindacati membri dell'ALE. Non do-



biamo farci dividere, bensì restare fermi nella nostra posizione, e cioè che con il dumping salariale non si devono assolutamente abbattere posti di lavoro.

Collega Manfred, dopo decenni di impegno a favore del personale di locomotiva cosa ci può dire? Alla luce delle sempre più forti pressioni che vengono esercitate sul personale di locomotiva, vale oggi ancora la pena investire così tanto impegno personale per questa causa?

Il mio impegno personale, sia al momento della ricostituzione del GDL nell'ex RDT che del conflitto sindacale durato quasi dodici mesi, mi hanno confermato ancora una volta che vale veramente la pena battersi per una giusta causa. Per me è una grande soddisfazione personale essere riuscito insieme ai «miei» membri a conseguire un altro importante successo i cui effetti senz'altro si faranno sentire anche nel futuro.

Caro collega Manfred, tante grazie per questa intervista.

www.gdl.de / www.ale.li

Riunione del comitato direttivo dell'ALE e Assemblea generale del GDL a Berlino

AR Il 5 maggio 2008 si è tenuta a Berlino la riunione del comitato direttivo dei Sindacati autonomi europei dei macchinisti di locomotiva ALE, di cui fa parte anche il VSLF. In tale occasione il GDL ha esposto in modo dettagliato la questione della controversia collettiva, successivamente sfociata in uno sciopero alla Deutsche Bahn. Il comitato dell'ALE ha discusso in merito agli insegnamenti che tutti gli stati membri devono trarre da questi eventi, ribadendo che la libertà di sciopero dei singoli sindacati dell'ALE è di primaria importanza.

L'ALE ha pregato il VSLF di intervenire presso la sede centrale, le FFS SA, per quanto concerne le trattative tra GDL e SBB Deutschland GmbH che sono state interrotte (Wiesenthal, Bodensee Seehas) al fine di evitare uno sciopero.

Il 6 maggio 2008 il VSLF è stato invitato a presenziare come ospite all'Assemblea generale del Sindacato germanico dei macchinisti di locomotiva GDL. Alla presenza di oltre 190 delegati ci si è congedati da Manfred Schell, presidente del GDL, e si è proceduto all'elezione di Claus Weselsky. Manfred Schell resta in carica in qualità di presidente dell'ALE.

Il tema principale dell'Assemblea generale del GDL era un'analisi approfondita dello sciopero dei macchinisti in Germania nel 2007/08.

In occasione dell'Assemblea generale del GDL, in veste di oratori sono intervenuti anche Margret Suckale, del comitato per il personale e la legislazione della Deutsche Bahn AG, come pure Wolfgang Tiefensee, ministro federale dei trasporti e dell'urbanistica.

Allo stesso tempo, nel comitato direttivo della DB AG è stato eletto anche il presidente del sindacato tedesco dei ferrovieri Transnet, Norbert Hansen.

Mitgliederversammlung der Sektion Ostschweiz vom 20. Mai 2008



Der Sektionspräsident Stephan Gut begrüsst alle Teilnehmer zur Mitgliederversammlung in Winterthur.

Ganz besonders begrüsst er Daniel Ruf, Philipp Maurer und Hubert Giger aus dem Vorstand VSLF. Die 3 Gäste dürfen ein EURO-taugliches Präsent entgegen nehmen.

RV-Ostschweiz

Der Regionalverkehr wird sich in Zukunft in der Ostschweiz ziemlich verändern. Im November letzten Jahres wurde ein Angebotskonzept 2013 für den Raum St. Gallen, Toggenburg, Walensee und Rheintal vorgestellt. Geplant ist ein massiver Ausbau des Regionalverkehrsangebots. Wie sich die Zusammenarbeit zwischen THURBO, SOB und SBB auf die verschiedenen Personalstandorte und ihre Arbeit auswirken wird, bleibt noch abzuwarten. Für unsere Generalversammlung am 15. November 2008 hat der THURBO CEO Herr E. Boos sein Kommen angekündigt. Wir hoffen dadurch, einige Neuigkeiten in Erfahrung zu bringen.

THURBO AG

Am 25. April 2008 war die Sozialpartnersitzung in Kreuzlingen. Infos dazu: Das Jahr 2007 war das bisher finanziell beste Jahr in der Geschichte der THURBO AG. Wir haben einen ausgeglichenen Personalbestand. Die Verträge der temporär angestellten MEV-Leute werden nach der EURO nicht mehr verlängert.

Bei der Pensionskasse beträgt der Deckungsgrad momentan ungefähr 96%.

Der Verlust wurde durch die ungünstige Börsenlage verursacht.

Die Standortbestimmung hat vor allem bei jüngeren Mitarbeitern zu Diskussionen geführt. Es konnten verschiedene Parameter, die den Leistungslohn betreffen und immer wieder zu Unmut führen, angepasst werden. Trotzdem muss auch in Zukunft dieses Instrument beobachtet werden, damit Ungerechtigkeiten verhindert werden.

Weiter haben wir einen Modell-Entwurf für die vorzeitige Pensionierung erhalten. Dazu haben wir unsere Anliegen für Verbesserungen eingegeben.

Zudem wurde das Nightliner-Angebot ausgebaut. Vermehrtes Arbeiten während der Nacht kommt auf die Lokführer THURBO zu. Wir diskutieren darüber, wie die Zuschläge dazu aussehen könnten.

SOB

Bei der SOB gab es viele Abgänge beim Lokpersonal. Die Unternehmung hat die Zeichen erkannt und ist bestrebt, gegensteuer zu geben.

Innerhalb der SOB haben sich die VSLF-Kollegen neu organisiert. Gewünscht wäre noch der Einbezug der Region-Süd.

Am 23. Mai werden die Verhandlungspartner nochmals über die VG bei der SOB diskutieren. *Der SEV und der Transfair haben dieses Treffen ausdrücklich verlangt, um die Aufnahme des VSLF in die VG zu besiegeln. Wir erwarten jetzt schon, dass SEV und Transfair ein klares Bekenntnis für den VSLF ablegen.

Referat: Präsident VSLF Hubert Giger

Wir haben beim Personalchef Jordi Einingungsgespräche verlangt, über folgende Themen: BAR, NA Umbuchung, Ferientage 2007, Stellenverteilung 2010, Arbeitsschuhe 3. Verordnung nicht erfüllt, Monateinteilung nicht verteilt, Zuteilung von 2 Arbeitsorten und die Minusstunden bei der Jahres-Arbeitszeit.

Gestern war ein Treffen wegen SBB Cargo. SBB möchte abklären lassen, wer welche Informationspflicht und zu welchen Zeitpunkt hat.

Die UNIA Mitarbeit bei der SBB: Unsere Gewerkschaftskollegen hatten keine Antwort dazu. Wir sind der Meinung, falls die UNIA Sozialpartner werden will, können wir darüber diskutieren, ansonsten haben sie bei der SBB nichts verloren.

Zu den neuen Richtlinien zum Drogen- und Alkoholtest, werden die SBB noch informieren.

Bei den Zulagen in den Ferien (Orange-Urteil) gibt es erfreuliche News. Die SBB haben ihre Schuld anerkannt. Laut Bundesgerichtsurteil muss die Dauerhaftig-

keit und Regelmässigkeit dieser Zulage vorhanden sein. Jetzt geht es noch um die genauen Parameter dazu.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass wir bei der SOB jetzt endlich zum Ziel VG-Partner kommen.

Selbsteinteilung

Auch nach den Infos in den Depots zu der Selbsteinteilung gibt es immer noch viele offene Fragen. Neu wollen sie die Probleme bei den Teilzeitarbeitenden anschauen. Obwohl die Probleme bei den Vollzeitbeschäftigten nicht gelöst sind.

In Lausanne haben die Lokführer eine Abstimmung zur Selbsteinteilung abgelehnt (92%).

LEA2

So wie es aussieht, werden wir noch einige Zeit auf das LEA2 warten müssen. Vielleicht wäre es besser, wenn die SBB neue Bildschirme und Batterien für die alten Geräte beschaffen würden.

Ankündigung des Ausflugs der Sektion Ostschweiz



Der Ausflug der Sektion Ostschweiz wird uns am 5. Juli 2008 in die Tamina-Schlucht bei Bad Ragaz führen. Anmeldung bei Christian Schneider bis 30. Juni, Tel. 051/281 59 56.

Um 16.55 Uhr schliesst Stephan Gut die Versammlung und bedankt sich bei den Teilnehmern für die aktive Teilnahme. Weitere Diskussionen konnten bei einem feinen Aperó geführt werden.

Kay Rudolf

Protokoll der Sitzung vom 15. Mai 2008

Anlass dieser Zusammenkunft war, dass der bisherige Leiter des VSLF-SOB, Andreas Schaad, die Führung in neue Hände geben möchte. Mit der wachsenden Mitgliederzahl ist es zudem nicht mehr möglich, dass alle Aufgaben auf nur wenigen Personen lasten.

Dank dem grossen Einsatz von Ruedi Brunner hatten wir die Möglichkeit, eine rege Diskussion über das «wie weiter?» zu führen. Von den momentan 24 Mitgliedern fanden leider nur deren 7 den Weg in unsere Runde. Etwas enttäuscht mussten wir auch zur Kenntnis nehmen, dass kein einziger Lf-Kollege aus dem Süden unseren Ausführungen beiwohnte.

Ruedi hatte viele gute Ideen auf Lager, die Verteilung der Arbeiten in verschiedene Ressorts hatte er bereits vorgenommen. Aufgrund dieser perfekten Vorarbeit bot sich kein Anlass mehr für grosse Diskussionen. Die Hauptarbeit bestand nun darin, für jeden Teilbereich geeignete Lokführer zu finden. Nach einigen Wortmeldungen und Restrukturierungen der einzelnen Ressorts war auch dies zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Die Koordination des VSLF-SOB übernimmt neu Ruedi Brunner, als Stellvertreter und Kassier amtiert René Zöllig. Die Bezeichnung «Leiter» haben wir bewusst aufgegeben, dies weil wir bekanntlich der VSLF-Sektion Ostschweiz mit «Chef» Stephan Gut angehören. Eine Abspaltung steht im Moment nicht zur Diskussion, trotzdem wären wir aber in der Lage mit den neuen Strukturen den VSLF-SOB eigenständig zu führen.

Sepp Ulmann zeichnet sich für den Bereich Technik verantwortlich, Andreas Schaad übernimmt die Kommunikation, Andreas Krebs den Fahrdienst und als Unterstützung konnten wir Sacha Bürgler gewinnen. Details siehe Organigramm. Selbstverständlich wird es im Laufe der Zeit sicher noch Änderungen geben. Vielen herzlichen Dank an alle für die grosse Bereitschaft an unserem Projekt mitzuarbeiten!

Der einzige Wermutstropfen bleibt nun die Vertretung unserer Kollegen im Süden. Wir appellieren an Euch, aktiv am VSLF-SOB mitzuarbeiten. Bitte sucht die Diskussion untereinander und teilt uns Kollegen mit, die das Ressort «Süd» übernehmen möchten und somit Eure Probleme und Wünsche vertreten. Wir hoffen Ihr habt Verständnis, dass wir Euch aus der «Ferne» so nicht optimal vertreten können. Besten Dank an dieser Stelle an Stefan Fischer, er zeichnet sich für die VSLF-Aushänge im Süden verantwortlich und ist immer hilfs-

bereit wenn es um die Verteilung z.B. von Werbeartikeln geht.

Ziel dieser neuen VSLF-SOB Organisation ist, dass wir erstens eine gute Zusammenarbeit intern pflegen, das heisst keiner der Ressortleiter soll mit seinen Problemen alleine gelassen werden, zweitens müssen wir extern zusammen mit der Sektion SEV-SOB als Gemeinschaft gegenüber der SOB auftreten. Anfragen der SOB an den SEV und/oder VSLF sollen entgegen genommen werden, danach wird gemeinsam eine Antwort erarbeitet um diese folglich auch gemeinsam zu kommunizieren. So verhindern wir, dass jemand versucht uns gegeneinander auszuspielen.

Für Themen die alle SOB-Lokführer betreffen, wie z.B. Dienstpläne, sollen gemeinsame Versammlungen organisiert werden. Eine Idee wäre, man hält die SEV bzw. die VSLF-Versammlung im selben Lokal in getrennten Räumen ab, und könnte anschliessend die gemeinsamen Geschäfte in einem Raum behandeln.

An der nächsten Sitzung im Juni (Terminsuche läuft bereits über Doodle) möchten wir auch den SEV-LP-Vetreter Christoph Locher willkommen heissen, dies um das Thema der gemeinsamen Lokpersonal-Kasse vertieft und wenn möglich abschliessend zu behandeln. Hoch erfreut wären wir natürlich, einen Lokführer aus den Depots Rw/Sam/Gd/Eis begrüssen zu dürfen.

Einige erwähneswerte Punkte zu den laufenden Geschäften SOB

- Auf spätestens Ende 2008 wird ein neuer Leiter VSLF-SOB gesucht
- am 15. Mai um 16 Uhr findet dazu in Herisau eine Sitzung für alle SOB-VSLF Mitglieder statt. Dabei geht es primär um die zukünftige Aufgabenverteilung, da momentan fast alles beim jetzigen Leiter liegenbleibt. Immerhin konnten für die Betreuung der Aushänge, für das Internet und für die Organisation des oben erwähnten Anlasses Freiwillige gefunden werden, herzlichen Dank!
- Zu organisieren ist auch die zukünftige Lokpersonalkasse für Pensionierungsgeschenke usw. Läuft momentan über den SEV, für uns ist noch unklar inwiefern wir uns da beteiligen wollen.
- Bei der SOB sollen Leihloführer ange stellt werden. Dies weil durch etliche Abgänge der Lf-Mangel noch zugenommen hat. Zudem soll via Login eine Grundausbildung starten.
- Die Mitarbeiterbeurteilung wird für das Jahr 2008 sistiert.
- Die Leitung des Lokpersonals wurde neu organisiert.
- Die Begleitfahrten der Gruppenleiter

werden erheblich reduziert.

- Alle 11 Flirt-Züge abgeliefert und ziemlich zuverlässig in Betrieb. Die BDE-Pendelzüge fahren keine planmässigen Leistungen mehr.
- Die Einteilung erscheint neu spätestens am 10. des Vormonats. Ist eine starke Verbesserung, wünschenswert bleibt trotzdem ein Rasttagskalender für das Reserve-Lokpersonal.

Andreas Schaad; Leiter VSLF SOB

An die VSLF Mitglieder der SOB

Zürich, den 26. Mai 2008

VSLF neu Sozialpartner bei der Schweizerischen Südostbahn SOB

Geschätzte Kollegen

Es ist uns eine grosse Freude, Euch mitteilen zu können, dass die Verhandlungen mit den Partnerverbänden am 23. Mai 2008 in Wattwil über die Modalitäten der Zusammenarbeit in einer Verhandlungsgemeinschaft (VG) erfolgreich verlaufen sind. Somit steht der Aufnahme des VSLF als vollwertiger Sozialpartner bei der Schweizerischen Südostbahn SOB nichts mehr im Wege, da die Geschäftsleitung SOB schon Anfangs Jahr ihre Bereitschaft zur Aufnahme des VSLF bekundet hat; die offizielle Unterzeichnung der Verträge wird Anfang Juni stattfinden.

An dieser Stelle möchten wir Euch für Euer Engagement und Euer Vertrauen herzlich danken. Wie schon 1957, als der VSLF neu gegründet wurde, habt ihr den Mut bewiesen, entgegen aller Widerstände Euer Ziel zu verfolgen und mitzuhelfen, unseren Verband als eine Lokführervertretung zu etablieren, welche ihre Positionen vertritt und gehört wird. Zusammen werden wir mit der neuen Sozialpartnerschaft bei der SOB unsere Ziele verfolgen und zusammen werden wir sie auch erreichen.

In diesem Sinne freuen wir uns auf die zukünftige Zusammenarbeit mit Euch, den Partnerverbänden und der Schweizerischen Südostbahn SOB.

Mit kollegialen Grüssen
Hubert Giger & Stephan Gut

Sozialpartner-Sitzung THURBO vom 25. April 2008**Geschäftsgang THURBO AG**

Im Jahr 2007 erzielte THURBO AG das beste Ergebnis seit bestehen. Es wurden 5 Mio. Franken erwirtschaftet. Gute Rückmeldungen durften für das Personal auf den Zügen entgegen genommen werden.

Obwohl es an einzelnen Tagen zu Engpässen beim Lokpersonal (LP) kommen könnte, kann nach der EURO08 nicht mehr von einem Unterbestand gesprochen werden. Der aktuelle Bestand beträgt 280 Lf. Der Vertrag mit MEV läuft nach der EURO 08 aus. Dieser Wegfall an LP wird durch die Ausbildungsklasse kompensiert. Für 2009 wird wieder eine Februarklasse (Lf) ausgeschrieben. In den folgenden Jahren wird kontinuierlich LP ausgebildet, 11/2 Klassen im Schnitt.

Die Fluktuation im 2007 betrug rund 5%, da aber viele Zugänge registriert wurden, ist der Personalbestand ausgeglichen.

Für das Jahr 2008 ist man auf Budgetkurs bei einer guten Verkehrsentwicklung. Bedingt durch eine sich abzeichnende Zunahme der zu fahrenden Leistungen, könnte sich das allgemeine Problem des Wochenendarbeitens verschärfen.

In der Bahnlandschaft Ost-CH wir in mittelfristiger Zukunft mit 11% mehr Leistung gerechnet, bis 2017/18 ist die Tendenz weiter steigend.

Pensionskasse THURBO

Wie im sehr schwierigen Börsenumfeld nicht anders erwartet, fiel die Performance. Dies hat nun zur Folge, dass der Deckungsgrad per ende März 2008 noch 96.3% beträgt, anstelle der Geschätzten 102.7%, bei einem Anlagevermögen von 54 Mio. Franken. Das Teilliquidationsreglement wurde von der BVG- und Stiftungsaufsicht genehmigt und ohne Einreichen von Beschwerden der Versicherten, tritt es nach der Frist in Kraft.

Standortbestimmungsgespräche

Die Rückmeldungen betrafen den Lohn (jüngere MA); das positive Arbeitsklima und für verbesserungsfähig wurde die Zusammenarbeit mit der Dispo erwähnt. Beim LP gab es 2 Zweit-Gespräche.

Die Lohnerhöhungen variieren je nach Beurteilung zwischen 0.8 – 5.4%

Fonds für vorzeitige Pensionierungen

Der Entwurf des Reglements wurde bereinigt und gelangt nun zum Abschluss. Gültig wird das Reglement rückwirkend auf anfangs Jahr 2008. Die Eckpunkte sind: Ab dem Altersjahr von 60 möglich, ob freiwillig oder medizinisch bedingt, DAG-Datum ist mit ein Faktor, 1/2 AHV-Überbrückungs-

rente von jährlich Fr 13'260.-, der Fonds wird von der Pensionskasse THURBO verwaltet, die Einlage per anfangs Jahr entsprach den verhandelten 0.7 Lohnprozente (Fr. 200'000.-). Weitere mögliche Einlagen werden bei den Lohngesprächen ausgehandelt.

My Nightliner

Bedingt durch das erweiterte Angebot in den Nächten Fr/Sa, Sa/So und während der EURO08 sehen wir vom VSLF einen Handlungsbedarf in der Entschädigung dieser Dienste.

Aufstieg fürs LP von der Lohn-Standardstufe 4 in die Erweiterungsstufe 5

Gemäss Anhang GAV Ziffer 1.6 sind die Kriterien klar definiert, wir sind gespannt auf die Umsetzung.

Tätlichkeiten gegen ÖV-Personal

Gemäss Kantonspolizei TG, kann der von THURBO angestrebte Personen-Datenschutz, nur in bestimmten Einzelfällen und lediglich ausnahmsweise gewährleistet werden.

Martin Reist, Leiter VSLF THURBO

SEKTION B

Daten:

15.08.2008: Familientag VSLF Brig in Eischol ab 11.00 Uhr. Mitbringen: Kuchen oder Salat

3.Oktober 2008: Weindegustation bei Josef Glenz & Töchter

15. November 2008: Generalversammlung Sektion Brig in Brig

SEKTION L

Unsere diesjährige GV findet am Dienstag Nachmittag **25. November 2008** in Goldau statt.

SEKTION B

Daten:

06.12.2008: Klausenfeier in Reinach BL *Forsthaus Krämerbrunnen*

24.11.2008: Generalversammlung VSLF Sektion Basel (Lokdepot)

04.09.2008: Pensionärsausflug.

19.07.2008: GDL/VSLF Grillade in Wollbach D beim *Baselblick*

Generalversammlung 2007 Sektion Bern

Die 19. Generalversammlung vom 15. November 2007 findet wie gewohnt im Restaurant Beaulieu in Bern statt. Pünktlich begrüsst unser Sektions-Vize-Präsident Martin Egli die anwesenden Mitglieder und unseren Präsidenten Hubert Giger. Die Versammlung wird von Martin geleitet, unser Sektions-Präsident Hans-Peter Moser hat sich krankheitsbedingt entschuldigt. Martin kann auch dieses Jahr wieder zwei neue Mitglieder willkommen heissen.

Bei den Wahlen gibt es fünf Ämter zu bestätigen. Die GRPK-Mitglieder Schöni Jean-Maurice und Bättig Otto, die Delegierten Schöni Jean-Maurice, Gasser Theophil und Leuenberger Theo werden einstimmig wiedergewählt.

Markus Röhliberger liest den Bericht des Präsidenten in Vertretung vor. Hans-Peter berichtet darin über das leidige Problem der fehlenden JAZ, ausgelöst durch den Übergang von der 40h- auf die 41h-Woche. Eine neue Regelung besteht zur persönlichen Schutzausrüstung, eine Nichteinhaltung kann im Extremfall die Kündigung bedeuten.

Der VSLF hat umgehend den neuen CEO Andreas Meyer informiert, dass die nötige Infrastruktur dazu fehlt. Zum Beispiel DA und DE beim Kasten.

Hubert Giger bringt uns Infos und News aus der ganzen Schweiz nach Bern.

Cargo hat einen Einstellungsstopp und macht ein Grossinventar. Swissair lässt grüssen...

Das Auffüllen der fehlenden Zeit beim Lokpersonal auf Ende Jahr, ist laut Personalabteilung SBB ganz klar Sache des Arbeitgebers. Hofstetter verstösst mit seinem Newsletter gegen den GAV. Login findet keine Interessenten, welche auf privater Basis eine Lokführer-Ausbildung machen wollen. (Kosten ca. Fr. 40'000.-) Sie sind erstaunt...

Leistungen in der Freizeit werden von unserem Arbeitgeber als Lockmittel eingesetzt für mehr Abwechslung. Die Refresherkurse (Re 460, ICN) in Zürich sind am «flopfen»! Die Kurse wären gut, aber leider in der Freizeit! Hubert bittet uns um Selbstverantwortung und Zivilcourage in dieser Sache!

Er bittet uns auch, von Führermeldungen immer eine Kopie an den VSLF zu senden.

Martin Hammer, Fachexperte beim BAV, erklärt uns was der LF bei einem Sicherheits-Audit in etwa zu erwarten hat und was so ein Audit für die EVU bedeutet. Der Sinn und Zweck ist, halten und wo möglich verbessern der Sicherheit. Der Prüfungsumfang wird gegeben durch eine Checkliste mit Schwerpunkten. Bei einem

Güterzug hat diese Liste 34 Hauptpunkte. In Zukunft wird es einen EU-Führerschein geben, ist in Arbeit, dauert aber noch etwas!

Stefan Jufer stellt das neue Aus- und Weiterbildungskonzept vor. Der LF geht 1 Tag auf den Fahrsimulator vor der PP. Der E-Tutor bleibt immer offen für alle, also auch für die LF, welche nicht PP haben.

Thomas stellt uns die Aufgaben der PEKO vor. Die PEKO will Probleme aktiv angehen, dafür muss sie aber die Sorgen des LF kennen.

Das ND 2-Konto darf Ende Jahr nicht gelöscht werden, der LF kann bis auf die letzte Minute frei über das Konto verfügen. Die Wegzeit Bn – BnWm – Bn bei Kursen von Login, wurde storniert, muss uns aber wieder gut geschrieben werden.

Limite bei Alkohol und Drogen; ab 01.01.2008 gibt das BAV die Grenzwerte bekannt.

Thomas appelliert noch einmal an unsere Eigenverantwortung. Kollegen meldet euch bei Problemen!

Den gemütlichen Teil der GV geniessen wir beim anschliessenden Apéro und später beim Nachtessen.

GV 2008 Sektion Bern: 20. November 2008

Hans Schäfer

20 JAHRE SEKTION BERN

Geschätztes Mitglied der VSLF-Sektion Bern. Unsere Sektion besteht seit 20 Jahren. Der Vorstand hat einen gemütlichen Anlass organisiert, um dieses Jubiläum gebührend zu feiern. Zu diesem Anlass bist Du mit Partner herzlich eingeladen. Wir freuen uns über deine Anmeldung.

- Am 29. August 13:45, treffen wir uns bei der Schiffländle in Thun
- Jubi Apéro auf dem Schiff und Fahrt nach Beatenbuch
- Anschliessend Trotti-Bike-Plausch am Niederhorn oder Spazieren auf dem Beatenberg
- Ab ca. 18:00 Grillplausch im Restaurant Buffet Beatenbuch
- Rückreise mit Bus nach Thun

Kosten: Apéro auf Schiff, Trotti-Bike-Plausch, Grillplausch inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee sind von der Sektion Bern offeriert!

VSLF MEMBERS ONLY!

Bitte bis am 8. Juni 2008 anmelden unter: www.vslf.com > Sektionen > Bern oder: Tel.: 0512/81 24 07 bei Hans Schäfer. Merci.



Retrospectiva

I seminari proposti dal VSLF sono stati sfruttati al meglio al punto che, soprattutto quelli in materia di PCT, erano sempre esauriti fino all'ultimo posto. Anche nella Svizzera occidentale, per la prima volta dopo tanti anni si è potuto tenere di nuovo un seminario PCT in lingua francese. Con la partecipazione di Paolo Induni abbiamo senz'altro potuto avvalerci di un relatore molto competente; il feedback è stato infatti oltremodo positivo. Anche l'organizzazione di due ulteriori seminari PCT in lingua tedesca si è rivelata particolarmente positiva, ciò che ci ha permesso di creare dei gruppi con un massimo di 20 partecipanti.

Purtroppo due seminari hanno dovuto essere annullati per mancanza di partecipanti. Anche i seminari «Come e dove mi situo nella quotidianità lavorativa? Posizione professionale!», come pure «Capacità di agire in situazioni lavorative estreme» non hanno riscontrato l'interesse sperato da parte dei membri, motivo per cui in futuro non rientreranno più nel nostro programma.

Nuova offerta di seminari

Prescrizioni DB (d):

Questo seminario vuole offrire ai macchinisti che transitano in Germania la possibilità di rinfrescare e di approfondire le conoscenze in materia di prescrizioni DB, come pure di imparare cose nuove.

Organizzazione di sedute (d):

Si tratta di un seminario che si rivolge soprattutto a coloro che devono organizzare e condurre delle riunioni. L'obiettivo è quello di riuscire a condurre una seduta in modo competente e con la dovuta efficacia. Questo seminario si rivolge in particolare modo a presidenti di sezione e membri di comitato, ma anche ai membri stessi che nella loro vita privata si ritrovano a dover condurre delle sedute, come per es. a livello sportivo, di consiglio comunale, ecc.

Competenza sociale e personale I (d):

Un modo di presentarsi sicuro, la capacità di esprimersi in modo efficace, di capire sé stessi e gli altri, di saper riconoscere le situazioni conflittuali e possedere generali conoscenze umane, ecc., sono alcuni degli argomenti trattati in questo seminario. Sono diversi infatti i colleghi che mi hanno interpellato affinché decidessimo di organizzare di nuovo un seminario in materia di retorica. Con questo seminario si va ben

oltre alle semplici tecniche verbali. Con una buona competenza sociale e personale anche il fatto di parlare in pubblico riesce infatti molto più facile. Nel 2009 è prevista la prosecuzione di questo seminario grazie ad un corso della durata di due giorni.

Seminario AZG (d):

Contrariamente allo scorso anno, quando ai seminari AZG erano ammessi soltanto i funzionari e i membri della BLS, quest'anno desideriamo proporre questo corso anche a tutti i macchinisti di locomotiva. Per il VSLF è molto importante che i propri membri conoscano a fondo le prescrizioni sul tempo di lavoro e siano anche in grado di applicarle. Questo seminario intende offrire una vasta panoramica sulla legge sul tempo di lavoro e sulla relativa ordinanza. Grazie a queste nuove offerte mi auguro che potremo soddisfare le esigenze dei nostri membri e di poter contare su una grande partecipazione.

Nuove sedi per la formazione:

Il Waldhotel Bürgenstock, che inizialmente conoscevamo con il nome di Hotel Waldheim Bürgenstock, per tanti anni per il VSLF ha significato una sorta di seconda casa che ci ha ospitati in modo ottimale in occasione dei nostri seminari della durata di più giorni. In mancanza di un successore, la famiglia Kummer è stata costretta a cedere il Waldhotel ad un gruppo di investitori e, pertanto, ha finito per chiudere definitivamente i battenti per la fine di marzo 2008 e sta per essere demolito. Purtroppo non siamo riusciti a trovare una buona alternativa al Bürgenstock. Dopo intense ricerche siamo riusciti a trovare un altro albergo dove poter tenere i nostri seminari. Situato ad 800 metri s.l.m. sopra al lago di Thun, con una bellissima vista sulle montagne dell'Oberland Bernese, in futuro saremo ospitati presso il

Solbadhotel Sigriswil. Oltre alla magnifica posizione di questo albergo a quattro stelle, esso offre ingresso libero ai propri impianti wellness che sono dotati di bagni salini, sauna e fitness. I prezzi sono più o meno gli stessi di quelli del Waldhotel Bürgenstock. Sono compresi nel prezzo anche le pause caffè, il buffet all'ora di pranzo e un menu con quattro portate per la cena serale. Con il Solbadhotel Sigriswil sono convinto che si è riusciti a trovare una buona soluzione che ci permetterà di sfruttare al meglio i nostri corsi, ma anche di riposarci a dovere.

Anche per i colleghi ticinesi siamo riusciti a trovare una nuova sede per i nostri seminari. Si tratta del Wellness Hotel Kurhaus Cademario situato ad 850 metri s.l.m. sopra al lago di Lugano, in grado di offrire un panorama davvero unico. I partecipanti possono scegliere tutti i giorni tra 3 pranzi diversi ciascuno dei quali con tre portate e un buffet di insalate, come pure tra 2 cene diverse con tre portate e buffet di insalate. Sia le pause caffè che l'utilizzo degli impianti wellness sono inclusi nel prezzo. I singoli partecipanti riceveranno inoltre un buono del 10% per un massaggio o un trattamento. Imparare e, contemporaneamente, rilassarsi... Cosa si vuole di più?

In futuro tutti gli altri seminari si terranno presso il Swisscom Conference Center di Olten. Il Conference Center si trova nelle immediate vicinanze della stazione e può essere raggiunto a piedi in soli 5 minuti. Per quanto concerne i seminari organizzati presso il Swisscom Conference Center, inclusi nel prezzo vi sono le pause caffè, i pranzi con le bibite, come pure il dessert e il caffè.

Mi auguro che questa nostra offerta di seminari possa soddisfare almeno in parte non solo le vostre esigenze professionali, ma anche quelle personali. Se avete delle altre proposte o delle specifiche richieste in materia di formazione continua, in particolare modo per gli attuali funzionari o per quelli che stanno per incominciare, non esitate a mettervi in contatto con il sottoscritto.

Per annunciarsi o ricevere ulteriori informazioni vogliate consultare il sito:

www.vslf.com > Servizi > Formazione ■



Rückblick

Das Seminarangebot des VSLF wurde intensiv genutzt, so dass insbesondere die FDV Seminare praktisch alle ausgebucht waren. Auch in der Westschweiz konnte nach Jahren wieder ein FDV Seminar in französischer Sprache durchgeführt werden. Mit Paolo Induni haben wir einen kompetenten Referenten gewinnen können. Die Feedbacks waren durchwegs positiv. Auch der Ausbau mit zwei zusätzlichen FDV Seminaren in Deutsch, hat sich als sehr positiv erwiesen. So konnten die Gruppengrößen auf max. 20 Teilnehmer gesenkt werden.

Leider mussten zwei Seminare mangels Teilnehmer annulliert werden. «Wie und wo stehe ich im beruflichen Alltag? Berufliche Standortbestimmung!» sowie «Handlungsfähig in extremen Berufssituationen» fanden bei den Mitgliedern auf kein Gegeninteresse und werden deshalb nicht mehr ins Seminarprogramm aufgenommen.

Neue Seminar-Angebote

DB-Vorschriften (d):

Dieses Seminar soll den Lokführerinnen und Lokführern welche nach Deutschland verkehren die Möglichkeit geben, die DB-Vorschriften aufzufrischen, zu vertiefen und Neues dazu zu lernen.

Sitzungsgestaltung (d):

Ein Seminar, welches insbesondere Personen anspricht, welche Sitzungen leiten und organisieren. Ziel ist es, eine Sitzung kompetent, Effizient und Effektiv leiten zu können. Das Seminar richtet sich insbesondere an Sektionspräsidenten, Vorstandsmitglieder, aber auch an Mitglieder, welche im privaten Bereich, z.B. im Verein, im Gemeinderat, etc. Sitzungen leiten.

Sozial- und Selbstkompetenz I (d):

Sicheres Auftreten, wirkungsvoll sprechen, sich und andere verstehen, Konfliktpotenzial erkennen, allgemeine Menschen-

kenntnisse, usw. sind die Themen dieses Seminars. Von verschiedenen Kolleginnen und Kollegen wurde ich darauf angesprochen, wieder einmal ein Seminar in Richtung Rhetorik zu organisieren. Mit diesem Seminar gehen wir über die schlichten Redetechniken hinaus. Mit einer guten Sozial- und Selbstkompetenz fällt auch das Sprechen vor anderen Menschen leichter. Im 2009 ist eine 2-tägige Fortsetzung dieses Seminars geplant.

AZG Seminar (d):

Nachdem im letzten Jahr die AZG-Seminare nur für Funktionäre und BLS-Mitglieder zugänglich waren, möchten wir in diesem Jahr das AZG-Seminar für alle Lokführerinnen und Lokführer anbieten. Dem VSLF ist es wichtig, dass seine Mitglieder die Arbeitszeitvorschriften kennen und anwenden. Das Seminar gibt einen wichtigen Überblick über das Arbeitszeitgesetz und die zugehörige Verordnung. Ich hoffe sehr, dass mit diesen neuen Angeboten den Bedürfnissen unserer Mitglieder entsprochen werden kann und wir die Seminare mit voller Teilnehmerzahl durchführen können.

Neue Schulungsorte:

Das Waldhotel Bürgenstock (Anfangs noch unter dem Namen Hotel Waldheim Bürgenstock), war für den VSLF jahrelang wie eine zweite Heimat und bot Unterkunft und gutes Essen für unsere mehrtägigen Seminare. Nachdem das Waldhotel von der Familie Kummer, mangels Nachfolge, an eine Investorengruppe verkauft wurde, schloss es nun seine Tore Ende März 2008 für immer und wird abgerissen. Eine gute Alternative auf dem Bürgenstock gibt es leider nicht.

Nach intensiver Suche, konnte nun ein neues Seminarhotel gefunden werden. 800 m.ü.M. oberhalb des Thunersees, mit Ausblick auf die Berge des Berner Oberlandes, werden wir neu im Solbadhotel Sigriswil zu Gast sein. Nebst der wunderschönen

Lage des 4-Sterne-Hotels, bietet dieses freien Eintritt in die hauseigene Wellnessanlage mit Solbad, Saunalandschaft und Fitnessraum. Die Preise sind in etwa vergleichbar mit dem Waldhotel Bürgenstock. Zusätzlich im Preis inbegriffen sind alle Kaffeepausen, ein Lunchbuffet am Mittag und ein 4-Gang-Menue am Abend. Ich bin überzeugt, dass wir mit dem Solbadhotel Sigriswil einen guten Ersatz gefunden haben, wo nicht nur das Lernen zum Erfolg wird, sondern auch die Erholung nicht zu kurz kommt.

Auch für die Tessiner-Kollegen konnte ein neuer Seminarort gefunden werden. Das Wellnesshotel Kurhaus Cademario, 850 m.ü.M. oberhalb des Luganersees, bietet eine einmalige Panoramasicht. Die Teilnehmer haben täglich die Auswahl zwischen 3 Mittagessen mit jeweils drei Gängen und Salatbuffet, sowie 2 Abendessen mit drei Gängen und Salatbuffet. Im Weiteren sind alle Kaffeepausen, sowie die Benutzung der Wellnessanlage inklusive. Jeder Teilnehmer erhält zusätzlich ein 10% Gutschein für eine Massage oder Behandlung. Lernen und erholen, was will man mehr. Alle weiteren Seminare finden neu im Swisscom Conference Center in Olten statt. Das Conference Center ist unmittelbar neben dem Bahnhof und in 5 Minuten erreichbar. Bei allen Seminaren im Swisscom Conference Center sind im Preis die Kaffeepausen, Mittagessen mit Getränk, sowie Dessert und Kaffee inbegriffen.

Ich hoffe, mit dem Seminarangebot die beruflichen aber auch persönlichen Bedürfnisse zumindest teilweise abdecken zu können. Für weitere Vorschläge, aber auch für individuelle Weiterbildungswünsche, insbesondere auch für bestehende und angehende Funktionäre meldet Euch bitte bei mir.

Anmeldung und weitere Informationen unter:

www.vslf.com > Dienste > Weiterbildung ■

