



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,

ci siamo lasciati alle spalle un'estate decisamente piena di cifre in crescita: 130 treni speciali per il concerto di Madonna; 4.770 treni speciali per EURO 2008; fatturato delle FFS, +13%; numero di abbonamenti generali, +8,3%; utile di BLS Cargo nel primo semestre 2008, +15%; consumo di energia sulla NBS a seguito dei 200 km/h, +40%. Con il nuovo orario dei treni 2008/2009 i macchinisti di locomotiva del traffico viaggiatori hanno all'incirca il 5% di prestazioni in più e, stando ai calcoli (malgrado gli sforzi di formare nuovi macchinisti), con una media di settanta effettivi in meno al giorno. Dopo l'esperienza fatta nel 2007 con la compensazione dei conteggi in passivo in ambito FFS V, nel nuovo anno anche il valore limite in attivo di 75 ore resta per l'ennesima volta solo un pio desiderio, malgrado ciò sia chiaramente contemplato nel CCL. Siamo disposti a continuare ad

essere così accomodanti? Ma perché poi dovremmo esserlo?

Attualmente, oltre alla liquidazione delle circa 60.000 ore straordinarie per EURO 2008, il sindacato della polizia del canton Vaud chiede il pagamento di Fr. 1'500.- per ogni poliziotto che durante tutto quel periodo non ha potuto prendere le ferie. Dato che noi macchinisti spesso e volentieri ci ritroviamo a superare largamente i nostri tempi di lavoro per svolgere delle prestazioni speciali, ci sembra sia ora di pretendere qualcosa di più che non i soliti apprezzamenti di routine che compaiono sui bei prospetti patinati.

La sentenza Orange è stata messa in pratica presso le FFS; il personale direttamente interessato ne è contento e trova positivo che, eccezionalmente, anche quelli che svolgono un'attività irregolare per una volta vengano avvantaggiati. Con la sua azione legale il VSLF è arrivato fino al tribunale amministrativo federale e, pertanto, ha avuto decisamente un ruolo trainante. Tuttavia, non vogliamo parlare di grande

successo sindacale; con la nostra azione si è semplicemente ottenuto che la sentenza del tribunale federale venisse applicata tre anni dopo che il verdetto è stato emesso. Alla fine di settembre 2008 abbiamo contattato delle altre ferrovie in merito alla sentenza Orange e, nel frattempo, ci sono già pervenute delle prime reazioni.

Il 23 settembre 2008, dopo breve ma grave malattia, è purtroppo scomparso Pierre-Alain Gentil, presidente del SEV, all'età di 57 anni. A nome del VSLF, abbiamo presentato alla sua famiglia e a tutti i suoi parenti le nostre più sentite condoglianze. Personalmente la scomparsa di Pierre-Alain mi ha molto colpito. Era una persona molto piacevole, di cui apprezzavo molto il modo di fare tranquillo e cordiale.

I miei migliori saluti
 Hubert Giger
 Presidente del VSLF



Informazioni sulle problematiche in discussione nell'ambito del comitato del VS

Hubert Giger, Presidente VSLF AR



Cassa pensione FFS / Ascoop

La cassa pensioni FFS ha raggiunto un grado di copertura pari all'86.3% (30.6.2008), nel mentre Ascoop dell'80.42% nel 2007. Il VSLF ha provveduto a dare informazioni in merito agli interventi della CP FFS. Il 17 settembre 2008 il consiglio di fondazione della CP FFS ha deciso che, a partire dal 1° gennaio 2009, non vi saranno ulteriori risanamenti; questo scritto è pervenuto a tutti gli assicurati. Una decisione senz'altro giustificata e anche coraggiosa. La confederazione e l'apparato politico hanno una responsabilità in tutto ciò e, pertanto, spetta a loro prendere delle decisioni. Non siamo disposti a tollerare simili temporeggiamenti da parte della politica, nel mentre nel frattempo la CP viene risanata da parte delle FFS e dello stesso personale. Un aspetto delicato di tutta questa faccenda della CP è che, improvvisamente, tutto fa pensare che ora molto probabilmente anche i pensionati vengano coinvolti in questo necessario risanamento: una riflessione che, dal nostro punto di vista, merita una certa attenzione.

Per quanto concerne il consiglio di fondazione della CP FFS, nel corso delle nostre ricerche abbiamo dovuto constatare che il VSLF – contrariamente al regolamento previdenziale – dalla creazione della CP FFS nel 1999 non è mai stato coinvolto nella nomina del consiglio di fondazione. Anche qui sussistono degli obblighi da parte della CP. Ancora più intricata è la situazione di Ascoop. Da una parte bisogna ricordare che la Ascoop ha corso dei rischi molto importanti a livello di investimenti e anche che ha subito delle pesanti perdite. Secondo alcuni, una necessità. Dall'altra parte, in gran parte le ferrovie (BLS, SOB, ecc.) appartengono ai cantoni, ai comuni, ai privati e, solo in parte, alla confederazione. Nella sua presa di posizione del 2 luglio 2008 ai postulati di Kurt Fluri e Hans Lauri, il Consiglio federale ha fatto notare che la confederazione tutt'al più si considera un semplice proprietario. L'urgente risanamento di Ascoop è pertanto una priorità dei cantoni direttamente interessati, come pure della confederazione.

Per quanto concerne le prestazioni per la rendita transitoria AVS per i macchinisti

che dalle FFS sono passati alla BLS e i cui anni di servizio in seno alle FFS non sono stati considerati da parte di quest'ultima, il VSLF ha richiesto degli accertamenti legali. Sussistono comunque le possibilità di rendere la cosa retroattiva.

Adesso stiamo a vedere come andrà avanti tutta questa storia della CP. Il VSLF si terrà comunque pronto per esercitare la necessaria pressione nel caso in cui vengano prese delle decisioni che vanno a penalizzare il personale, come pure per prevedere le necessarie misure correttive. Non siamo assolutamente disposti ad accollarci gli errori che altri hanno fatto una decina di anni fa.

CCL per specifica categoria

Il CCL settoriale per il traffico regionale delle ferrovie a scartamento normale è stato sottoscritto in data 17 ottobre 2008 e, per la prima volta, può essere rescisso nel 2010. Le parti contrattuali sono i padronati delle più importanti compagnie ferroviarie a scartamento normale, come pure le parti sociali SEV, Transfair e VSLF. L'interesse principale di tutte le parti contrattuali consiste nella sicurezza in caso di fusioni aziendali o di creazione di ditte consociate, come pure nella prevenzione contro l'insorgere del dumping salariale per il personale e, dunque, di una distorsione del mercato.

L'idea originaria di elaborare un CCL per il traffico viaggiatori e per il traffico merci è naufragata, dovuto al fatto che il Dipartimento federale per l'Economia SECO non ha ancora regolamentato varie problematiche nell'ambito della legge federale sui lavoratori distaccati (condizioni per i lavoratori assunti all'estero ma che lavorano in Svizzera e, pertanto, anche i macchinisti). Resta invariato l'obiettivo di elaborare un contratto anche per il traffico merci e, in tal senso, le pressioni politiche si fanno sentire.

Il CCL settoriale per il traffico viaggiatori prevede delle condizioni minime per quanto concerne l'assunzione del personale di locomotiva e del treno (quindi solo il personale viaggiante) nel traffico regionale e, dunque, giorni liberi, tempi di lavoro, luoghi di servizio e rilevamento di personale in caso di fusioni aziendali o di

creazione di ditte consociate. Per quanto riguarda la retribuzione, vengono indicati solo dei valori medi che sono graduati in base alle singole regioni. Questo è dovuto al fatto che entrambe le parti non hanno voluto definire dei salari minimi. Già dall'inizio tutte le parti hanno ribadito che senza la firma di tutte le parti interessate e, quindi anche del VSLF, il contratto non sarebbe entrato in vigore. Con il CCL settoriale è nato un CCL nazionale che può essere definito un contratto collettivo di lavoro per il personale viaggiante di tutta la Svizzera. Il VSLF ha senz'altro grande voce in capitolo per quanto concerne questo CCL per il personale viaggiante, in quanto esso rappresenta gran parte di questa categoria di personale.

Progetto ToCo / CCL FFS

Il 9 settembre 2008 la direzione generale delle FFS ha invitato le parti sociali SEV, Transfair, KVöV e VSLF a Berna per uno scambio di informazioni della durata di un giorno. In linea di massima, la discussione verteva su questioni di carattere generale in materia di partenariato sociale, come pure sulla situazione del dopo sciopero delle Officine di Bellinzona. Tema centrale della riunione con le FFS era il rispetto assoluto della pace sul lavoro da parte delle parti sociali, così come previsto dal CCL.

Per quanto concerne la futura collaborazione, il CEO Andreas Meyer ha chiesto la creazione di nuove direttive che definiscano le competenze e le regole del gioco al momento delle trattative o dell'attuazione di decisioni particolarmente importanti che coinvolgono il personale. Il capo

del personale Markus Jordi ha proposto l'organizzazione di colloqui orientati verso la trasformazione della valutazione del personale in uno strumento gestionale e di incentivazione, verso un'armonizzazione dei diversi sistemi di valutazione e una nuova classificazione delle remunerazioni in generale. Il VSLF saluta con favore questi colloqui per tutta una serie di motivi. Una chiara regolamentazione da parte degli interlocutori circa la soluzione di importanti problemi inerenti al personale è attesa già da lungo tempo. In questo contesto vi ricordiamo i problemi di FFS V che hanno portato alla richiesta di colloqui di conciliazione a seguito dell'incompetenza di diversi reparti. Anche il riesame delle remunerazioni da parte delle FFS è atteso da tempo; infatti, le prestazioni fornite devono poter risultare anche sul certificato salariale. A questo proposito, la direzione generale delle FFS ha dato il proprio benestare al mandato di progettazione ToCo CCL (Project Total Compensation CCL). Questo progetto può essere visto come un'anticipazione delle trattative CCL. Questo è un bene. Il VSLF non ha nessuna intenzione di lasciarsi revocare un'altra volta un contratto da parte delle FFS. Il nostro mazzo di rose, alias richieste, è piuttosto grosso e ha un profumo sempre più intenso; ha però anche delle spine.

SOB

Dopo che nel corso della primavera il VSLF ha concluso un partenariato sociale con la SOB, ora siamo già ad un livello di trattative per il CCL. Sia a noi che ai nostri colleghi della SOB, per la prima volta ora si apre la possibilità di rivendicare in modo attivo dei miglioramenti. Nella parte orientale il numero dei membri sta crescendo a vista d'occhio. Un grazie particolare vada a tutti i colleghi attivi. Nel sud invece, al momento si ha l'impressione che i macchinisti siano ancora in una fase di osservazione per valutare a fondo le attività del VSLF.

BLS

Anche la crescita dei membri nell'ambito della BLS ci fa indubbiamente molto piacere e, ancor di più per il fatto che noi non abbiamo firmato il suo CCL o, magari, forse proprio per questo. Il CCL BLS non è stato revocato dalle parti sociali SEV e Transfair. Attualmente, grazie a tutta una serie di trattative si sta cercando di correggere quegli inasprimenti per il personale ad attività irregolare che sono stati accettati con la sottoscrizione del contratto. Dai colloqui avuti con il CEO della BLS, il sig. Guillelmon, è emerso che la BLS non vede la necessità di ulteriori interventi. In qualità di rappresentante del personale di locomotiva BLS, il VSLF ha inoltrato le sue richieste al SEV e a Transfair. ■

I colloqui di conciliazione sono parzialmente falliti

Daniel Ruf, Capo AZ/CCL VSLF AR

Il 13 giugno 2008 si sono tenuti dei colloqui di conciliazione tra P-OP e il VSLF. PO-P-ZF è stata incaricata di chiarire varie problematiche o di discuterle con la CoPe al fine di trovare delle soluzioni. In tale occasione si sono definiti dei termini vincolanti. Parte dei problemi ha potuto essere risolta, tuttavia un accordo non è stato possibile su diversi punti o P-OP-ZF non è disposta a definire diverse questioni in modo definitivo. Il VSLF intende sottoporre questi punti a degli accertamenti legali e, se necessario, rivolgersi al tribunale arbitrale.

Distribuzione dei turni

Con l'introduzione del Piper/Tom, la CoPe ha definito il termine di 3 x 24 ore per l'assegnazione dei turni, ciò che adesso è stato abrogato unilateralmente mediante un'istruzione pervenutaci da parte della pianificazione delle risorse. P-OP-ZF è dell'opinione che, di principio, i macchinisti dispongono solo di giorni di lavoro o di giorni di riposo, per cui l'assegnazione dei turni avviene solo se la situazione operativa lo consente. Il macchinista deve accettare questa situazione e quindi organizzarsi di conseguenza. È evidente che si tiene conto solo dell'aspetto della redditività e che quindi bisogna lavorare con un numero minimo di collaboratori. Nelle giornate del sabato o della domenica non vi sono collaboratori disponibili, ciò che comporta un continuo e pesante lavoro preliminare nell'ambito delle distribuzioni. In questo modo, per parte dei macchinisti di riserva l'assegnazione dei turni di servizio avviene in ritardo o è soggetta a nuovi cambiamenti, dal momento che in base all'istruzione viene definita solo a breve termine. Ora si tratta di accertare entro quali limiti di tempo un macchinista debba ricevere comunicazione circa i propri turni definitivi e se è lecita questa abrogazione dell'accordo con la CoPe.

Guardaroba

I macchinisti hanno ricevuto un'istruzione secondo cui sussiste l'obbligo di indossare le scarpe di protezione, ciò che non viene assolutamente contestato in quanto rientra nelle competenze del datore di lavoro. Questi, infatti, qualora si renda necessario, è perfino obbligato a mettere a disposizione degli indumenti di sicurezza al personale. Tuttavia, PO-P-ZF non vuole prevedere ovunque dei guardaroba, cosa che invece è contemplata nelle direttive della SECO. Da notare inoltre che, per certi turni la cui sede di lavoro ha due punti d'accesso (deposito e stazione viaggiatori), questi guardaroba sono eccessivamente lontani. Quando poi si hanno due

sedi di lavoro in posti diversi o in caso di turni esterni che, senza previo accordo, richiedono uno spostamento con i mezzi pubblici o con il taxi, questi guardaroba non sono addirittura disponibili. Il VSLF ritiene che non sia accettabile una distanza che a volte può superare i 20 minuti a piedi. I BAR sono stati firmati solo a condizione che questo fosse chiarito e che si trovasse una soluzione adeguata. A questo proposito, PO-P-ZF dovrebbe fare un inventario nell'ambito di Infrastruttura. A noi non risulta che sia mai stato fatto, ma PO-P-ZF è comunque arrivata alla conclusione che non manchi assolutamente niente, per cui non si vede motivo per prevedere degli ulteriori interventi. C'è da chiedersi se il macchinista sia tenuto o meno a portarsi sempre a casa tutti i propri utensili di lavoro, scarpe di protezione comprese.

Margini di fluttuazione conformemente al CCL

I margini di fluttuazione previsti dal CCL (da -30 fino a +75 ore) non vengono ancora rispettati. Abbiamo infatti dei macchinisti che vengono esortati di continuo a recarsi al lavoro, nel mentre ce ne sono degli altri che non riescono nemmeno ad arrivare al tempo di lavoro garantito. C'è stato un bel putiferio con i pochi macchinisti che lo scorso anno avevano un conteggio che presentava -30 ore. Per sistemare la questione, P-OP-ZF ha avuto bisogno di ben 9 mesi, il tutto accompagnato da pesanti accuse nei confronti del personale di locomotiva. Quei macchinisti che non volevano regalare alle FFS il turno di notte 2 (ND2) – quando ancora possibile – sono stati fatti passare infatti per degli oppositori. A seguito di forti pressioni, diversi macchinisti hanno dovuto rinunciare a quanto spettava loro di diritto o sono stati costretti a lavorare durante i loro giorni liberi. La pianificazione delle risorse continua ad essere responsabile per l'assegnazione del lavoro. Tuttavia, nessun macchinista sottostà all'obbligo di recarsi al lavoro durante i propri giorni liberi solo perché la pianificazione delle risorse non è in grado di osservare il piano dei turni. Piuttosto che risolverli, i problemi vengono semplicemente delegati al personale di locomotiva. Non vi sono tuttavia degli accordi per quanto concerne un ripristino dei conteggi troppo elevati. Anche i macchinisti che hanno dei conteggi troppo elevati vengono contattati di continuo per lavorare ancora di più, indipendentemente dai margini di fluttuazione. Alla fine dell'anno ci sono poi delle azioni atte a liquidare i tempi eccedenti, ciò che equivale ad una fluttuazione che va fino a 44 ore settimanali e ora ci spinge a riesaminare completamente tutta la questione. ■

Berna, den 4. September 2008

All'attenzione del SEV und TRANSFAIR

Il VSLF ha appreso tramite gli organi ufficiali che il SEV e Transfair, parti sociali della BLS SA, non intendono revocare il CCL BLS per la fine del 2008, bensì si prefiggono di ottenere dei miglioramenti tramite dei negoziati. In qualità di rappresentante del personale di un gran numero di macchinisti della BLS, il VSLF sollecita il SEV e Transfair a prefiggersi il conseguimento dei seguenti miglioramenti delle condizioni di impiego:

- Concessione di 5 giorni di ferie al posto di 4 per tutto il personale ad attività irregolare quale compensazione per la perdita di indennità, come pure finanziamento di almeno 2 giorni di ferie per il personale ad attività regolare.
- Retribuzione dei tempi di spostamento in caso di corsi al di fuori del luogo di servizio, come da sentenza UFT per SOB SA.
- In futuro le interruzioni di lavoro (pausa breve) devono avere una durata di 30 minuti, di modo che si possa almeno disporre di 20 minuti per stare seduti a tavola.
- I tempi di spostamento in caso di pausa devono prevedere di nuovo l'arrivo fino ai locali per il personale e non solo fino al marciapiede.
- Di principio, i tempi di viaggio per raggiungere i depositi esterni devono essere pianificati sulla base dei trasporti pubblici.
- Integrazione nel CCL della sentenza Orange, risp. delle indennità durante le ferie.
- I costi futuri relativi ai corsi di perfezionamento professionale o ai corsi di lingue, compresi gli eventuali corsi di aggiornamento, sono a carico del datore di lavoro.

Al momento della sottoscrizione del CCL della BLS nel 2005, il SEV e Transfair avevano promesso che, in un secondo tempo, avrebbero riesaminato quelle condizioni che venivano a penalizzare il personale con orario di lavoro irregolare. Ora questo momento è arrivato. Con l'accoglimento delle nostre richieste si potrebbe di nuovo ristabilire una parte delle condizioni di lavoro esistenti prima del CCL BLS. Ringraziandovi per la vostra attenzione, vogliate gradire i nostri più cordiali saluti.

Per il comitato della sezione BLS
Andreas Jost

Risposta SEV a pagina 26.

Riunione del VSLF con il nuovo CEO della BLS SA

Andreas Jost; Capo KTU VSLF AR

L'11 settembre 2008 si è tenuta la riunione tra una delegazione del VSLF, il nuovo CEO della BLS AG, il sig. Bernhard Guillelmon, e il capo del personale, sig. Erwin Lätsch. Scopo principale del colloquio era potersi conoscere personalmente, ma anche poter discutere su alcuni importanti aspetti sul piano del partenariato sociale.

La BLS SA è sempre dell'opinione che il VSLF è un suo partner sociale. Tuttavia, fintanto che il VSLF non firmerà il CCL della BLS, ciò che secondo quest'ultima sarebbe possibile in qualsiasi momento, il VSLF non è parte sociale del CCL. Questa situazione, del resto non completamente soddisfacente per entrambe le parti, dal punto di vista del VSLF resterà invariata almeno fino a quando entrerà in vigore il regolamento interno Z che è previsto per la fine del 2008 e, attualmente, è in discussione nell'ambito del reparto H.

Le negoziazioni con l'Unione delle trattative (SEV + Transfair) circa le proposte di emendamento dell'attuale CCL della BLS, stando a quest'ultima toccheranno unicamente i punti che devono essere modificati secondo le direttive della LDL (legge sulla durata del lavoro) e dell'UFT. Per il resto, la BLS SA afferma di essere soddisfatta del proprio CCL. Dal suo punto di vista, infatti, non c'è alcun motivo per modificare questo contratto che, a suo tempo, è stato elaborato in collaborazione con le parti sociali dell'UT.

Per quanto concerne la sentenza Orange, il sig. Lätsch ha fatto sapere che se il personale BLS dovesse beneficiare di un paga-

mento arretrato, di certo quel denaro lo si dovrebbe poi risparmiare da qualche altra parte. È pertanto evidente che la BLS SA vuole sottoporre la questione ad un esame molto approfondito. Nel frattempo, tramite il suo studio legale il VSLF ha fatto pervenire una prima richiesta ufficiale alla BLS SA.

Già più volte la BLS ha versato degli importi piuttosto ingenti alla cassa pensioni ASCOOP e ora ha intrapreso i passi necessari per prevedere il finanziamento della fondazione di previdenza della BLS tramite la confederazione e i cantoni.

Nel giro di un anno le sedi di lavoro dell'Oberland Bernese sono state toccate per ben due volte da importanti spostamenti di personale. Adesso, un anno dopo l'apertura della LBS, secondo la BLS la situazione del tracciato dovrebbe essere tale da consentire una lunga stabilità ad un secondo spostamento del personale. La BLS ha fatto notare che, nell'ambito dei frenetici cambiamenti in corso presso la divisione Cargo, è assolutamente necessario prevedere una verifica continua delle diverse sedi di lavoro, ciò che porterà a sempre meno spostamenti di personale. A questo proposito ci sia consentita una riflessione: se le pianificazioni avvenissero sulla base dei depositi esistenti, di certo non avremmo questi spostamenti di personale ad ogni nuovo cambiamento della situazione del traffico. Per fortuna la BLS persiste nel non voler suddividere tassativamente il personale di locomotiva in V o G, anche se afferma di non escluderlo completamente. ■



Le attività di svago di un macchinista nel 2007/08

Res Egli; Macchinista Huttwil AR



Dopo non pochi tentennamenti, nel 2007 mi sono deciso a frequentare il corso facoltativo di francese TELC A1 che si è tenuto a Huttwil per una durata di 13 mesi. Come ben sappiamo, infatti, questi corsi li si può frequentare solo nel proprio tempo libero. Ma cosa non si è mai disposti a fare per rendere attraente (?) il proprio lavoro?! Gli effetti, qualora non si possieda questo certificato di lingua, sembrano venire sempre più alla luce. Sì, a volte sono decisamente... illuminati a giorno.

Circa la necessità, la funzione e lo scopo di questi corsi, sono state pubblicate dozzine e dozzine di articoli da parte dell'UFT, dei dipendenti/datori di lavoro, come pure da parte dei sindacati, motivo per cui eviterò di parlarne.

Con questo personale «dispendio» di tempo facoltativo e il mio modesto talento per le lingue, ho (per fortuna!) sì superato l'esame A1 TELC, ma malgrado i miei sforzi purtroppo non sono riuscito a passare l'esame EFR A1 (specifica terminologia ferroviaria). Molto gentilmente ora il mio datore di lavoro, in collaborazione con la Scuola club Migros, mi offre l'opportunità di frequentare un corso di recupero e di sostenere nuovamente questo esame.

Questo dà il seguente risultato finale: Totale 1 + totale 2 = 20.115 min. = 335.25 ore. = 13.96 giorni o, espresso altrimenti: **40.88 giorni di ferie presso BLS SA à 492 min.!**

Queste sono le mie cifre personali che, ovviamente, non sono uguali per tutti i collaboratori (tempi di spostamento, studio autodidattico, ecc.). A tutti voi auguro delle ferie all'insegna del tutto riposo! ■

Qui di seguito vorrei unicamente documentare le mie cifre personali:

Corso	78 x 60 Min.	4680 Min.	(complessiv. 108 lezioni ad Huttwil. Per motivi di lavoro, ferie, ecc. ho frequentato solo 78 lezioni)
Studio autodidattico	54 x 240 Min.	12960 Min.	(dispendio di tempo personale, raccomandato anche dalla scuola di lingue)
Tempi di spostamento	39 x 20 Min.	780 Min.	il corso si è tenuto ad Huttwil
Esame TELC A1		75 Min.	il corso si è tenuto ad Huttwil
Esame EFR A1		30 Min.	il corso si è tenuto ad Huttwil
Bonus tempo BLS SA		- 120 Min.	
Total 1		18405 Min.	

Eccovi delle altre cifre:

Corso	6 x 60 Min.	360 Min.	
Studio autodidattico	3 x 240 Min.	720 Min.	
Tempi di spostamento	4 x 180 Min.	720 Min.	il corso si è tenuto ad Berna
Esame EFR A1		30 Min.	il corso si è tenuto ad Berna
Bonus tempo BLS SA		- 120 Min.	
Total 2		1710 Min.	

ESERCIZIO 14:



RISPARMIARE

CON L'ASSICURAZIONE COLLETTIVA ONLINE DELLA CPT E FITNESS GRATIS CON L'ALLENATORE MAX.

Potete risparmiare fino al 26,7 % nelle assicurazioni complementari della cassa malati CPT: i membri del VSLF e i loro familiari beneficiano presso la CPT non solo del ribasso collettivo (sull'assicurazione delle spese d'ospedalizzazione, sull'assicurazione delle cure medico-sanitarie Plus, sull'assicurazione delle cure medico-sanitarie Comfort e sull'assicurazione Natura), ma anche della gratuita assistenza da parte dell'allenatore Max su allenamento-cpt.ch. I vantaggi dell'assicurazione-malattie online: **archivio online senza carta e sempre aggiornato** ■ **massima sicurezza possibile** ■ **semplice superficie dell'utente** ■ **polizze permanentemente disponibili** ■ **notifica per SMS oppure per posta elettronica**. Quando si registra anche lei? Calcoli le sue possibilità di risparmio sui premi sul sito vslf.kpt.ch.

In collaborazione con:



Cargo FFS sulla via della guarigione?

Philipp Maurer; Capo G VSLF AR

Per la maggiore, quando negli ultimi anni si parlava di Cargo FFS non si è fatto che dare cattive notizie sul suo cattivo stato di salute o in continuo peggioramento. Questo non solo per quanto riguarda l'aspetto finanziario, ma anche i rapporti con i collaboratori. Sono proprio loro, infatti, a non essere stati presi debitamente sul serio su tante questioni di un certo spessore, con la conseguenza che questa assenza di valorizzazione ha avuto forti ripercussioni sul livello di soddisfazione professionale. Ultimamente sembra che le cose stiano cambiando. Rispetto allo scorso anno, le finanze di Cargo FFS sono infatti notevolmente migliorate. Sembra che le misure adottate grazie al progetto Turnaround ora stiano facendo presa; in tutti i casi, nel primo semestre del 2008 il risultato d'esercizio ha potuto essere migliorato di 27,3 milioni di franchi. Se andrà così anche il secondo semestre del 2008, si potrà senz'altro contare su risultati decisamente molto migliori rispetto a quelli conseguiti nel 2007. Un mutamento di tendenza che, tuttavia, non consentirà ancora di uscire dalle cifre rosse entro la fine dell'anno. Se però nei prossimi anni la situazione degli ordini dovesse continuare ad evolversi come finora o anche meglio, il prossimo anno Cargo FFS rientrerà senz'altro tra le compagnie Cargo con un'ottima redditività. Tanto di cappello per questo non facile risultato! Del resto era ciò che la precedente direzione di Cargo aveva cercato invano di fare per anni e anni.

Anche sul piano della conduzione del personale, al momento sembra che con l'avvicendamento del personale all'Elsässertor si sia verificato un cambiamento di pensiero nella politica del personale. Se, per la maggiore, negli ultimi anni era più quello che si pretendeva che non quello che si offriva, se non addirittura si esigeva e basta, per la prima volta questo non è successo nel corso delle trattative sui BAR. Durante le trattative Cargo ha più volte ribadito che, delle soluzioni valide, possono ben costare qualcosa. Dal nostro punto di vista, anche in questo caso entrambe le parti sociali dovranno soppesare per bene la questione del rapporto costi-benefici! Noi siamo per le soluzioni in grado di portare un plusvalore ad entrambe le parti, tanto più che delle richieste irragionevoli o eccessive alla fin fine non portano assolutamente niente ad entrambe.

Reputiamo senz'altro molto avveniristico questo nuovo modo di concepire un partenariato sociale e ci auguriamo che Cargo

si senta in obbligo di seguire questa nuova filosofia anche in futuro.

Sia una comunicazione onesta che un'adeguata valorizzazione possono solo mettere le ali alla compagnia, poiché dei collaboratori contenti e in grado di identificarsi nuovamente con l'azienda, portano ben più che non le minacce di licenziamento o le belle parole pubblicate sui nuovi prospetti patinati.

In questo modo, con il nuovo BAR si sono potuti definire diversi adeguamenti delle condizioni di lavoro richiesti ormai da anni, ma anche finalmente soddisfare nuovamente le leggi correnti [LDL/OLDL] e i contratti come il CCL. Con questo accordo, senz'altro positivo per entrambe le parti, il VSLF ha potuto evitare di rivolgersi al tribunale arbitrale per risolvere le molte questioni ancora aperte.

Ben diversamente vanno però le cose nell'ambito della divisione del traffico viaggiatori, dove è evidente che i problemi a livello di quadri medi e inferiori non vengono risolti come promesso, bensì, nel migliore dei casi, solo gestiti in un qualche modo, se non addirittura accantonati. La divisione V non lascia al VSLF altra scelta che non quella di adire le vie legali. Vi terremo comunque informati sulla questione. Dopo che alcuni dirigenti se ne sono andati, nel deposito RB «Cargolino» di Basilea finalmente la situazione ora è un po' più distesa. Basilea è un tipico esempio di come la soddisfazione e la lealtà del personale possano essere compromesse in breve tempo a causa di una carente competenza sociale. Ci auguriamo che il deposito RB di Basilea si possa nuovamente riprendere e che i futuri dirigenti imparino ad usare un po' più di tatto.

Erstfeld, invece, continua ad essere una spina nel fianco per Cargo; qui la situazione è davvero insostenibile, ciò che di certo non è salutare per un buon clima di lavoro. A questo proposito sollecitiamo la direzione di Elsässertor di colmare quanto prima questa lacuna, in quanto le attuali modalità della direzione non fanno che nuocere all'intera compagnia. Se questo problema di Erstfeld non dovesse essere affrontato in fretta, è possibile che ben presto questa sede di lavoro non abbia più una sufficiente disponibilità di collaboratori in grado di gestire il traffico attuale.

Un altro fenomeno molto diffuso è il fatto che gli errori fatti dalle regioni/piattaforme regolarmente vengono fatti ricadere su Basilea. A quanto pare è più semplice addossare la colpa ad un complesso ammi-

nistrativo, del resto alquanto impenetrabile per il semplice collaboratore, piuttosto che assumersene la responsabilità. Per la verità, questo è proprio peccato. Il VSLF si ritrova continuamente a dover constatare questo dato di fatto nell'ambito delle operazioni/progetti più svariati. Il VSLF, infatti, è coinvolto nella maggior parte dei progetti e delle operazioni in corso o, se non altro, ne è ben informato, per cui vede chiaramente dove si fanno degli sbagli al momento della loro attuazione. I collaboratori, che giorno dopo giorno portano avanti la loro attività per tenere in piedi l'intero esercizio, non hanno o non vogliono avere potere decisionale, tuttavia sanno assumersi pienamente le loro responsabilità e, per gli eventuali errori, non vanno poi a addossare la colpa a Basilea! Già da piccoli tutti noi abbiamo imparato che bisogna assumersi la responsabilità degli errori commessi e quindi trarne una lezione per il futuro! A quanto pare, con l'età o con la promozione a livello di quadro superiore, questa capacità di apprendimento è andata persa: peccato.

In tutta questa problematica calza a pennello anche il discorso tenuto dal prof. dr. Peter Gomez in occasione di una festa promozionale, da cui si è potuto apprendere che ai nostri giorni praticamente non viene più esercitata una conduzione vera e propria, dal momento che essa è delegata ad un piccolo manipolo di persone. L'odierna attività dei superiori è infatti plasmata solo sulla base della gestione dei collaboratori/azienda. Questo vale soprattutto per la maggior parte dei quadri medi e inferiori della nostra compagnia. Il risultato di questa «funzione direttiva» sbagliata è poi un reclutamento inadeguato di questi quadri. Dati questi presupposti, è chiaro che la competenza sociale non sia più prioritaria.

Così come oggi funzionano queste amministrazioni regionali (conduzione) di Cargo FFS non si riuscirà mai a mandare avanti insieme la nostra compagnia. Tutt'al più si riuscirà a generare dei costi, per poi esercitare forti pressioni ed addossarli ai collaboratori che, a loro volta, devono in qualche modo riuscire a tirare dentro il denaro mancante che, peraltro, non si sarebbe mai dovuto spendere.

Da segnalare inoltre che, pian piano, Cargo FFS dovrebbe farsi delle sane riflessioni per quanto concerne la questione di una retribuzione adeguata anche durante la formazione come macchinista. Nell'ambito di Cargo si parla spesso e volentieri di economia di mercato, ma è proprio il mercato ad avere oggi un ruolo molto importante

anche per il personale di locomotiva. Nei prossimi 10 anni, a livello europeo ci sarà un fabbisogno di macchinisti pari agli attuali effettivi odierni della FFS. Se osserviamo le prospettive future e i salari attuali dei macchinisti che lavorano per la FFS SA, non c'è da sorprendersi se adesso è prati-

camente impossibile trovare sufficienti aspiranti interessati alla professione del macchinista, ma poi anche riuscire a farli restare nella compagnia stessa. Se perfino una donna delle pulizie che lavora alle FFS riesce a guadagnare quanto, se non di più, di un macchinista in formazione, non biso-

gna sorprendersi se i potenziali aspiranti macchinisti diventino sempre più rari, fino a portare al collasso totale. Il lavoro di certo non ci mancherà, ma questa nuova cultura permetterà ad entrambe le parti di sviluppare ulteriormente la compagnia Cargo FFS in modo positivo. ■

Quo mersi - Cargo?

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel AR



Molto tempo fa i massimi generali decisero di inviare la loro flotta, e più precisamente la Cargo FFS, in acque nemiche. L'intenzione era di cogliere di sorpresa il nemico nel sonno per poi appropriarsi di tutti gli enormi tesori che si offrivano alla divisione Cargo. A questo scopo si decise di assoldare un esperto contrammiraglio che, ben presto, elaborò una strategia vincente grazie all'uso di un'innovativa arma dell'ultimissima generazione che, qui, chiameremo u-boot. Allora i generali gli presentarono il suo enorme equipaggio. Quando il contrammiraglio vide quanti membri dell'equipaggio volevano entrare nel sommergibile, non esitò ad esporre le sue perplessità ai generali circa l'efficace realizzazione dei suoi piani di battaglia. Fece anche notare che il suo sommergibile avrebbe dovuto essere veloce e maneggevole per poter far fronte ai tanti pericoli in agguato ed allontanarsi in fretta, altrimenti sarebbe stato costretto ad attaccare dalla parte posteriore. I generali però non vollero sentire giustificazioni, nel mentre, da parte sua il contrammiraglio non voleva condurre una battaglia che sapeva persa in partenza. Ben presto si riuscì a trovare un sostituto non meno famoso del contrammiraglio che avrebbe dovuto portare avanti una certa tattica con il sommergibile. Da notare che questi generali non avevano nessunissima conoscenza tecnica sulla costruzione di un sommergibile, tuttavia vollero lo stesso portarla avanti e quindi decisero di chiedere aiuto ai loro alleati. Il nuovo arrivato si mise ad esaminare

l'arma che avrebbe dovuto attaccare i nuovi paesi e disse che, dal suo punto di vista, non era che un ferro vecchio e che non prometteva niente di buono. Era esattamente quello che i generali non volevano sentirsi dire, dal momento che la torta in palio era troppo allettante per mettersi a fare i difficili. Certi della vittoria e sordi a tutto, i generali si misero a cercare un'altra figura dirigente che però non li contraddicesse, finché non ne trovarono una nella loro stessa cerchia. Finalmente arrivò il giorno X e il nuovo ammiraglio designato diede l'ordine di salpare con il nuovo u-boot che, nel frattempo, i generali avevano fatto mettere a punto. O, almeno, è quanto credevano. L'obiettivo era di arrivare su a nord, perché lì c'erano le colonie più ricche che mai si sarebbero potute conquistare. Nel giornale di bordo si poteva leggere quanto segue: «Abbiamo bel tempo, nessuno scontro con le truppe nemiche, l'u-boot funziona perfettamente, teniamo la rotta indicata. Le previsioni meteorologiche danno una leggera formazione di nubi. Il nostro u-boot è finito in un campo minato che non era stato indicato in alcun modo, ma siamo riusciti a cavarcela senza subire perdite. È arrivato il giorno Y e abbiamo avuto i primi scontri con le truppe nemiche. Il nostro eroico equipaggio ha lanciato alcuni siluri, ciò che ha momentaneamente prostrato il nostro avversario. Tuttavia, per niente intimorito dal siluramento, il nemico si è ripreso più in fretta di quanto ci aspettassimo. Alla fine l'u-boot di

Cargo FFS è stato preso sotto tiro.» Immediatamente vennero chieste alla base delle indicazioni su come comportarsi. La risposta cifrata arrivò subito: «Avete un u-boot, immergetevi!» Il radiotelegrafista passò il comunicato al capitano che subito si consultò con i propri ufficiali. L'ordine venne accolto con un cenno affermativo del capo, per cui il capitano diede l'ordine di immergersi. Al che l'equipaggio inorridì e disse che non era assolutamente possibile immergersi poiché mancava il portellone d'accesso. Ma come poteva essere successo? Chi ne era responsabile? Dovuto alla frettolosa costruzione dell'u-boot e alla mancanza di conoscenze specialistiche da parte dei generali, quella porta all'epoca non sembrava avere la massima priorità. Infatti, in definitiva il sommergibile doveva andare a caccia di bottino.

Sia alla base che nell'u-boot vi furono un'infinità di discussioni per trovare una soluzione, finché un giorno qualcuno ebbe la geniale idea di inclinare il sommergibile di 180°. Così facendo si pensava infatti che sarebbe stato possibile immergersi e che l'aria sarebbe rimasta all'interno, a condizione però che l'u-boot venisse bilanciato grazie al peso dell'intero equipaggio. I membri dell'equipaggio diedero il meglio di sé ma, insieme agli alleati, il nemico si mise a lanciare un siluro dopo l'altro. Dal momento che per la maggiore l'equipaggio era impegnato a bilanciare il sommergibile, questi non riuscì più a mantenere la rotta indicata. Anche la minima sterzata comportava un tempo eccessivo e, come se non bastasse, da un momento all'altro c'era il rischio che entrasse acqua, per cui l'aria si fece sempre più scarsa. Da parte loro i generali cominciarono a perdere la pazienza; in fin dei conti avevano investito un bel po' di soldi su quel progetto e quindi avevano grandi sogni di guadagno, fama e onore. Ogni giorno l'ammiraglio si ritrovava confrontato con nuove difficoltà e, dopo l'ennesima correzione di rotta infruttuosa, diede le dimissioni e un suo fedele seguace ne prese il posto.

Cosa ci è rimasto? Ci ritroviamo ancora con un u-boot capovolto e molto difficile da manovrare che, urgentemente, dovrebbe andare nel bacino di carenaggio. Chi ve lo rimorchierà? E a che prezzo? Che aspetto avrà questo u-boot dopo la revisione? ■

Cellulare FFS

Martin Landolt; Macchinista Zurigo AR

Di recente il mio CLP mi ha invitato a fare meno telefonate private con il cellulare di servizio, dal momento che i costi superavano il limite massimo di 30.- franchi. Sul foglio che mi ha consegnato era inoltre scritto: «In caso contrario, ci riserviamo il diritto di adottare ulteriori provvedimenti.» Mi ha anche detto, sempre che fossi d'accordo, che mi avrebbe potuto addebitare subito la differenza (ecco quali sono allora gli «ulteriori provvedimenti»!).

Ho sempre pensato che le FFS potessero approfittare di determinate condizioni per la propria rete natel, visto che non chiedono soldi ai propri utenti! Di principio, non ho assolutamente nessun problema ad assumermi i costi che ho cagionato, ma di certo non a queste condizioni. Per il mio modo di vedere le cose, il contratto stipulato tra le FFS e Swisscom sfiora lo strozzinaggio. Ecco i costi riportati nel conteggio che ho ricevuto:

107.8 minuti di conversazione (ca. 3.5 min. al giorno!), tariffa roaming CHF 22.21; tariffa per il traffico telefonico CHF 62.24; tariffa roaming CHF 1.- (per le chiamate in arrivo!) = totale: CHF 85.45! Allora sono andato in Internet per informarmi sulle tariffe Swisscom e ho visto che il contratto Natel basic liberty può essere stipulato alle seguenti condizioni: Canone mensile: CHF 12.-; CHF 0.70 a chiamata fino ad un massimo di 60 min.!

Mi riesce difficile immaginarmi come, con le sue migliaia di abbonamenti, le FFS non possano ricevere delle condizioni più favorevoli (per es. delle tariffe forfettarie per i canoni roaming e tariffe migliori per ogni minuto di chiamata). È risaputo che di questi tempi il mercato dei cellulari sta andando a gonfie stelle. Che cosa per esempio ne pensano in proposito Sunrise e Orange?

Il mio CLP mi ha anche consigliato di eventualmente comperarmi un cellulare privato, ciò che non è una cosa poi così remota se penso alle ottime condizioni che Swisscom è in grado di offrire ai clienti privati. C'è però da dire che non ho per niente voglia di andare in giro con due cellulari se, in effetti, me ne può bastare anche uno solo. Del resto, non è di certo nell'interesse delle FFS far sì che questi «provvedimenti» portino a prevedere un uso del cellulare di servizio solo durante il lavoro, se poi nel tempo restante il collaboratore non è più raggiungibile sul suo natel privato. ■

L'era industriale

Michel Perren / Jean-Paul Brasey; Presidente sezione Lausanna / Macchinista Lausanna AR

«Bisogna tenersi al passo con i tempi»
«L'unica variabile costante è il cambiamento»
«Bisogna evolvere»

ecco alcuni modi di dire che ci vengono propinati di continuo. È vero, da quando il mondo esiste non fa infatti che continuare ad evolversi anche se, per la maggiore, l'uomo lo fa sviluppare da un punto di vista tecnologico. Da circa due secoli siamo entrati a far parte dell'era industriale. Dalla sua condizione di coltivatore e di artigiano libero ed indipendente, l'uomo comincia a dipendere da un padrone e viene a trovarsi in una situazione di conflitto di interessi. Da una parte c'è il padrone che non pensa ad altro se non al suo guadagno e, dall'altra, il dipendente che pensa solo a difendere ciò che ha perso: la sua libertà e la sua indipendenza. Dall'inizio dell'era industriale, che non sempre si è rivelata un beneficio per la condizione dell'essere umano, a forza di lottare questi è riuscito a riconquistare una certa dignità. In questi ultimi cinquant'anni la classe operaia ha guadagnato in qualità e comfort grazie a giornate lavorative più corte, vacanze pagate, diritto al pensionamento, ecc. Ma, dal momento che c'è sempre un «ma», la lotta contro i conflitti d'interesse continua ad essere un elemento costante. Ora ci troviamo nell'era della borsa. Un sistema che esalta il denaro in quanto tale. Ci sono delle persone che non vengono più pagate per il loro duro lavoro, bensì in base al valore che il denaro riveste per la società. Una volta c'erano i re e gli zar che vivevano sulle spalle del popolo, nel mentre ora ci ritroviamo con degli azionisti che vivono in base al rendimento in borsa. Per soddisfare l'azionista non si esita a svuotare l'uomo della propria dignità per poi trattarlo come un semplice oggetto, una risorsa umana da cui, tramite la società, l'azionista trae dei benefici. Nel nome del dio denaro e del rendimento poco importa se dietro ci sta un uomo o una donna con una famiglia a carico. Ciò che conta è solo la cifra d'affari, la produzione, il rendimento e il guadagno. Per quanto ci concerne, nello svolgimento della nostra attività quotidiana come macchinisti ci aspettiamo che i nostri superiori capiscano le nostre necessità. La sensazione che percepiamo chiaramente nell'ambito della nostra categoria è proprio questo divario tra i nostri specifici bisogni e ciò che invece il datore di lavoro ci impone o vorrebbe imporci. Da parte nostra abbiamo la sensazione che, malgrado tutti i bei discorsi, il macchinista non conti poi più di quel tanto per la compagnia.

- Noi chiediamo dei turni di lavoro più

compatti e non dei tempi di presenza di oltre 600 minuti, ma con una durata effettiva del lavoro che non raggiunge la minima giornaliera di 492 minuti.

- Noi chiediamo dei locali di servizio confortevoli dove poter riposare un po', ma anche non eccessivamente rumorosi.
- Noi chiediamo una maggiore diversificazione delle linee che dobbiamo percorrere, come pure dei treni che dobbiamo guidare.

La nostra professione di macchinista ha delle precise specificità che, chi non l'ha mai svolta, difficilmente potrà capire. Siamo tuttavia consapevoli che questo vale un po' per tutte le professioni. Il nostro invito è che nell'ambito della gestione, dell'organizzazione e della pianificazione si dia il giusto peso all'aspetto umano e si smetta di privilegiare unicamente l'aspetto finanziario. Tuttavia, a volte ci sembra che questo aspetto non sia più così prioritario e che certe cose possano diventare possibili. Prendiamo per esempio la «locomotiva del macchinista». Noi viviamo questa iniziativa come una sorta di «polvere di pimperimpera» che non potrà portare più di quel tanto sul piano della qualità del nostro ambito professionale. Per suffragare quanto detto: una porta di sicurezza che ci protegge dai ladri ma che non ci permette più di entrare nei nostri locali; un impianto di climatizzazione sulle Re420, ma una finestra laterale assolutamente impossibile da aprire e nessuno specchietto retrovisore per controllare il treno; dei turni di lavoro con due pause spezzate di oltre un'ora; dei turni di lavoro con una percentuale di oltre il 70% di treni regionali nell'insieme del deposito; l'impoverimento del numero di linee percorse; un'autodistribuzione che può portarci solo degli svantaggi. Da una parte non ci sono problemi di soldi, ma nemmeno dei miglioramenti concreti nell'ambito del nostro lavoro e, dall'altra, delle misure che non soddisfano ma che sono giustificate dal problema dei soldi... cercate l'errore... Ciò che più ci sorprende è che a livello di direzione ci si ostini a non voler riconoscere la nostra cultura e la nostra specificità e, segnatamente, la conoscenza del regolamento. Ci viene proposta solo una mezza giornata di corso sulle PCT e un modulo a scelta di un'altra mezza giornata e, dall'altra parte, un giorno completo di corso imperniato sulla clientela. La soddisfazione del collaboratore e la riconoscenza nei suoi confronti da parte dell'apparato gerarchico sono delle garanzie di riuscita per la compagnia. ■

Strategie formative e depositi per la formazione

Oliver Altorfer; Macchinista Aarau AR



Ad Aarau dal mese di giugno abbiamo nuovamente una classe di macchinisti che, nel frattempo, ha ultimato la formazione teorica di base e ha ottenuto le prime licenze. Alcune settimane fa, per la prima volta abbiamo potuto accogliere in cabina i nostri nuovi colleghi, con i quali contiamo di avere una buona collaborazione. Penso che in questo modo si siano gettate delle buone basi per gli sviluppi futuri, ciò che ovviamente ci fa sperare per il meglio. Un cordiale benvenuto ad Aarau!

Una metamorfosi positiva

Finora Login ci ha senz'altro sorpreso in modo molto positivo. Le informazioni fornite agli apprendisti macchinisti, le newsletter e i programmi didattici con la relativa documentazione hanno prodotto un'eco molto positiva, a testimonianza di una buona collaborazione tra le FFS, Login e il personale. Molto apprezzata è anche la reintroduzione delle giornate per gli addetti alla manovra. Ed è proprio questo punto, già in passato ritenuto assolutamente necessario da parte degli apprendisti macchinisti, ci dà la netta sensazione di essere stati presi sul serio. Grazie anche al corso per apprendisti macchinisti organizzato quest'anno in modo ottimale, ci sentiamo per certi versi sostenuti e apprezzati, ciò che indubbiamente si ripercuote posi-

tivamente sulla motivazione e sulla qualità della formazione.

Politica di formazione

È molto difficile portare avanti un'adeguata politica di formazione, tanto più che non è affatto semplice fare una stima della normale fluttuazione annua dei macchinisti (pensionamenti, ritiri, ecc.), come pure del numero degli effettivi realmente necessari. Tanto più incomprensibile è il fatto che, nell'ambito di Vision 2010, si possa arrivare all'idea di creare dei depositi per la formazione. Un macchinista non ha la possibilità di pianificare una carriera vera e propria. Ciò che per qualcuno può andar bene e può dare soddisfazione nel lavoro, magari per qualcun altro può essere troppo o troppo poco. Aarau è un deposito per la formazione con un personale ben strutturato, anche se misto. Al momento si preannuncia un'importante carenza di personale, dal momento che prossimamente alcuni nostri colleghi ci lasceranno. La classe attualmente in fase di formazione non avrà completato in tempo il proprio tirocinio per colmare il nostro «buco di personale», tanto più che essa è formata «solo» da sei futuri macchinisti. Resta pertanto una sottooccupazione teorica di quattro persone, oltre ai posti di lavoro ancora disponibili che sono stati banditi in modo ufficiale. D'accordo,

la politica del personale non è necessariamente una questione che riguarda in prima linea il macchinista, tuttavia è un dato di fatto che poi queste situazioni inevitabilmente si finisce per viverle sulla propria pelle. Infatti, ogni giorno ci arrivano «i saluti» da parte dell'addetto alle distribuzioni, per non parlare poi del vero e proprio bombardamento di SMS, a testimonianza del fatto che si fa di tutto per ignorare che anche noi abbiamo dei giorni liberi, in cui magari avremmo piacere di distanziarci un po' dalla nostra attività lavorativa per trascorrere un po' di tempo libero con la nostra famiglia o da dedicare ai nostri hobby. Questa non è intesa come una critica rivolta agli addetti alle distribuzioni, anche se sicuramente la cosa è decisamente opprimente quando si ha voglia di un po' di riposo. Del resto tutti noi ci impegniamo sempre a fondo nel nostro lavoro.

Dal mio punto di vista, la questione centrale è la seguente: Perché mai un fornaio dovrebbe preparare il suo pane ad Aarau se invece ne ha bisogno a Zurigo e per far ciò deve poi comperarsi un furgone per poterlo trasportare?

Per un comune mortale non è infatti molto logico il fatto che si preveda una formazione nei piccoli depositi, nella speranza di potervi poi attingere sufficiente personale

da impiegare nei depositi più grandi. Oltre al periodo di formazione, passano ancora alcune settimane, se non dei mesi, finché il macchinista che è stato trasferito riesce ad integrarsi a tutti gli effetti nel servizio regolare. Questi corsi si svolgono al 100% di salario e allo 0% di produttività, ciò che invece, «come ai vecchi tempi», potrebbe aver luogo direttamente in sede durante la formazione stessa, eventualmente adattandone la durata. Del resto, così è più difficile avere un reale controllo sulla situazione degli effettivi, ma anche di riuscire a garantirli. Cosa succederebbe se chi viene formato in uno di questi depositi non trovasse uno sbocco o il pool del personale dovesse essere al completo? Sotto questo aspetto, al macchinista finora non è mai stata sottoposta un'offerta adeguata per il suo sviluppo professionale e tanto meno si è allestito un grafico della fluttuazione in collaborazione con determinati depositi. C'è pertanto il rischio che in un determinato luogo di lavoro non vi sia più la possibilità di formare dei macchinisti, senza che altri colleghi debbano pagarne le spese e siano costretti a cambiare sede di lavoro.

Al momento, ad Aarau, si sta sviluppando proprio una situazione del genere, anche se non necessariamente a breve termine. In tutti i casi si avverte una tendenza in questa direzione. Anno dopo anno, sempre più macchinisti aspettano l'occasione buona per inviare la propria candidatura ad Olten. Dal momento però che, per la maggiore, non possono comprovare tanti anni di servizio, sono senz'altro penalizzati rispetto a molti altri colleghi svizzeri, in quanto vengono messi tra gli ultimi posti della «lista d'attesa». Questo ovviamente ha un suo motivo di essere e ci sembra sensato dire che bisogna pur aspettare un po' fintanto che ci possa essere un certo avanzamento presso un determinato deposito. Nel frattempo, però, magari ci si ritrova a svolgere chissà che attività presso un deposito di formazione di cui, nel peggiore dei casi, si ha anche bisogno. Mi chiedo pertanto cosa prevedano realmente le FFS per prevenire situazioni di questo tipo e per garantire una certa continuità, possibilmente a lungo termine.

Un ulteriore ostacolo è dato inoltre dalle quattro differenti classi di funzione. Per ogni singolo deposito Vision 2010 prevede una chiave percentuale, in base alla quale ha luogo l'assegnazione ad una determinata classe di funzione. In pratica, è possibile dimostrare la presenza di un sufficiente numero di effettivi, ma questi non rientrano nella prevista classe di funzione e pertanto non vengono presi in considerazione. In tal senso, al momento i macchinisti che rientrano nell'11a classe di funzione sono avvantaggiati, in quanto rappresentano ancora una minoranza e praticamente

possono ottenere un ingaggio ovunque vi siano dei posti di lavoro vacanti. Una volta che queste quote percentuali saranno raggiunte, ecco che il concetto di formazione si troverà nuovamente davanti ad un ostacolo e a dover limitare la pianificazione delle proprie formazioni, ossia a farle diventare ancora più difficili di quanto non siano già.

La ruota sta girando all'incontrario?

A volte bisognerebbe veramente chiederselo ad alta voce. Come tutti abbiamo potuto leggere in una delle ultime info di Operating, «qualcuno» sta riconsiderando la possibilità di abbassare le condizioni di reclutamento dei futuri macchinisti di locomotiva. Sempre da parte loro, ci viene detto che non ci sono problemi di reclutamento. Qual è la versione esatta e come stanno effettivamente le cose? Perché ultimamente vengono messe insieme delle classi di macchinisti come quella di Aarau e Brugg? Come si può arrivare all'idea di proporre una classe di macchinisti regionali a Basilea e cos'altro ci dobbiamo ancora aspettare? Ma come può essere che si pretenda uno standard qualitativo sempre più elevato, che si debbano fornire sempre più prestazioni, che vi siano questi tagli del personale, che la sicurezza sul lavoro venga potenziata con tutti i mezzi possibili, che si debbano leggere lunghe prediche sui casi sfortunati di segnaletica e che le conoscenze in materia di tratte debbano essere acquisite da un pezzo di carta? Ci restano solo due possibilità: o si abbassa la testa e ci si adegua, consapevoli di ciò che un'azienda non potrà mai ottenere in questo modo, oppure non resta che chiedersi seriamente quale sia il problema e come lo si possa risolvere. In questi ultimi anni è probabile che anche noi abbiamo contribuito non poco al fatto che la potenziale domanda di personale qualificato precipitasse a questi livelli.

La nostra categoria professionale, che come ben si sa ha la fama di essere molto critica e – ammettiamolo pure – anche non sempre facile, forse non dovrebbe prendersela eccessivamente per determinate cose o metterle troppo in discussione, bensì anche imparare a dare tempo al tempo. Infatti, già con la sola reintroduzione della 14a classe di funzione si potrebbe dire che almeno il problema del reclutamento sia stato risolto. Oggi, con ben 22 anni di servizio presso le FFS, malgrado il mio lavoro a turni riceverei infatti praticamente lo stesso stipendio che percepivo quand'ero un meccanico appena formato che lavorava normalmente durante il giorno. Se non è uno stimolo questo!

Una volta Einstein disse: «Non si può mai risolvere un problema con lo stesso modo di pensare che l'ha originato.» ■

Informazioni aggiuntive allo scritto di Oliver Altorfer

AR Secondo l'info di P-OP-ZF Est, i cinque studenti ETH che nel corso dell'estate del 2006 hanno concluso la loro formazione di macchinista per una sola linea ferroviaria (S 2/S16 Effretikon – Meilen) e due soli veicoli (DPZ/DTZ), attualmente vengono istruiti per circolare sulle linee S8 e S24 tra Zurigo e Pfäffikon SZ, risp. Horgen-Oberdorf. Il motivo, citiamo, è il seguente: «la possibilità di continuare ad impiegare queste persone in modo ottimale.» In tal modo riceveranno quindi anche una formazione RB, di modo che il loro pensusm lavorativo del 20% possa essere sfruttato al meglio.

Dall'altra parte, a causa dell'attuale penuria di macchinisti, recentemente a Zurigo sono entrati in servizio, solo per singoli giorni, dei giovani colleghi di Aarau e Zugo. Dal momento che possono circolare solo su una piccolissima parte delle linee del deposito di Zurigo e non conoscono bene né l'ICN né la Re 460 o il DTZ, i colleghi di Aarau vengono usati come riserva, per cui praticamente non possono prestare alcun servizio. Un evidente impiego non ottimale.

Contrariamente agli accordi previsti da Vision 2010, a Basilea le FFS V cercano inoltre dei macchinisti per i treni regionali con l'unico compito di andare avanti e indietro con i FLIRT della S-Bahn, per cui nello stesso tempo è andata all'aria anche la rigida distribuzione prevista per i depositi per quanto concerne l'impiego regionale e il traffico a lungo percorso, in quanto ci si è resi conto che non è fattibile ed è assolutamente antieconomica.

Risultato: Dopo anni di formazione minima la realtà ferroviaria non ha mancato di colpire un'altra volta. Il fatto che si dovrebbero formare quanti più macchinisti possibile per gli intanto 48 DTZ e 44 ICN al fine di alleviare questa complessa situazione delle distribuzioni nell'ambito del personale di locomotiva, i cambiamenti di servizio a breve termine e, di conseguenza, anche gli elevati costi, sarebbe solo più che logico. Come se non bastasse, i veicoli vengono assegnati a determinate linee sempre all'ultimo momento, ciò che è all'origine di corsi di formazione costosi e fuori programma che, in buona parte, dopo un anno non servono più con la conseguenza che tutto ciò che si è acquisito va perso. Prevedendo una formazione completa aumenterebbero le possibilità di poter impiegare il personale di locomotiva presso i depositi esterni, ciò che del resto è un'assoluta necessità. Molto probabilmente sarebbe concepibile anche un impiego esteso a V e M, ciò che indubbiamente sarebbe molto vantaggioso per le FFS.

Hubert Giger

am@vslf.com

È passato un anno ormai da quando si è fatto un altro tentativo per creare un punto di raccolta per gli annunci dei macchinisti. Da circa 10 mesi sto infatti raccogliendo tutte le notifiche in arrivo. Oltre alle comunicazioni dei macchinisti ci sono pervenuti anche dei MAZ e due proposte di miglioramento. Gran parte delle comunicazioni e dei MAZ concernono l'aspetto ergonomico delle nostre cabine di guida. Al centro della discussione ci sono i sedili difettosi, le correnti d'aria, il rumore, ecc. Per quanto concerne la Ae 6/6 che non è stata ancora modernizzata, le critiche vertono costantemente sulla questione dei sedili ISRI. Questi sedili sono in condizioni talmente catastrofiche da sorprendere che non vi sia un numero maggiore di assenze del personale dovute a problemi alla schiena. Un altro tema classico è quello delle correnti d'aria che, stranamente, concerne anche le Ae 6/6 che sono già state modernizzate. Si potrebbe pensare che una modernizzazione debba prevedere determinati standard di qualità, ma se si esaminano per esempio un po' più attentamente le guarnizioni della cassa sulla parete posteriore, si noterà che non potranno sopravvivere neanche per due mesi. Questo rimodernamento dovrebbe durare per almeno 10 anni, se non di più. Evidentemente a nessuno interessa per cosa venga speso il denaro, altrimenti sarebbe impensabile che ci venga consegnato un simile rottame. Lo stesso vale anche per le Re 4/4 con il nuovo impianto di climatizzazione: una pessima isolamento e, di conseguenza, tante comunicazioni o MAZ da parte dei macchinisti. Ricevo inoltre molte comunicazioni anche a causa della scorrettezza di certi servizi. I tempi di manovra e di spostamento sono troppo brevi. Ci si dimentica inoltre che il personale ha diritto a dei pasti decenti. Non si possono spiegare altrimenti le numerose comunicazioni da parte di macchinisti che reclamano a causa delle pause nei posti più impossibili. Come per esempio a Langenthal (Cargo RBL), dove 37 minuti dovrebbero bastare per cercarsi un locale, prepararsi il pasto nel forno a microonde e anche mangiare. Riassumendo possiamo dire che ci arri-

vano davvero tanti scritti di protesta. Non mi posso lamentare nemmeno per quanto riguarda le segnalazioni di guasto, ma ciò che è quasi totalmente assente sono le notifiche delle irregolarità. È più che comprensibile che ci si faccia non pochi scrupoli a rendere i propri errori accessibili ad altri, ma è proprio qui che sarebbe estremamente importante vedere al di là del proprio naso e capire che questo sarebbe di utilità per tutti.

Eccovene un esempio:

Ad Erstfeld un treno che va dalla stazione di manovra di Basilea ad Erstfeld ha provocato ben 5 (!) casi di segnaletica. Il servizio assegnato era infatti così pesante da far sì che la concentrazione ne risentisse al punto da totalizzare ben 5 casi di segnaletica durante l'ultima corsa. Purtroppo nella mia banca dati non risulta nemmeno uno di questi casi di segnaletica. Credo non ci sia bisogno di sottolineare ciò che questo significa per tutti noi. La presenza incontestabile di questi spiacevoli avvenimenti vale oro per qualsiasi sindacato. Ma anche per noi macchinisti!! Questo ci darebbe infatti modo di tutelare meglio i singoli macchinisti. In questi casi, nessuno dei macchinisti direttamente interessati deve accettare un accordo di conciliazione dei traguardi. L'accumulo di 5 casi di segnaletica indica chiaramente che anche altrove il lavoro non è stato eseguito a dovere. Questo è solo un esempio per capire come questa banca dati potrebbe rivestire una certa importanza se debitamente aggiornata. Ed è per questo che, indipendentemente dal sindacato di appartenenza, vi sollecito ancora una volta a mettermi a conoscenza di queste situazioni particolari affinché le possa inserire nella nostra banca dati. Nell'eventualità che mi vengano richieste delle informazioni in merito, state certi che non vi chiederò qual è il vostro sindacato, come del resto non metterò in circolazione questi dati in una forma che permetta di risalire al macchinista interessato. Posso solo assicurarvi la discrezione più assoluta.

Vi rinnovo pertanto il mio invito: inviate una copia degli annunci del macchinista al centro di raccolta del VSLF: am@vslf.com. Grazie!

Elettromagnetico

Dott. med. Klaus Stadtmüller; Medical Service FFS AR

A pag. 49 del LOCO FOLIO 1/2008 è apparso un annuncio intitolato «Inquinamento elettromagnetico – Esposizione alle radiazioni nella cabina di guida» che, anche grazie all'indicazione «Progetto pilota», a prima vista sembrava avere un'aria quasi ufficiale. Dal testo si può poi dedurre che si tratta di un presunto «apparecchio per la protezione contro le radiazioni» che verrà portato sul mercato prossimamente.

Dal punto di vista specialistico ci sono due considerazioni da fare:

1) L'inquinamento dovuto ai campi magnetici che si sviluppano sul posto di lavoro dei macchinisti, su tutti i TFZ è nettamente inferiore rispetto alle concentrazioni massime stabilite dalla SUVA. Questo è stato confermato da tutte le misurazioni effettuate finora in tal senso. Per i macchinisti non sussiste pertanto il pericolo di subire i ben noti danni alla salute causati da una sovraesposizione ai campi magnetici sul posto di lavoro.

2) Per una questione prettamente fisica, il presunto apparecchio per la protezione contro le radiazioni non è che una vera e propria ciarlataneria e, indubbiamente, rientra nella gamma dei prodotti totalmente inutili.

I campi elettromagnetici provenienti dalla rete di trazione e dalla sala macchine vengono trattenuti in modo molto efficace dalla stessa cabina di guida. Dovuto ad una questione fisica, non c'è alcuna possibilità di schermare i campi magnetici. Infatti, perfino il globo terrestre viene continuamente bombardato di campi magnetici, senza che questo arrechi problemi di sorta.

Mi auguro che questa ridicola offerta non trovi alcun riscontro da noi. In generale, infatti, è risaputo che i nostri macchinisti sono delle persone assolutamente critiche e dotate di una certa intelligenza.

Cordiali saluti

Dott. med. Klaus Stadtmüller
Medical Service FFS

Questa presa di posizione del Medical Service l'abbiamo trovata nel blog del capo DT, Walter Hofstetter.

Ordinazione dell'apparecchio per la protezione contro le radiazioni per macchinisti critici e intelligenti sotto:

**TMMR, Spinnereistrasse 10
Postfach 109, CH-9472 Grabs
Tel. ++41/ *81/771 64 61
ttt@esmog-terratel.ch**

Struttura direttiva

Kurt Zahnd; Macchinista Zurigo AR



Un giorno non sono riuscito a svegliarmi in tempo per il mio turno del primo mattino e, purtroppo, il «mio treno» è dovuto partire in ritardo. Dopodiché, una settimana più tardi il mio CLP mi ha telefonato a casa nel mio tempo libero e sul mio telefono fisso privato. Il motivo? Mi ha detto che non mi voleva disturbare sul lavoro, ma voleva sapere come mai quel giorno avevo cominciato il mio turno in ritardo. Il mio CLP voleva pertanto sapere come mai quel giorno non ero presente al momento dell'entrata in servizio. Al che gli ho risposto che non mi ero svegliato in tempo.

«OK» mi ha detto, ne ha preso atto e alla fine è uscito con l'osservazione che per il mio imminente 60° compleanno mi sarei potuto far regalare una seconda sveglia! Questo mi ha sorpreso non poco e, alla mia domanda di cosa intendesse dire, mi ha risposto che si trattava solo di uno scherzo. Chissà se era veramente uno scherzo...

Che non sia piuttosto la nuova cultura dirigenziale? Il mio CLP forse mi voleva o mi doveva ammonire ma, allo stesso tempo, senza dover ammettere che in fondo era proprio di questo che si trattava? Dopo ben 38 anni di servizio come macchinista FFS ho davvero ancora bisogno di consigli (spiritosi) come questo? Il fatto di non volermi rubare del tempo sul posto di lavoro significa allora che mi si può disturbare a casa, durante il mio tempo libero? Che ci stia dietro una qualche misura di risparmio? Per la verità, finora mai «uno scherzo» mi aveva turbato a tal punto o occupato così a lungo i miei pensieri, ma anche spesso e volentieri disturbato la mia concentrazione durante il lavoro. Si pensi solo agli sforzi non indifferenti che si stanno compiendo per StopRisk, gli infortuni sul lavoro, le scarpe di sicurezza, gli occhiali di protezione, i casi di segnaletica, ecc., senza tirarsi indietro davanti ai costi esorbitanti che ne derivano; per non parlare poi delle statistiche, ecc., e di tutti quei bei discorsi tipo «assistenza e valorizzazione» nella realtà lavorativa di tutti i giorni!

Capi del personale di locomotiva

Kay Rudolf; Vicepresidente Sezione Ostschweiz AR

In questi ultimi tempi stanno aumentando a vista d'occhio i reclami da parte dei macchinisti di locomotiva nei confronti dei rispettivi CLP. Riteniamo sia opportuno soffermarci a riflettere un po' sulle attività di questi nostri superiori.

Prima, come ben si sa, i CLP erano denominati OLF (capomacchinisti). Se osserviamo attentamente i compiti svolti da queste due categorie, è evidente come il divario tra di loro non potrebbe essere più grande. Prima, per diventare OLF bisognava aver frequentato una scuola superiore ad indirizzo tecnico e, pertanto, questi erano gli interlocutori principali anche da un punto di vista specialistico. Per contro, per certi versi le competenze sociali a volte lasciavano alquanto a desiderare. Ora il CLP non ha più parola in capitolo per quanto riguarda l'aspetto tecnico, in quanto il suo compito principale consiste nel favorire e curare i rapporti personali con i propri collaboratori.

Sempre più ci si deve però chiedere se questo sia effettivamente richiesto da parte del personale di locomotiva. Abbiamo realmente bisogno di qualcuno che prima ci venga a fare delle domande sul nostro stato di benessere, per poi venirci a dire a cosa andiamo incontro se portiamo o no la targhetta con il nome, le scarpe di sicurezza, i giubbotti di protezione, ecc.? Anche la mania delle clausole addizionali ai contratti di base è aumentata a vista d'occhio e sicuramente non è di alcuna utilità per il nostro ambiente di lavoro.

In generale, il personale di locomotiva viene gestito tramite il sistema, motivo per cui i CLP non hanno assolutamente niente a che fare né con i piani di servizio né con i tempi di lavoro. All'inizio i CLP erano unicamente responsabili per le valutazioni del personale con relative componenti di rendimento, successivamente per l'assegnazione di giorni liberi, poi si sono aggiunte le curve di variazione e, adesso, sono responsabili anche per l'osservanza dei valori di tolleranza dei conteggi del tempo di lavoro come da CCL. Ogni due anni i CLP si occupano inoltre del colloquio gestionale/colloquio con il personale di cui poi, durante la giornata d'istruzione annuale, puntualmente se ne contesta una parte.

Del resto, in caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, non ci si deve annunciare presso il proprio superiore. Solo in caso di assenza superiore a 3 giorni vi è un coinvolgimento del CLP, anche se ciò non sempre avviene secondo le aspettative dell'artefice

del MAS (Management aziendale della salute). In caso di problemi di servizio la persona di contatto è il PEX (esperto d'esame).

Con i collaboratori che negli ultimi anni hanno accumulato molte ore straordinarie di lavoro sono stati definiti dei piani di ridimensionamento, tuttavia non si può fare a meno di chiedersi come mai i macchinisti che nel 2007 avevano potuto compensare solo una parte, alla fine di agosto stiano ancora aspettando il saldo fino a -30 ore (CCL). Questa è una cosa assolutamente indegna di una compagnia moderna!

Ma, nelle altre ferrovie, cosa fanno i diretti superiori dei macchinisti? La SOB e la consociata delle FFS Turbo collaborano con gli OLF per quanto riguarda la parte tecnica e, di volta in volta, con i capigruppo per l'assistenza dei macchinisti. Si tratta di colleghi di lavoro che, per circa l'80%, svolgono l'attività di macchinista e, nel tempo restante, si occupano dei colloqui con il personale, della loro assistenza, della valutazione del personale, dell'aspetto amministrativo, come pure del servizio di soccorso.

Come si potrebbero prospettare le cose in futuro per le FFS? Le questioni tecniche continuerebbero ad essere di competenza del PEX, nel mentre per i problemi relativi ai depositi si avrebbe già il gruppo KVP. Il primo interlocutore diretto sarebbe il succitato sistema con i vari responsabili di progetto e, per le questioni sociali, una persona di contatto esterna. Il Management aziendale della salute, che interviene in caso di assenze prolungate, a seguito di questa professionalizzazione potrebbe essere sfruttato molto meglio di quanto non si faccia ora.

Per il controllo dei saldi del tempo di lavoro c'è una soluzione a livello informatico e, qualora richiesto, eventualmente anche con una variante cromatica.

Le questioni amministrative verranno comunque risolte con l'introduzione del LEA2.

Qui non si tratta di reinventare la ferrovia. Un dato di fatto è tuttavia che, di anno in anno, i macchinisti sono soggetti ad una sempre maggiore produttività, che la soddisfazione del personale resta ai minimi termini e che, puntualmente, ai nostri superiori vengono delegate sempre nuove attività, giustificate o meno che siano.

È decisamente ora che cominciamo a farci delle riflessioni in merito. Vogliamo più qualità, ma a tutti i livelli!

Manovra di smistamento

Oskar Ganz; Macchinista Zurigo AR

Quel giorno l'addetto alla sala quadri del deposito F mi ha pregato di assistere un dipendente del deposito durante una manovra di smistamento dal momento che, data la composizione del treno (Re 460104, una carrozza IC 2000 e un Bt), questi non era in grado di eseguirla da solo.

Il dipendente in questione mi ha spiegato che la locomotiva era staccata e che quindi potevo aggirare la carrozza/vettura di comando. Tuttavia, sullo schermo appariva ancora il Bt, quindi ho dato un'occhiata tra la locomotiva e la carrozza e, in effetti, ho potuto vedere che il cavo pilota era ancora collegato. Malgrado il dipendente viaggiasse con me e, tenendo conto del fatto che

servizio di manovra. Questi mi ha risposto che conosceva solo parte del regolamento e che quindi era in grado di spostarsi solo in avanti. Un po' spaesato, mi ha poi chiesto se si prevedesse un esame anche per le corse in retromarcia...

A quel punto gli ho consigliato di dire al suo capo che evidentemente non possedeva una preparazione sufficiente per eseguire quella manovra e che necessitava assolutamente di una formazione migliore per poter svolgere in modo corretto e sicuro i compiti affidati. Mi ha risposto di aver già detto al proprio capo di sentirsi ancora abbastanza insicuro... Allora gli ho chiesto che cosa gli avesse risposto il suo capo, ma ha concluso



nella locomotiva 460 un cambio di cabina richiede un certo tempo, per motivi di sicurezza ho cambiato locomotiva ad ogni cambiamento di direzione (data l'insicurezza da parte dell'addetto) e pertanto gli ho detto che volevo occuparmi personalmente delle ulteriori manovre facendo capo alla radio. Più volte mi ha assicurato di essere in grado di farcela da solo.

Una volta partita, la composizione sarebbe dovuta andare in retromarcia fino al deposito F11 ma, poco prima dell'imminente partenza, sento che la radio borbotta qualcosa. Ho subito chiesto di cosa si trattasse, dal momento che non si capiva niente, ma mi è arrivato solo un brusio come quello precedente. Ho pregato chi stava dall'altra parte di parlare più chiaramente e di inserire il segnale di controllo per la retromarcia. A quel punto, l'addetto mi ha chiesto cosa fosse un segnale di controllo...

Al che gli ho domandato se aveva mai sentito parlare di un regolamento per le manovre di smistamento e se, del resto, aveva mai sostenuto degli esami per svolgere il

dicendo che non c'era più niente da dire e che avrebbe risolto la cosa da solo... Risultato: E' evidente che la reazione diretta alla latente penuria di macchinisti è un «lavaggio veloce» sul piano della formazione degli impiegati di deposito, invece di affrontare il problema dei reclutamenti alla radice. Con uno stipendio lordo iniziale di Fr. 52'000.- all'anno, una soddisfazione del personale in continuo calo, una cassa pensioni malmessa, un'assenza di prospettive future e la mancanza di valorizzazione, è più che comprensibile che nei fine settimana non si riesca più a trovare del personale interessato a svolgere un servizio irregolare. Con questo non intendo assolutamente rinfacciare a quell'addetto di deposito le sue carenze professionali o addirittura metterlo in cattiva luce. Trovo semplicemente inaudito il fatto che un dipendente si senta insicuro, renda presente la cosa al proprio superiore, ma lo stesso venga messo sotto pressione affinché svolga un lavoro estremamente importante sul piano della sicurezza per il quale, evidentemente, non è all'altezza. ■

Comunicazione ESI

Hanspeter Grüter; Macchinista Zurigo AR

Svolgimento dei fatti:

Responsabilità per la prova dei freni

Un collaboratore aveva una tale dimeticchezza con l'esecuzione della prova dei freni da non sapere se il freno a mano sull'ultima carrozza dovesse essere tirato o meno al momento del controllo. Lo stesso dicasi per quanto riguarda il corretto svolgimento della prova dei freni, poiché ancora non conosceva bene i comandi giusti da dare e il loro uso. Dopo «il freno è allentato» al posto di «freno in ordine», ho constatato che qualcosa non andava con il treno. Allora ho deciso di fermarmi e di informare il capomovimento Herdern che mi ha risposto: «Questo è un problema di manutenzione V,

questa è Infrastruttura.»

Ad un controllo sul posto è emerso che le due ultime carrozze erano ancora frenate (entrambe le valvole sul rosso, ma almeno il freno a mano era sul verde). E così ho disinserito i vagoni e ho effettuato io stesso la prova dei freni.

Quando succedono queste cose mi sembra importante sottolineare la questione della sicurezza ma, soprattutto, vorrei sapere chi se ne assume poi la responsabilità.

- Chi è responsabile per l'istruzione di questi collaboratori e come vengono esaminati?
- Chi provvede a verificare il lavoro degli addetti incaricati ad eseguire la prova dei freni?
- Chi affida dei compiti così importanti sul piano della sicurezza a delle persone non sufficientemente formate?
- Come si può evitare il ripetersi di situazioni analoghe?

Ringrazio in anticipo per una presa di posizione scritta.

Cordiali e... alquanto preoccupati saluti. ■

Intervista allegorica

Domande di Stephan Gut; Presidente sezione Ostschweiz AR

Dopo un matrimonio di ben dodici anni, l'anno scorso hai deciso di mettere sotto-sopra la convivenza con tua moglie e di adottare il modello FFS. Cosa ti ha spinto a compiere questo passo?

Direi che era semplicemente un passo logico. Fino a quel momento avevamo vissuto in maniera molto intuitiva, senza progetti particolari. Acquistavamo i generi alimentari di cui avevamo giusto bisogno, di tanto in tanto ci si vedeva con i nostri amici, si andava in vacanza e, tutto questo, senza prima fare grandi calcoli...

E le cose non funzionavano così?

Oh, sì! Tutto funzionava molto bene, ma io volevo qualcosa di diverso. Vedevo le trasformazioni in atto nella mia professione di macchinista come un'opportunità di modernizzazione e di efficienza e pertanto volevo dare un'impronta di questo tipo anche alla mia vita privata. I processi operativi dovevano essere analizzati in modo più critico ed essere strutturati con maggior trasparenza, bisognava definire le varie responsabilità e anche allestire un budget.

Ce ne puoi dare un esempio?

Come prima cosa mi sono messo a calcolare i costi medi che mia moglie totalizza per l'acquisto dei generi alimentari e così le ho preparato un budget: costi mensili meno il 15% nei primi 6 mesi e, in seguito, ad ogni semestre un altro 5% in meno. Si sa infatti che la pianificazione consente di risparmiare. Se al mattino, per esempio, prima di prepararmi la colazione dedica del tempo per studiare le offerte speciali che appaiono sui giornali, chiaramente può pianificare molto meglio i suoi acquisti.

Ma, in questo modo, il dispendio di tempo di tua moglie per fare le spese non è ancora maggiore? Riuscite a fare economia malgrado abbiate costi più elevati per la benzina?

Sì, ho pensato anche a questo. La spesa per la benzina è stata integrata nel budget per i generi alimentari.

La qualità non risente di questi risparmi?

Naturalmente a tavola mi aspetto che la qualità sia la stessa di prima: queste infatti erano le condizioni. Tuttavia, con un po' di creatività e flessibilità la cosa è assolutamente fattibile. C'è tanta gente che ha molto meno di noi, eppure ce la fa lo stesso. Era inoltre molto importante riuscire a ridurre anche i costi fissi: si è reso necessario un downgrade della cassa malati di mia moglie, nel mentre ho ridotto al minimo la sua previdenza

per la vecchiaia. Questo naturalmente comporta delle misure preventive per ovviare ad eventuali forti ammanchi in caso di malattia o infortunio. Di norma basta però intensificare i controlli. Tutte le settimane ci mettiamo insieme per un colloquio gestionale e di sviluppo, per cui quando le faccio vedere i costi mensili che mi causa ogni suo giorno di malattia, allora anche lei capisce.

Decidi da solo le misure da prendere?

Certamente no; per me, infatti, è molto importante che vi sia una concordanza nei nostri punti di vista. In modo analogo alle FFS, anch'io ho ingaggiato una commissione matrimoniale CM per mia moglie. Lei ha deciso per tre sue amiche che invito regolarmente per un colloquio. Purtroppo, come per esempio nel caso di adeguamento del budget, molto spesso va a finire che si mettono dalla parte di mia moglie, malgrado sia io quello che la mantiene. Al momento sto riflettendo se professionalizzare la nostra CM, integrandovi delle persone autonome che designerò io stesso.

Durante questi colloqui settimanali pianificate anche la vostra vita quotidiana?

No, questi colloqui hanno soprattutto la funzione di ottimizzare la nostra via comune sulla base delle esperienze fatte. Scopriamo gli eventuali errori e, se necessario, apportiamo delle modifiche mirate. Da parte mia, ho strutturato la pianificazione a 360°. Se, per esempio, i suoi genitori vogliono venire da noi in visita, prima le devono mandare un'e-mail su un indirizzo di posta elettronica creato appositamente, poi lei trascrive la loro richiesta su un foglietto post-it con un anticipo di tre mesi dal termine previsto, riportando anche l'urgenza della cosa e gli eventuali controaffari che riesce a concludere quando va a fare la spesa e che poi finiscono nel frigorifero. Su questo post-it io ho poi la facoltà di farci un punto rosso (richiesta non approvata) o un punto verde (richiesta approvata). Alla fine dell'anno i punti verdi vengono contattati, valutati e spediti alla CM. In questo modo si evitano eventuali ingiustizie, dato che ogni sua richiesta mi cagiona dei costi supplementari.



E quando sei tu ad avere un desiderio?

È molto semplice, ci si sente al telefono e le espongo la mia richiesta. Per far sì che sia più disponibile nei miei confronti le prospetto anche un modello di tempo di lavoro con delle condizioni ottimali.

Fondamentalmente il tuo sistema viene accettato?

Mia moglie può suggerire delle proposte di miglioramento in qualsiasi momento. Del resto questo sistema è in continua metamorfosi, dal momento che ho ancora tante idee per il futuro. Io e mia moglie ci consideriamo come due partner in una convivenza registrata. Mia moglie deve rendersi conto che ci sono tante donne più giovani e meno esigenti di lei che aspettano solo di prendere il suo posto. Sarebbe immaginabile anche un modello temporaneo o di jobsharing in cui, per esempio, delle studentesse si assumono determinati compiti in certe ore critiche.

Tua moglie è organizzata a livello sindacale?

Certamente. Anche lì con tre parti sociali, chiamate SOCIS, due delle quali sono le sue amiche che fanno parte della CM. Qui purtroppo c'è ancora un conflitto di interessi.

Ci sono delle altre persone?

Innanzitutto un capo sorvegliante CS che assiste mia moglie e che mi fa rapporto quando lei non lavora in modo ottimale. Poi c'è un capo organizzatore CO per il CS e un coordinatore COO per il CO. Poi abbiamo un controllore del budget e un pianificatore a lungo termine. Ho perfino ingaggiato 5 promotori, ma ancora non so bene come impiegarli.

Ma tutto questo personale non ti costa troppo?

Sì, ma ne vale la pena. Facendo degli altri tagli sul budget questi investimenti sono ammortizzati in fretta. Adesso, inoltre, ho la possibilità di far capire a mia moglie in modo plausibile e sulla base di calcoli precisi perché non possiamo permetterci una vacanza o dei vestiti costosi.

A tua moglie non manca l'autonomia che aveva prima?

Anzi, al contrario. Le ho proposto una maggiore autodistribuzione assumendomi i compiti e le responsabilità del CS e del CO, ma ha rifiutato.

Tua moglie è contenta?

Beh, ehmm... temo che se ne sia andata. È da due settimane che non la vedo più. Mi ha lasciato un messaggio su un foglietto post-it attaccato al frigorifero, da cui si capisce perfettamente che non è ancora riuscita ad afferrare bene questo sistema. Io comunque sono fiducioso. L'ho già convocata per la prossima settimana ad un corso di comunicazione. Senz'altro le tornerà utile. ■

Perfezionamento professionale del VSLF

Matthias Opplinger; Perfezionamento professionale del VSLF AR



I nostri seminari, che regolarmente iniziano nella seconda metà dell'anno e si concludono alla fine di febbraio, il 3 settembre 2008 sono partiti alla grande con la realizzazione del seminario LDL. Ancora una volta questo seminario, che ha registrato il tutto esaurito, è stato tenuto da Urs Wyrtsch, relatore della Bahn-Support GmbH. Il feedback di questo seminario è stato oltremodo positivo. Una variopinta schiera di macchiniste e macchinisti provenienti dalle Ferrovie dell'Appenzello, BLS, SOB, Cargo FFS e dal traffico viaggiatori FFS possono ora avvalersi di solide conoscenze specialistiche in materia di LDL e OLDL e, in futuro, senz'altro non mancheranno di prestare una maggiore attenzione anche alle distribuzioni e ai turni stessi.

I colleghi ticinesi hanno invece la possibilità di partecipare al seminario PCT che va dal 6 all'8 ottobre e che, per la prima volta, si terrà presso il Kurhotel Cademario. Siamo ansiosi di sentire le prime impressioni su questa nuova sistemazione, ben sapendo che i nostri colleghi del Ticino sono dei veri e propri buongustai. Dall'altra parte, il nostro valido relatore Gianluca Romanini è sempre apprezzatissimo per i suoi corsi di formazione che tiene con la massima competenza.

Dal 6 al 7 novembre 2008 il VSLF sarà per la prima volta ospite nella nostra nuova sede per i seminari del Solbadhotel Sigriswil. Nel programma, articolato in due giorni, il tema della competenza sociale e personale. Peter Lüthi della personalvertretung.ch ha allestito un programma davvero molto interessante.

I funzionari del sindacato e delle sezioni, come pure altre persone interessate si incontreranno il 10 novembre 2008 ad Olten per il seminario che ha per tema l'organizzazione di riunioni. Sotto la competente direzione di Peter Lüthi della personalvertretung.ch, i partecipanti avranno la possibilità di imparare come organizzare e condurre una riunione in modo efficace ed efficiente.

Dal 20 al 22 novembre 2008 i nostri colleghi di lingua francese avranno modo di rinfrescare le loro conoscenze in materia di PCT. Per la seconda volta, sarà Paolo Induni a condurre questo seminario che si terrà a Losanna. Anche qui possiamo contare un'altra volta su una folta partecipazione. Una première è in vece il seminario DB che si terrà dall'8 al 10 dicembre sotto la direzione di Urs Schär. Purtroppo al momento le iscrizioni per questo seminario sono piuttosto scarse, ma si terrà comunque come da programma.

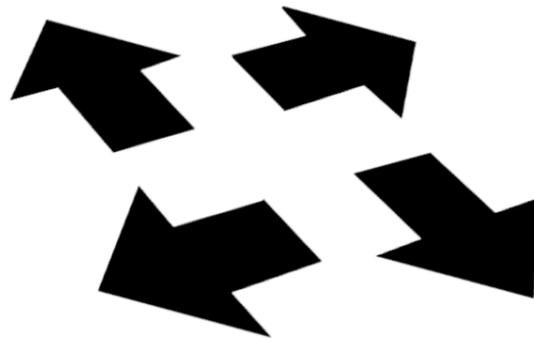
Dal 10 al 13 dicembre 2008 tratteremo il tema delle prescrizioni PCT nel corso di un seminario di tre giorni che si terrà anch'esso presso il Solbadhotel Sigriswil e che vedrà come relatore Urs Schär.

Nel nuovo anno la nostra serie di seminari partirà il 12 gennaio 2009 con un corso di tre giorni sulle PCT che si terrà ad Olten sotto la competente direzione dell'esperto esaminatore Gérard Rochat della Bahn-Support GmbH. Questo seminario registra il tutto esaurito già dal mese di settembre 2008. Sempre al Solbadhotel Sigriswil, dal 21 al 24 gennaio 2009 si terrà un altro seminario PCT in lingua tedesca. Anche per questo seminario potremo avvalerci di Urs Schär. Purtroppo anche qui siamo al completo.

Conclude la nostra serie di seminari il corso PCT che va dal 18 al 21 febbraio 2009, sempre sotto la direzione di Urs Schär, e si terrà presso il Solbadhotel Sigriswil: l'ultima opportunità per coloro che non si sono ancora annunciati per un seminario PCT. Vi ricordiamo che abbiamo ancora un paio di posti liberi e che il termine di iscrizione è stato prolungato fino al 31 dicembre 2008! Intorno alla fine di aprile 2009 saremo già in grado di comunicarvi il nuovo programma di perfezionamento professionale. Il VSLF farà tutto il possibile per offrire ancora una volta un programma molto allettante, in grado di sostenere i macchinisti nella loro professione, competenza e personalità. ■

UFT

Daniel Hurter; Macchinista Zurigo AR



Gentili signore, egregi signori,

lavoro come macchinista presso la divisione traffico viaggiatori FFS di Zurigo e, con la presente, mi permetto di sottoporvi la seguente questione.

Il 6 luglio 2008 è entrata in vigore un'edizione completamente nuova delle prescrizioni svizzere sulla circolazione PCT, delle disposizioni esecutive sulle PCT di Infrastruttura, come pure delle disposizioni operative per il servizio movimento del traffico FFS. Inoltre, è stata modificata anche tutta una serie di punti del regolamento 301.21 delle FFS (disposizioni locali per la circolazione e le attività di manovra).

Se, da una parte, abbiamo ricevuto molto presto sia le PCT che le disposizioni esecutive PCT di Infrastruttura e, pertanto, abbiamo avuto il tempo materiale per prendere dimestichezza con i nuovi cambiamenti, dall'altra invece, le disposizioni operative per il traffico FFS sono state distribuite solo all'inizio della settimana 27 e, dunque, meno di una settimana prima della loro entrata in vigore. I cambiamenti apportati al R 301.21, che prevedono parecchie pagine sostitutive, li abbiamo ricevuti solo il 10 di luglio, quindi quattro giorni dopo l'inizio della loro reale entrata in vigore.

Dal momento che già l'edizione precedente delle disposizioni operative per il traffico FFS, valida fino al 5 luglio 2008, era stata distribuita meno di una settimana prima della loro entrata in vigore, indubbiamente qui non si può più parlare di un semplice caso isolato.

Dato che queste pubblicazioni concernono delle importanti prescrizioni di sicurezza, dal mio punto di vista il personale dovrebbe poter disporre di sufficiente tempo materiale per familiarizzare con questi cambiamenti che, spesso e volentieri, sono alquanto numerosi.

Cordiali saluti
Daniel Hurter

Egregio signor Hurter,

facciamo ricevimento alla sua mail del 12 luglio e le comunichiamo quanto segue.

Siamo dell'opinione che, di principio, come prima cosa dovrebbe sottoporre il suo reclamo ai suoi diretti superiori. Nel caso questi non dovessero reagire nel dovuto modo, successivamente dovrebbe rivolgersi all'istanza direttamente superiore sollecitando una chiara presa di posizione.

Da parte nostra, intendiamo comunque prendere posizione in merito, dato che con il suo concreto intervento adesso siamo a conoscenza di questo punto debole nell'ambito di FFS V, per cui seguiremo la questione nell'ambito della nostra attività di vigilanza della succitata divisione.

Un cordiale saluto
O. Middendorp
Caposezione
Sezione valutazione dei rischi UFT

+/-

Stephan Schnorf; Macchinista Zurigo AR

Come richiesto nell'info 09.08, mi prendo un po' di tempo per riportare un elenco di aspetti positivi e negativi. Comincerò da quelli positivi, in quanto questa purtroppo sarà la parte più breve.

Ciò che mi ha sorpreso positivamente, è stata la lettera di ringraziamento alla fine di EURO con un buono Reka del valore di 100.- franchi. Indubbiamente questo mi ha fatto piacere, quindi ancora tante grazie. D'altro canto, al momento non mi viene in mente nient'altro, ma si sa che, di norma, sono le cose negative a restare più a lungo nella nostra memoria.

Una cosa che al momento reputo negativa, è senz'altro l'attuale situazione del personale. Dalla fine di EURO e dal concerto di Madonna, le cose sono nettamente peggiorate per il personale zurighese. Negli ultimi 15 anni ho sempre avuto una buona intesa con l'ufficio preposto alle distribuzioni, in quanto si trattava di un rapporto di reciprocità, sulla base del dare e del ricevere. Posso ancora capire che ormai non sia più sempre possibile poter godere di momenti di riposo, ma che le nostre richieste di attività alternativa vengano semplicemente respinte con il commento «Spiacenti, negato, ICE non può circolare su tutti i passi», mi fa ancora una volta dedurre che, in questo deposito, noi del gruppo ICE si rientri nella categoria dei perdenti. E questo, nota bene, ormai da diversi anni. Una volta ricevevo tante risposte negative alle candidature per un posto di lavoro con la motivazione «gruppo speciale» che avevo fatto vedere nel corso di una riunione con il CLP R. Lienhard. All'epoca potevamo cir-

colare con il DTZ, ciò che a volte significava turni sulla S7 per giorni e giorni.

Mi rendo conto che gli addetti alle distribuzioni non hanno la vita facile, se si considerano i veicoli speciali, le tratte, le lingue, le conoscenze specifiche, ecc. Ma se adesso è così che vanno le cose a Zurigo, allora vedo piuttosto nero. Per il giorno da me richiesto c'erano 17 turni scoperti, ma non volevo prendere libero, bensì poter svolgere un'attività alternativa. Nel fine settimana di «DivertiMento», il 20.10.2008, ci sono ben 23 turni scoperti; il 21.10.2008, 22, e il 22.10.2008, 16. In questo stesso periodo ha luogo anche il viaggio d'istruzione ad Amburgo del gruppo 13. Nel mese di settembre si è tenuta una riunione d'équipe con i CLP Meier e Schweizer. In quel periodo ci sono stati spediti 2-3 SMS per andare a lavorare durante un giorno libero. Non mi sembra affatto positivo che per poter svolgere delle attività di questo genere i macchinisti debbano rinunciare ai loro giorni liberi.

In questo modo non faremmo che gettare un ponte che va verso una conduzione attiva. Non sono senz'altro un macchinista che predilige questo tipo di conduzione ed è quanto ho fatto notare anche nel corso del colloquio gestionale e formativo. Infatti, se già ho una giornata libera, vorrei anche poterla trascorrere insieme alla mia famiglia che già deve fare non poche rinunce. Sono ansioso di vedere come andranno avanti le cose in futuro.

Grazie per il tempo che avete dedicato a questa questione che mi sta particolarmente a cuore. ■

Fondazione Fondo per il personale delle FFS

Appartamenti di vacanza Casa Goliath a Leukerbad

Azione 2 per 1

Trascorrete due settimane di vacanza in uno dei nostri appartamenti di vacanza e pagate solo una settimana! Questa offerta è valevole dal 20. settembre al 20 dicembre 2008

Prezzi (compresi la biancheria da letto, l'elettricità e il riscaldamento):
monolocali da Fr. 430.-- in avanti / bilocali da Fr. 580.-- in avanti

La tassa di prenotazione Reka, la tassa di soggiorno e la pulizia finale devono essere pagate separatamente.

Prenotate direttamente presso:

Reka Cassa svizzera di viaggio a Berna, Tel. 031 329 66 33.

Potete trovare ulteriori informazioni anche nel sito Internet www.reka.ch.

Al momento della prenotazione indicate anche il numero personale oppure, per i pensionati e le pensionate, l'attività risp. la funzione svolta prima del pensionamento.

Präsidenten-Bericht Sektion Luzern-Gotthard

Mitgliederversammlung 5. Mai in Erstfeld
Am Morgen besuchten wir das Kraftwerk Amsteg. Der Mitgliederaufmarsch am Nachmittag zur Versammlung war trotz offenerem Apéro dürrig.

Sozialpartnersitzungen

In Luzern finden regelmässig (ca. 4 pro Jahr) Sozialpartnersitzungen mit unseren direkt vorgesetzten CLP statt. Eingeladen sind die Peko sowie die 3 Gewerkschaftsvertreter von VSLF, LPV und transfair. Anliegen betreffend Region Luzern können das ganze Jahr hindurch an mich eingereicht werden. Diese werden dann an der nächsten Sitzung behandelt. Ich hoffe natürlich, dass ich nun von Anträgen überhäuft werde!

Anträge (Beispiele)

Eine Eingabe, im Bahnhof Luzern auf den Zwischenperrons mehr Lokführerkästen aufzustellen, wurde wegen des neuen Sicherheitskonzeptes (Fluchtwege usw.) abgelehnt. Nun sind auch die bestehenden Kästen aufgehoben worden. Als Ersatz dienen 2 ehemalige Perronkabinen.

Für das Aufenthaltslokal in Wolhusen verlangte die Sektion einen Internetzugang. Dieser ist aus Kostengründen abgelehnt worden. Dafür haben wir nun eine neue Kaffeemaschine.

Im Lokpersonalzimmer Luzern wurden diverse nicht benötigte Schränke entfernt und so zusätzlich Raum für eine Fernsehcke und einen Töggelkasten geschaffen.

Fahrplanentwurf

Bereits im Frühling haben die 3 Sozialpartner (VSLF, LPV und transfair) beschlossen, für den Fahrplanwechsel im Winter 08 eine Stellungnahme und Forderung zur Einteilung 2009 abzugeben. Darin wurde folgendes verlangt:

- Eine Gruppe mit deutschsprachigen Lf
- Eine Gruppe mit italienisch und französisch sprechenden Lf inkl. Lf mit einer Fremdsprache
- Eine Gruppe mit italienisch und französisch sprechenden Lf (plus BLS und SOB) inkl. Lf mit einer Fremdsprache

Im Moment ist noch offen, ob nun 52iger- oder 26iger-Gruppen gebildet werden. Bei zwei Grossgruppen werden auch Reservetouren eingeteilt.

Instruktion ICN

Kopfschütteln verursachen die vorgesehenen Instruktionen für die ICN, die ab Fahrplanwechsel Dezember 2008 über den Gotthard eingesetzt werden. Obwohl die Situation ab Fahrplanwechsel noch nicht klar war, wurde bereits früh Personal aufgeboden und zum Teil mit persönlichem Schreiben wieder ausgeladen. Anfangs September haben nun bereits die ersten Instruktionen stattgefunden.

den. Da nur wenige Touren durch das Luzerner Lokpersonal gefahren werden, sind nicht alle auf diesem Fahrzeug zur Einschulung vorgesehen (5 bis 6 Leistungen). Nun spielen vor allem die Sprachkenntnisse und der Rang eine Rolle.

Sicherheitsschuhe

Diesen Frühling und Sommer war es in Sachen Sicherheitsschuhe verärgert ruhig. Nun wurde in der Monatsmitteilung September von P-OP-ZF-Mitte angedroht, dass das Tragen der Schutzausrüstung wieder vermehrt kontrolliert wird!

KVP

Dieses noch junge Arbeitsmittel ist wohl für gewisse Kreise eher Arbeitsbeschaffung denn wirkliche Effizienz. Hier werden Verbesserungsvorschläge eingegeben und behandelt, die von den Gewerkschaften schon lange gemacht resp. gefordert wurden, z.B. abwechslungsreicheren Dienst in Beinwil mit Striegel, Schachen und Goldau/Brunnen. Zudem können gewisse Eingaben für das Lokpersonal auch negative Auswirkungen haben. Beispiel: auswärtige Touren ohne Anrechnung der Anreise. Überlegt euch also bitte gut, was ihr vorschlagt und bedenkt vor allem die Konsequenzen!

Hansruedi Niederhäuser

1000. VSLF Mitglied bei der SBB

Am 1. Juni 2008 konnten wir Silvan Roos von Depot Ziegelbrücke als 1'000. Mitglied des VSLF bei der SBB begrüßen.

Als Geschenk erhält Silvan ein Re 6/6 Modell von Roco mit dem VSLF Design, welchen wir ihm am 15. November an der GV der Sektion Ost überreichen werden. Herzlichen Glückwunsch und willkommen im VSLF.

1000ème membre du VSLF aux CFF

Le 1er juin 2008, avec Silvan Roos du dépôt de Ziegelbrücke, nous avons accueilli le 1000ème membre du VSLF.

À l'occasion de l'assemblée générale de la section Est du 15 novembre prochain, Silvan Roos recevra une maquette de la RE 6/6 de Roco avec le sigle du VSLF en cadeau. Félicitations et bienvenue au sein du VSLF.

1000° membro del VSLF presso le FFS

Il 1° giugno 2008 abbiamo potuto dare il benvenuto a Silvan Roos del deposito di Ziegelbrücke in qualità di millesimo membro del VSLF presso le FFS. Come regalo, in occasione dell'AG della sezione orientale del 15 novembre Silvan riceverà un modellino Re 6/6 della Roco con il logo del VSLF. Le nostre felicitazioni e un cordiale benvenuto nel VSLF.

Hubert Giger, Präsident VSLF

Gesucht per sofort! Cargo-Vertreter.

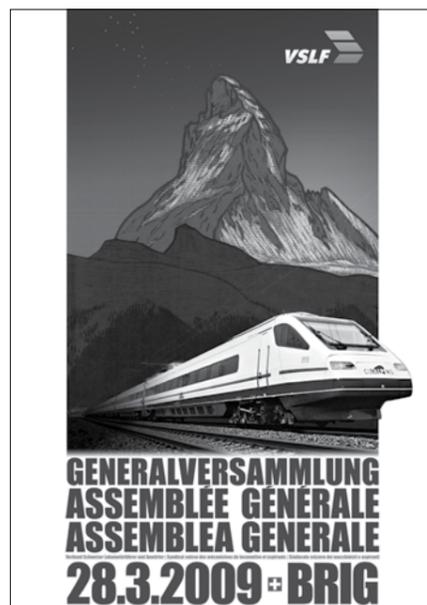
Als Vizepräsident Cargo in den Vorstand der VSLF Sektion Hauenstein.

Wir bieten:

- Mitarbeit in gutem eingespieltem Team
- Kostenlose Aus- und Weiterbildung
- Spesenentschädigung
- Sitzungsentschädigung
- Funktionsentschädigung

Interessierte melden sich bitte unter:

hauenstein@vslf.com oder telefonisch bei Matthias Oppliger; 051 281 21 50



Anträge an die VSLF Generalversammlung GV 2008 am 28.3.2009 sind bis am 20. Dezember 2008 schriftlich dem Vorstandsvorstand einzureichen.

Les propositions et motions pour l'assemblée générale 2008 du 28.03.2009 sont à envoyer par écrit au comité central jusqu'au 20 décembre 2008.

Le proposte per l'Assemblea generale 2008 del VSLF prevista per il 28.03.2009 sono da sottoporre per iscritto al comitato del sindacato entro il 20 dicembre 2008.

Liebe Freundinnen, Freunde und Interessierte des DLV-AB. Wir möchten sie darauf aufmerksam machen, dass wir ab sofort über eine neue Internet-Adresse verfügen:

www.dampfloki.ch

Dampfloki-Verein AB
Andreas und Ute Schaad

Mitgliederversammlung

Am 23. Sept. 08 wurden alle Lf-Kollegen der SOB, mit Begleitung, ungeachtet der Verbandszugehörigkeit auf den Ober- und Zürichsee zur 1. Mitgliederversammlung SOB eingeladen. 13 Kollegen folgten der Einladung. Da für viele die «Verbandsleute» unbekannt und unnahbar sind, stellten die beiden Präsidenten Hubert Giger und Stephan Gut die Organisation VSLF sowie das Wirken an Beispielen, wo auch die SOB involviert ist, in lockerer Weise vor. Mit einer eigens für diesen Anlass zusammen gestellten Präsentation von Stephan Gut, konnten viele Unklarheiten beseitigt werden. Mit aktuellen Informationen aus erster Hand wurden die Anwesenden bedient. Als sich Daniel Ruf über die laufenden GAV-SOB Verhandlungen äusserte, war ihm die Aufmerksamkeit gewiss. Das Vierer-Kleeblatt der Verbandsfunktionären wurde mit Kay Rudolf vervollständigt. Andreas Schaad, der als Pionier in der VSLF-SOB Geschichte gilt, muss aus Zeitgründen leider kürzer treten. Er wird aber weiterhin im Führungsgremium Aufgaben übernehmen. Andreas, herzlichen Dank für dein Ausharren und das geduldige Ertragen der Widerwertigkeiten, denen du als Alleinmitglied während mehrerer Jahre ausgesetzt warst. An seiner Stelle wurde Ruedi Brunner als Kandidat für den Einsitz im Vorstand Ostschweiz nominiert und gewählt. Beim anschliessenden gemütlichen Teil wurde vom intensiven Gedankenaustausch mit den nicht täglichen anwesenden Gästen rege Gebrauch gemacht.

Aufgabenverteilung

Die Organisation unserer VSLF - Gruppe schreitet voran. Erfreulicherweise ist Erich Bachmann, Lf in Samstagern, bereit aktiv mitzuarbeiten. Als Leiter Süd sammelt und bringt er die Anliegen aus seiner Region ins Führungsgremium ein. Durch diese Ein- und Anbindung, die uns ein grosses Anliegen war, erhoffen wir uns einen positiven Beitrag zum Integrationsprozess nach der Fusion von BT und SOB zur «Neuen SOB» leisten zu können.

Sozialpartnerschaft

Die Unterzeichnung der Verträge zur Sozialpartnerschaft haben sich unerwartet in die Länge gezogen. Anfangs Juli 2008 war dann der Zusatz zum GAV SOB auch mit den Unterschriften vom VSLF versehen.

Situation beim Lokpersonal

Dass die Lage beim Lokpersonal als alles andere als rosig bezeichnet werden kann, zeigt die Tatsache, dass im 1. Halbjahr 2008 9 Lf - Kollegen von Total ca. 110 Lok-

führern bei der SOB den Dienst quittierten. Dass dabei auch Kollegen mit mehr als 20 Dienstjahren den Wechsel zu anderen Arbeitgebern wählten, zeigt die Notwendigkeit des Handelns seitens SOB auf. Mit dem Schreiben vom 10. April 08 wurde von der Leitung Produktion erstmals offizielle Stellung zur misslichen Lage beim Lokpersonal genommen. Darin enthalten waren auch konkrete Schritte zur Verbesserung der angespannten Situation:

- Die personelle Führung übernimmt vorübergehend der Leiter Produktion, H.Güttinger, selber.
- Die Mitarbeiterbeurteilung wird für das Lokpersonal im 2008 sistiert.
- 6 Lf's werden von SBB (3) und MEV (3) bis Fahrplanwechsel Dezember 2008 eingemietet.
- Grundausbildung Lf's Kat. D in Zusammenarbeit mit Login: Ausbildungsbeginn von 10-12 Lf-Anwärtern am 1. Dezember 2008.
- Im Laufe des Jahres 2009 sollten weitere 10-12 Lf-Anwärter die Ausbildung beginnen.

Im Weiteren wurden auch Anpassungen am GAV SOB angekündigt. Ergebnis: Unter dem betroffenen Personal kehrte eine sonderbare Beruhigung ein. Weitere Kündigungen bleiben vorerst aus. Etliche Kollegen haben in die Warteposition gewechselt und beobachten die Umsetzung der angekündigten Verbesserungen. Bis jetzt haben dieses Jahr 7 Lf-Kollegen die Arbeit bei der SOB neu aufgenommen. Der benötigte Ausbildungsaufwand ist unterschiedlich, teilweise ist das Cargo-Modul oder die Weiterbildung von Kat. C zu Kat. D notwendig. Ab 1. November 2008 übernimmt Martin Hilty (bisher Leiter Rollmaterial) die Leitung Lokpersonal.

GAV-Änderung

Am 12. September 08 fand eine erste Verhandlungsrunde über GAV-Änderungen statt. Erstmals war der VSLF auch mit einer Delegation vertreten. Hier einige der erzielten Resultate:

- Auswärtige Verpflegung Fahrpersonal neu Fr. 21.-- für jeden eingeteilten Dienst, somit auch für Reserve (bisher Fr. 16.50 und nur für Dienste mit Fahrleistung).
- Zuschlag für Nacharbeit neu Fr. 7.-- (bisher Fr. 5.30). Zuschlag für Sonntagsarbeit neu 2009 Fr. 10.-- / 2010 Fr. 13.-- (bisher Fr. 8.--).
- Bandbreitenmodell wird ab 2009 unbefristet wieder angeboten.
- Auf die lohnwirksame Qualifikation beim Fahrpersonal wird verzichtet.
- Stufenanstieg bei der Beförderung: min. 8 Jahre/max. 13 Jahre.

Am 20. Oktober 08 wird in einer weiteren

Diskussionsrunde über die Ausgestaltung des Lohnsystems und der Lohnbänder verhandelt.

Eine dringende Überarbeitung benötigt auch das Z 303/03 (Arbeitszeitrechtliche Besonderheiten für das Fahrpersonal). Da es auch eine Ergänzung zum GAV-SOB ist, verlangen wir trotz einer ablehnenden Haltung der Leitung Produktion deren Einbezug. Ein konkreter Vorschlag wurde vom VSLF (D. Ruf) eingebracht.

Strategie Rollmaterial

Ende September 08 war an der *InnoTrans* in Berlin – die grösste Messe der Eisenbahnindustrie – auch die SOB mit Loks und Wagen (Re 456, Revivvo, NPZ-Ost, NPZ-Süd) als Anbieterin vertreten. Wie die SOB schreibt, will sie damit keineswegs ihr Tafelsilber verscherbeln, sondern sich auf die Zukunft vorbereiten. Ende August 08 hat der Verwaltungsrat die Strategie festgelegt. Für S-Bahn und Regioverkehr gibt es bei der SOB in Zukunft nur noch einen Fahrzeugtyp. Dazu wird eine zweite Tranche an FLIRTs für ca. 100 Mio. Franken bestellt. Als Ersatz für die zum Verkauf angebotenen kompletten Voralpen-Express Züge soll einheitliches, komfortables Rollmaterial, vorzugsweise kompatibel mit den FLIRTs für ca. 150 Mio. Franken beschafft werden. Da wir das Wort «Divisionalisierung» nur vom Hören kennen, bleibt zu hoffen, dass wenigstens im Güterverkehr noch unterschiedliche Triebfahrzeugtypen zum Einsatz gelangen.

Pensionskasse Ascoop

Zur Sanierung des Vorsorgewerkes SOB auf 100% Deckungskapital sind Fr. 43 Mio., resp. zum Auffüllen der Schwankungsreserve auf 115% Fr. 63 Mio. notwendig. Die Ascoop legt verbindliche Zwischenziele auf dem Sanierungspfad fest. Die SOB schießt Fr. 2,1 Mio. ein. Das Vorsorgewerk SOB hat Ende 2007 einen Deckungsgrad von 77.0% aufgewiesen. Der Sanierungspfad bis 2020 geht von einer jährlichen Rendite von 5% aus. 2005/06 wurde dieses Ziel erreicht. 2007 wurden nur ungenügende 3.41% erwirtschaftet. 2008 verzeichnet bis heute eine negative Rendite. Am 31. Dezember 2009 muss der minimale Deckungsgrad von 81.23% zwingend erreicht sein. Den Unternehmen wird empfohlen, den minimalen Deckungsgrad von 79.51% am 31. Dezember 2008 zu erreichen. Unter Einbezug dieses Aspektes, erhält die Wertung der Einlage von Fr. 2,1 Mio. durch die SOB eine andere Bedeutung.

Weiterhin gute Fahrt wünschen Euch
Ruedi Brunner & Sacha Bürgler



Mitgliederversammlung der VSLF Sektion BLS im Bahnhof Zäziwil

Der Sektionspräsident Res Jost begrüsst alle Anwesenden. Leider musste Hubert Giger kurzfristig absagen, vom Vorstand VSLF Schweiz war aber unser Sektionsmitglied Karl Liechti anwesend und konnte uns diverse Neuigkeiten vom Vorstand erläutern. Im weiteren bedankt er sich bei Brigitte und Peter für die Gastfreundschaft.

Mitteilungen des Sektions-Präsidenten

Sprachkompetenz bei der BLS

Ab dem FPW 2008 wird es sogenannte Sprachgruppen geben, d.h. wer keinen Abschluss A1 im Französisch oder Italienisch hat, wird nicht mehr im jeweiligen Sprachgebiet eingesetzt. Wie diese Umsetzung aussehen wird ist zur Zeit noch nicht bekannt, wird aber sicher an der nächsten Präsidentenkonferenz verhandelt.

Depotstrukturen Berner Oberland

Spiez wird wieder Halte- und Wechsellagerpunkt. BLS Cargo wollte die anfallenden Mehrkosten die der FPW 07 mit sich brachte nicht auf sich belassen, und hat bei der Infrastruktur BLS interveniert. Daraufhin war es auf einmal möglich die Trassen so zu legen, dass die Cargozüge in Spiez wieder angehalten werden können. Für das Thuner Lokpersonal bedeutet dies, dass ab FPW 08 in Thun kein Cargo mehr gefahren wird. Ausserdem muss sich ein grosser Teil des LP im Berner Oberland wiederum neu auf seine Stelle bewerben. Auf Druck des Lokpersonals werden aber wieder 50/50% Verträge eingeführt. Diese Regelung wird nur für die Standorte Thun/Spiez eingeführt.

Orangeurteil bei der BLS

Der Anwalt des VSLF hat den Brief an die BLS vorbereitet, und dieser wird in den nächsten Tagen verschickt. Auf die Antwort der BLS warten wir gespannt. Da die SBB ihrerseits eingelenkt hat, erwartet der VSLF, dass die BLS der SBB folgt. Sollte dies nicht der Fall sein, wird eine Klage gegen die BLS eingereicht. Der Vorstand und diverse Mitglieder haben sich dafür bereit erklärt.

Vorgehen Überbrückungsrente Ascoop

Betroffen sind hier das ehemalige Lokpersonal SBB der Depots Langnau und Neuenburg. Diesen wurde versprochen, dass sie zu 100% Dienstjahre übernommen werden. Beim Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat am 1. Januar 2006 wurde im neuen Reglement festgehalten, dass nun 25 Dienstjahre bei der BLS gearbeitet werden muss, um in den Genuss der Überbrückungsrente zu kommen. Unsere Rechtsschutzversicherung CAP verfolgt

das ganze rechtlich weiter, zusammen mit einem spezialisierten Anwaltsbüro.

FDV Auszug von Mirko Helm

Dem anwesenden Mirko wurde mit einem kräftigen Applaus für das Erstellen des sehr hilfreichen Büchleins gedankt. Er hat bis heute über 600 Exemplare bei sich zu Hause gedruckt.

Zulagen während der Ausbildung

Alle Führeranwärter bei Login haben einen Brutto- Jahreslohn von 41'000 Franken inkl. allfälliger Zulagen. Im GAV BLS, steht zudem dass Zweitausbildungen ohne Zulagen entlohnt werden. Dieser Fall ist im Moment bei der Cap hinterlegt.

Zeitwirtschaft

Ab dem FPW 2008 wird es eine neue Zeitaufschreibung mit 6 «Zeitkübeli» geben. Dies soll die Arbeitszeitabrechnung übersichtlicher machen. Diese neue Weisung wird in einem nächsten LOFO erläutert.

Forderungen an den SEV

Der Vorstand der VSLF Sektion BLS hat einen Forderungskatalog zu den Verhandlungen der Änderungen des GAV BLS erstellt und wird diesen den verschiedenen Parteien der VG BLS zu senden. Wir sind gespannt auf die Reaktionen.

Mitteilungen Fachausschuss

Gazela

Am 23. Juli 2008 stellte Thomas Furrer dem Fachausschuss das Projekt GAZELA näher vor. GAZELA nennt sich das Konzept, wie in Zukunft alle Daten für den Lf vorbereitet und verteilt werden. Die Abkürzung bedeutet: Gesamte Arbeitsunterlagen der Zugförderung, Erstellung für den Lokführer und deren Abgabe. Die Idee hinter diesem Projekt; alle für die Dienstausbildung erforderlichen Daten für jeden Zug der Dienstreise auf einem Blatt zu vereinigen. Im Moment ist Qnamic an der Programmierung des «Tools». Leider kann das RADN zu Beginn noch nicht auf dem selben Blatt wie die Fahrplandaten dargestellt werden. Dies wird dann in einer nächsten Phase verwirklicht. Hingegen werden die Langsamfahrstellen und alle für den Betriebsablauf wichtigen Informationen auf das gleiche Blatt gedruckt. Ausserdem sollen pro Depotstandort dem Lokpersonal zum Fahrplanwechsel 2008/2009 im Minimum 2 Computer und 2 Drucker zur Verfügung stehen. Der FA hat schon vor längerem eine Liste mit Wünschen und Bedürfnissen an das Projektteam GAZELA abgegeben. Viele Anliegen konnten bereits in das laufende Projekt einfließen.

Lötschberger

Es ist bis zum heutigen Tag erst ein Fahrzeug abgeliefert und abgenommen. Bei einem Besuch bei Bombardier in Villeneuve letzte Woche wurden die Mitglieder des FA LP BLS über die Produktion des «neuen» Fahrzeugs ins Bild gesetzt. Es wird unter Hochdruck produziert, jedoch sieht es nicht so aus, als ob alle 13 Lötschberger der ersten Serie zum FPW 2008 in Betrieb sein werden.

Im Anschluss an die MV gab es noch einen Grillabend und wer wollte konnte sich von der Qualität von Pesches feinem selbstgebräutem Bier überzeugen.

Vizepräsident Aktuar Sektion BLS
Ralph Lauber

GI Assemblée des membres du VSLF section BLS à la gare de Zäziwil

Le Président de la section Res Jost salue tous les membres présents. Hubert Giger a dû renoncer à la dernière minute à être parmi nous, mais heureusement, le comité central du VSLF est représenté par notre membre, Karl Liechti, qui a pu nous transmettre les nouveautés du comité central. Il remercie en outre Brigitte et Peter, nos hôtes pour leur accueil chaleureux.

Communications du Président de section

Compétences linguistiques au BLS

Dès le changement d'horaire 2008, on verra apparaître des groupes linguistiques. Cela signifie que celui qui n'aura pas été évalué pour le niveau A1 en français ou en italien ne sera plus engagé dans les régions linguistiques concernées. Les moyens mis en places pour arriver à ce résultat ne sont pas encore connus, mais il est certain que ce problème sera débattu lors de la prochaine conférence des présidents.

Structure du dépôt Berner Oberland

Spiez sera à nouveau un point d'arrêt et de relève. BLS Cargo n'a pas voulu prendre en charge les coûts supplémentaires que le changement d'horaire 07 aurait générés et était intervenu auprès de l'Infrastructure BLS. Sur ce, il se trouve qu'il a été possible de dessiner les sillons de manière à ce que les trains Cargo puissent à nouveau faire arrêt à Spiez. Pour le personnel des locomotives de Thun, cela signifie que dès le changement d'horaire 08, les mécaniciens n'effectueront plus de prestations Cargo. En outre, une grande partie du personnel

des locomotives devra réintégrer son poste dans l'Oberland bernois. Sur pression des mécaniciens, les contrats 50/50% seront réintroduits. Cette règle sera toutefois valable pour les emplacements de Thoune et Spiez uniquement.

Jugement Orange au BLS

L'avocat du VSLF a préparé la lettre qu'il adressera au BLS et la leur fera parvenir dans les prochains jours. Nous attendons la réponse du BLS avec une certaine appréhension. Comme les CFF ont décidé pour leur part d'entrer en matière, nous osons espérer que le BLS en fera de même. Le comité et certains membres se sont déjà clairement exprimés sur ce sujet.

Procédure de la rente pont Ascoop

Les personnes concernées sont d'anciens mécaniciens de locomotives CFF des dépôts de Langnau et Neuchâtel. On leur a promis que la totalité de leurs années de service serait prise en compte. Avec le changement de la primauté à la prestation vers la primauté aux cotisations, le 1er janvier 2006, un nouveau règlement a été élaboré qui prévoit qu'il faut dorénavant 25 ans de service au BLS pour pouvoir jouir du versement de la rente pont. Notre assurance de protection juridique CAP suit le dossier au

niveau légal; elle est assistée par un bureau d'avocats spécialisé.

Synthèse des PCT FDV de Mirko Helm

Mirko, qui était présent à l'assemblée a été chaleureusement applaudi pour sa rédaction d'une synthèse des PCT qui se présente sous la forme d'un livret très utile. Jusqu'à présent, il a imprimé plus de 600 exemplaires chez lui à la maison.

Indemnités durant la formation

Tous les aspirants en formation auprès de Login disposent d'un salaire annuel brut de 41'000 francs, y compris les éventuelles indemnités. La CCT BLS prévoit en outre qu'une deuxième formation sans indemnités doit être rémunérée correctement. Ce cas est actuellement en suspens auprès de la CAP.

Décompte du temps de travail

Dès le changement d'horaire 08, on utilisera une nouvelle méthode de calcul avec 6 rubriques. Cela a pour but de rendre le décompte du temps de travail plus lisible. La nouvelle directive vous sera expliquée dans une prochaine édition du LOFO.

Revendications à l'intention de la CN CCT

Le comité VSLF de la section BLS a élaboré

un catalogue d'exigences concernant les négociations et les modifications à apporter à la CCT BLS. Ce catalogue sera envoyé aux différentes parties de la communauté de négociation du BLS. Nous attendons les réactions avec impatience.

Communications de la commission technique

Gazela

Le 23 juillet, Thomas Furrer a présenté le projet GAZELA de manière plus approfondie à la commission technique. GAZELA est le nouveau concept qui permettra de préparer et de distribuer tous les documents à l'intention des mécaniciens. La signification de ce sigle provient de: Gesamte Arbeitsunterlagen der Zugförderung, Erstellung für den Lokführer und deren Abgabe. Ce qui signifie: Ensemble des documents de travail nécessaires à la conduite des trains, de leur élaboration à la remise au mécanicien. L'idée de base de ce projet était de réunir l'ensemble des données pour chaque train du tour de service sur une seule feuille.

Pour le moment, Qnamic est en train de programmer «l'outil». Malheureusement le RADN ne pourra pas être présenté, dans un premier temps, sur la même feuille que la marche du train. Cela pourra se concrétiser dans une nouvelle phase du projet. Par contre, les ralentissements et toutes les informations nécessaires au déroulement du service seront déjà présents sur la même feuille. En outre, au changement d'horaire 08/09, un minimum de 2 ordinateurs et 2 imprimantes devront être mis à disposition dans chaque lieu de service des mécaniciens. La CT a déjà remis depuis longtemps une liste de désirs et d'exigences concernant le projet GAZELA. Plusieurs requêtes sont d'ores et déjà reprises dans le projet en cours.

Lötschberger

Jusqu'à présent, un seul véhicule a été livré et mis en service. Les membres de la CT LP BLS ont pu voir de leurs propres yeux la production des nouveaux véhicules, à l'occasion d'une excursion aux ateliers Bombardier de Villeneuve. La production se fait à une cadence élevée, même si on n'en a pas l'impression, de manière à ce que les 13 Lötschberger de la première série puissent être en service pour le changement d'horaire 08.

A la fin de l'assemblée des membres, nous avons été conviés à une soirée grill et pour ceux qui le désiraient, la possibilité a été offerte de se convaincre de la qualité de la bière artisanale brassée par Pesche.

Vice-président actuaire section BLS
Ralph Lauber

