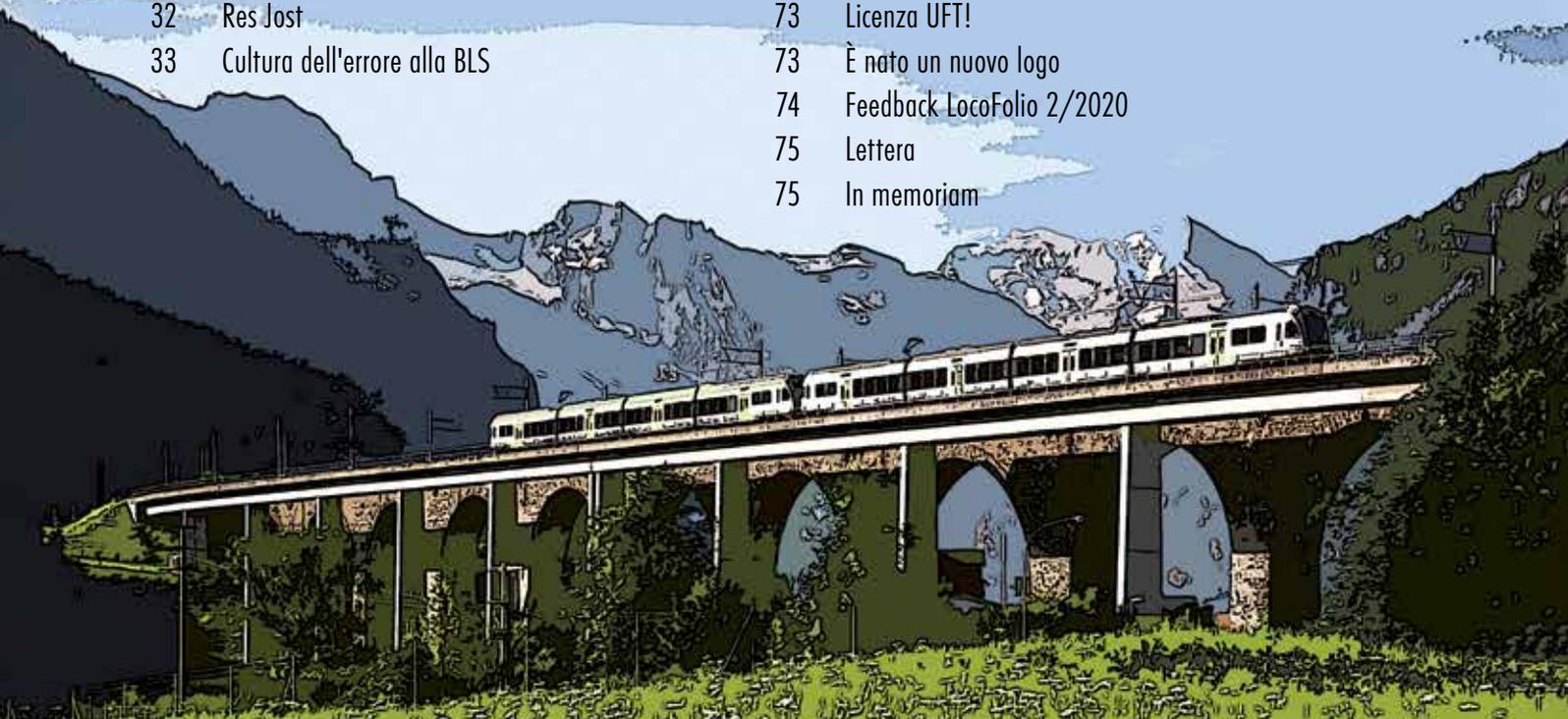


4	Editoriale	35	La cultura della sicurezza presso la centrale nucleare
7	La voce del presidente	42	Risultati AG/AD 2020
8	Cosa devono sapere i macchinisti?	48	Digit by digit
12	Tempo di lavoro forfettario	52	Trasporto aereo e ferroviario
15	SOPRE	52	Segnalazione confidenziale UFT
16	ZUB	53	Controllo dei treni
17	«Just Culture» uno specchietto per le allodole	54	Segnali
18	FFS Cargo: una minaccia di licenziamento	54	Tratti di rallentamento
20	Gli errori come risorsa	55	Sistema CCL
21	Skyguide	55	Biciclette
22	Una pianificazione globale	56	Quo vadis, orario cadenzato?
22	Formazione dei macchinisti	58	Intervista a Hubert Giger
23	Siemens Mobility	60	Misure di risparmio FFS e FFS Cargo
23	Treni semiautomatici alla SOB	63	«We pay fair»
24	TILO Informazioni attuali	64	Casse pensioni
25	Giappone: vietato fare la pipì	65	Rimborso
26	Posto di fermata	66	Ferrovita
27	TRIP in direzione Giubiasco	67	Volt e ampère
29	ETCS Odometria	68	Schmitten
29	Smartphone su ruote	68	Coinvolti o informati?
30	Retrospectiva di fine anno della BLS	69	La risposta alla domanda sul gender è...
30	Istruzioni nel tempo libero	71	Toilette unisex con effetto speciale a Rotkreuz
31	Accoppiamenti treni NINA e Lötschberger	72	Un lavoro da uomini!
32	Res Jost	73	Licenza UFT!
33	Cultura dell'errore alla BLS	73	È nato un nuovo logo
		74	Feedback LocoFolio 2/2020
		75	Lettera
		75	In memoriam



Mintage: 150 / Giro: 80-52312-1

© VSLF Tutti i diritti riservati.

La ristampa e riproduzione solo con il consenso della redazione

Loco Folio 21/1: 24.6.2021 | Chiusura di redazione Loco Folio 21/2: 1.10.2021

Redazione LocoFolio: Markus Leutwyler locofolio@vslf.com

Layout & Produzione: Stephan Gut artdirector@vslf.com

Traduzioni: (I) Anita Rutz (F) Matthieu Jotterand

Print: Feldnerdruck AG | Esslingerstrasse 23 | 8618 Oetwil am See



*Gentili colleghi e colleghe,
gentili lettori e lettrici,
gentili interessati e interessate,
cari macchinisti e macchiniste,*

La responsabilità è soprattutto la capacità di valutare le proprie conoscenze e le possibili conseguenze delle proprie decisioni, come pure di agire in modo che gli obiettivi prefissati abbiano quante più probabilità possibili di essere raggiunti. In altre parole, esattamente quello che noi facciamo giorno dopo giorno in cabina e con i lavori preparatori. Da molti questo viene dato per scontato ed è come se dovesse cadere dal cielo. La "responsabilità" non di rado viene usata come motivazione per giustificare gli alti stipendi dei quadri. Ma, dietro una reale assunzione di responsabilità, c'è ben di più che stare in alto a livello gerarchico.

Il nostro obiettivo primario è quello di portare i treni in modo sicuro a destinazione. Chiunque parli di sicurezza si deve innanzitutto confrontare con gli errori. Perché la gente sbaglia, anche Aristotele l'aveva capito.

"In un ambito complesso, gli errori fanno parte della normalità. Sarebbe decisamente strano se non si verificassero degli errori", dice Dominique Kuster, esperto di cultura della sicurezza presso la centrale nucleare di Gösgen. Kuster è un luminare in questo campo. Formatosi come tecnico elettronico, parallelamente al suo lavoro alla centrale nucleare ha studiato per diventare

ingegnere gestionale e in seguito, ha anche studiato psicologia. Capisce pertanto l'interazione tra esseri umani e tecnologia come nessun altro. *"La cultura della sicurezza e dell'errore deve ovviamente essere qualcosa di più della semplice accettazione degli errori. Facciamo tutto il possibile per ridurre al minimo le probabilità che si verifichino degli errori".* Nell'intervista spiega tutto questo e come funziona.

Martin Feller, responsabile di Rischio, Sicurezza e Qualità (RSQ) presso la BLS, nell'intervista si è espresso in modo molto simile. *"A me interessa ciò che deve essere fatto per evitare che un errore si possa trasformare in una catastrofe".* Le considerazioni tecniche qui rivestono un ruolo particolarmente importante. L'immediato ritiro della flotta "Mutzen" da alcune linee a causa di problemi di comportamento in frenata, per esempio, ne è una conseguenza. Martin ha cominciato a lavorare in ferrovia come macchinista e ancora oggi svolge parzial-

mente questa professione. Conosce la fisica di guida e i particolari requisiti della professione del macchinista, non solo dalle simulazioni o per sentito dire.

La "Just Culture" (giusta cultura) è la garante della sicurezza nell'aviazione. *"La Just Culture sostiene l'approccio secondo cui non si punisce solo la persona che ha commesso l'ultimo errore nella catena, bensì si cercano i punti deboli del sistema che cumulativamente hanno portato all'incidente o al quasi incidente. (...) Just Culture significa anche che gli attori del sistema segnalano tutti i problemi critici senza essere puniti",* scrive la redazione di "Aeropers" sul suo sito web (pilotsofswiss.wordpress.com).

In ferrovia, a volte si resta proprio a bocca aperta quando, nonostante i numerosi feedback, non si fa nulla per ovviare a situazioni potenzialmente pericolose, come per esempio un segnale di arresto ETCS in mezzo alla banchina a Giubia-

sco, o una velocità di stazione temporaneamente modificata a Mägenwil al posto di una segnalazione di rallentamento. Allo stesso tempo, si prendono arbitrariamente alcuni elementi dell'aviazione, come la comunicazione via radio "Digit by digit" che però, senza i necessari presupposti, fa più male che bene all'esercizio ferroviario.

Non è solo la lucina dello ZUB ad illuminarsi di rosso in caso di "siluramento", ma lo fanno anche le nostre teste e, questo, a causa della cultura punitiva sempre più rigida delle FFS. Le minacce di licenziamento non garantiscono una sicurezza maggiore, anzi, è proprio il contrario. Perché la più importante impresa ferroviaria della Svizzera fa così fatica ad adottare una cultura dell'errore responsabile? Può essere che chi deve prendere le decisioni non sia sufficientemente sensibilizzato e formato su questo argomento e abbia bisogno di un'adeguata formazione supplementare?

La questione di come i testi debbano essere concepiti per far sì che tutti i lettori si sentano parte in causa e non solo "sottintesi", non è delle più semplici. Quale forma vorreste avere? Le esperte siete voi e siete sempre voi che vi siete espresse sull'argomento in un ampio sondaggio.

Oh sì, a proposito. Il LocoFolio ha anche un nuovo logo. Siamo orgogliosi che sia costato meno di 120.000 franchi. E anche che sia adatto ai giovani e non abbia avuto effetti traumatizzanti sui bambini.

Non ci resta che augurarvi una buona lettura! State bene e arrivate sani e salvi a destinazione!

Küsu Leutwyler
Redattore LocoFolio e macchinista
BLS Traffico viaggiatori



WELLNESS HIT AM THUNERSEE

Spannen Sie aus und erleben Sie bei uns einige sorgenfreie und unvergessliche Tage.



Neu! Neu! Neu!

Erweiterte Wellnessanlage

(Salzstein-Kräutersauna, Aroma-Dampfbad & Regendusche)

- 1 Übernachtung Weekend CHF 180.–** pro Person (Sa bis So, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
- 1 Übernachtung für nur CHF 170.–** pro Person (So bis Sa, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
- 2 Übernachtungen für nur CHF 320.–** pro Person
- 3 Übernachtungen für nur CHF 450.–** (Dorfsicht) bzw. **CHF 480.–** (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer
- 7 Übernachtungen für nur CHF 899.–** (Dorfsicht) bzw. **CHF 999.–** (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer

Im Angebot inklusive ist

- Welcome-Cüpli bei der Anreise
- Übernachtung im Doppelzimmer mit Bad/Dusche/WC, Bademantel, Haarfön, Balkon, Telefon, Radio und Flat-TV
- reichhaltiges **Frühstücksbuffet** (bis 10.30 Uhr)
- **4-Gang-Nachtessen** mit Menuwahl
- freier Eintritt in unsere **Wellness-Oase** mit Solbad (35°), Whirlpool, Kneippbad, Finnische Sauna, Bio-Sauna, Aroma-Dampfbad-Grotte, Erlebnis-Dusche, Aussen-Sauna, Hamambad, gediegene Ruheoase und Fitnessraum

Einzelzimmerzuschlag pro Nacht CHF 20.–

Kurtaxe pro Person & Nacht CHF 2.50

«Panoramacard»

inkl. GRATIS Regio-Bus bis Interlaken & weiteren attraktiven Vergünstigungen (Berge, See usw.).



Angebot gültig für Aufenthalte bis 24. Dez. 2019 (Exklusiv allgemeine Feiertage!)



SOLBADHOTEL
SIGRISWIL

Sigriswilstrasse 117
CH-3655 Sigriswil
Tel +41 33 252 25 25
Fax +41 33 252 25 00
info@solbadhotel.ch
www.solbadhotel.ch

La voce del presidente

Hubert Giger, Presidente del VSLF

Care colleghe e care colleghi

Da più di un anno la nostra vita sta andando avanti in uno stato di emergenza. Nel frattempo ci siamo abituati a molte cose e ora tutto ciò che vogliamo è un ritorno alla normalità. E anche che un'alimentazione più o meno ragionevole sia di nuovo possibile sul posto di lavoro. Resta da vedere quanto durerà ancora questo stato di cose. Si cominciano ad avvertire i primi segnali di una parziale normalizzazione.

Intanto noi continuiamo a svolgere il nostro lavoro come al solito.

A seguito della pratica sempre più diffusa dell'home office e dei meeting online, si sta gradualmente perdendo la percezione di ciò che accade nel mondo reale. Noi ferrovieri non sappiamo cosa si sta muovendo dietro le quinte e loro non sanno cosa sta succedendo qua fuori e com'è la situazione (e il nostro stato d'animo). Quando prima o poi la normalità e i nostri clienti torneranno, in molti ambiti probabilmente ci dovrà essere un riassetto e una riorganizzazione. Questo offre una grande opportunità per sbarazzarsi delle cose inutili, superflue e antieconomiche. Proprio come ogni PMI deve fare costantemente se non vuole scontrarsi con la realtà economica.

A causa della grave crisi economica, la maggior parte delle imprese incontra seri problemi finanziari. Il trasporto pubblico non fa eccezione. In questo numero potrete trovare una valutazione delle misure di risparmio adottate dalle FFS per il personale. È lecito chiedersi perché il personale in prima linea debba essere penalizzato a causa della pandemia anche se negli anni buoni, con profitti a tre cifre, non è praticamente mai stato coinvolto.

D'altra parte, con la nuova progressione salariale per i macchinisti attivi presso FFS Traffico viaggiatori è stata soddisfatta una rivendicazione di lunga data ed è stato fissato un nuovo valore indicativo per tutto il settore. Una pietra miliare. Ora si tratta di rivendicare questo valore di riferimento anche per le filiali regionali delle FFS e di porre fine alle "condizioni minime di impiego" in vigore già da 20 anni. Contiamo anche sul supporto delle nostre associazioni partner.

L'estensione della durata dei CCL, non solo alle FFS, difficilmente allenterà la pressione sulla flessibilità degli orari di lavoro. Noi però non siamo disposti a limitare il valore del nostro tempo libero solo per compensare i crescenti errori del sistema. Molte delle normative che per noi sono importanti, come i termini di preavviso o il diritto ai tempi di lavoro precedentemente forniti, non sono regolamentati nel CCL. Anche qui, la digitalizzazione sta portando a decisioni sempre più a breve termine nella pianificazione. A scapito del personale di locomotiva, dato che queste incertezze nella pianificazione continuano ad avere un forte impatto sulla nostra vita privata e sul nostro tempo libero.

Nel traffico merci si osservano due tendenze. Il traffico di transito sta andando bene e siamo soddisfatti. Il traffico a carri completi di FFS Cargo, invece, ha subito forti riduzioni ed è già praticamente sotto zero. Spetta alla politica decidere come andare avanti. Noi siamo in una posizione relativamente buona in quanto, tutto sommato, c'è abbastanza lavoro per molte professioni della base operativa, compreso il personale di locomotiva. Tanto più che, qualora necessario, la piramide dell'età verrebbe incontro ad un eventuale ridimensionamento. Ma dei tagli ai salari del personale, alle indennità e alle regolamentazioni sull'orario di lavoro per compensare le perdite a breve termine, sarebbe controproducente e accelererebbe ulteriormente la spirale negativa. Non ci sarebbe inoltre una simmetria nei sacrifici all'interno dell'impresa e, per una questione di solidarietà, noi insistiamo su questo aspetto di fondo.

Un aumento della produttività per le ferrovie deriva da una produzione integrale delle prestazioni del macchinista - presso le FFS, in combinazione con le filiali e altre ferrovie. I primi segni di un approccio diverso si stanno già facendo vedere, ciò che accogliamo con favore. La pianificazione operativa integrale richiede però anche una conoscenza logica e integrale dei veicoli e dei percorsi. Per far questo non ci

dovrebbe volere un genio, soprattutto perché i costi degli investimenti sono irrilevanti rispetto al valore aggiunto. Un'estensione alle società affiliate o anche ad altre ITF garantisce la massima produttività e flessibilità, sia per l'esercizio che per i collaboratori. Un numero sempre maggiore di corse in taxi senz'altro non è una soluzione.

Allo stesso tempo, questa flessibilità delle possibilità di impiego offre anche la base per i tanto necessari modelli di orario di lavoro, in grado di venire incontro alle esigenze personali, soprattutto per motivi di salute, dei dipendenti e, in definitiva, dell'azienda. È qui che si nasconde un grande potenziale non ancora sufficientemente sfruttato per un personale soddisfatto, sano e motivato.

Anche se, per la seconda volta, non abbiamo potuto tenere la nostra assemblea generale, i nostri delegati hanno eletto due nuovi membri di comitato e si sono espressi in merito alle mozioni pervenute. In questo modo siamo in grado di mantenere la nostra facoltà di agire secondo le nostre linee guida e siamo in una posizione assolutamente solida. Ulteriori informazioni sono disponibili anche in questo numero. Speriamo di poter riprendere presto le nostre assemblee, sia a livello regionale che di sezione. Lo scambio diretto e il processo decisionale comune sono importanti e rispecchiano la nostra struttura democratica di base. Abbiamo ancora molti compiti da affrontare.

Grazie a tutti voi per il vostro sostegno e per la fiducia nella nostra associazione professionale delle macchiniste e dei macchinisti.

Buon divertimento nella lettura del LocoFolio.

Il vostro presidente

Hubert Giger

Cosa devono sapere i macchinisti?

Valutazione critica dell'attuale situazione delle informazioni al personale di locomotiva presso FFS Traffico viaggiatori.

Raoul Fassbind, comitato FFS V

In linea di principio, il personale di locomotiva è tenuto a conoscere i testi legali validi delle Prescrizioni sulla circolazione dei treni PCT (R300) e le relative disposizioni esecutive di Infrastruttura AB-I (I-30111) e del traffico BV-V (P20000800) e ad applicarli in modo mirato per favorire una gestione sicura dell'esercizio. Questo viene completato da una conoscenza approfondita delle linee e delle condizioni locali (I-30121 + R30131). Già solo questi testi comprendono circa 3000 pagine e devono essere costantemente aggiornati. Il servizio movimento richiede una conoscenza approfondita di un gran numero di mezzi di trazione diversi che, tramite dei risanamenti e degli ammodernamenti, vengono suddivisi in tante piccole flotte e, pertanto, sono sottoposti a continui adeguamenti.

Se in passato questa mole enorme di informazioni era sufficiente per gestire le attività quotidiane, oggi ci si aspetta anche che sappiamo gestire diversi prodotti IT con vari programmi e applicazioni. Questi sono destinati principalmente a supportare il nostro lavoro ma, in termini di volume, collegamenti e utilizzo, spesso sfuggono al controllo e perdono pertanto di rilevanza e attenzione. La gestione degli stessi prende inoltre molto tempo a causa dei permanenti processi di verifica o richieste di password e l'affidabilità e la qualità spesso lasciano alquanto a desiderare. Onde evitare possibili conflitti, sono inoltre indispensabili delle conoscenze elementari del CCL, della LDL e dei BAR, per esempio, per quanto riguarda il rispetto dei tempi di guida, dei turni di riposo e dei conteggi delle ore di lavoro. Questo, anche dovuto al fatto che, nonostante l'immenso impegno dei diretti responsabili, il programma di pianificazione SOPRE fa sì che si verifichino ancora troppi errori e ogni volta è richiesto l'intervento del personale di locomotiva.

Si sta profilando una nuova tendenza con uno scarico dei compiti amministrativi, come la prenotazione degli appuntamenti con il servizio medico ferroviario o la consegna ai singoli dipendenti dei contrassegni per il parcheggio, sebbene il personale nei settori non produttivi sia aumentato enormemente negli ultimi anni. Da quando, diversi anni fa, è stata introdotta la distribuzione elettronica delle modifiche delle prescrizioni, si è anche nota-

to che mentre questo canale è in costante crescita in termini di volume, la qualità dei contenuti è invece stagnante. Con l'introduzione dell'app delle prescrizioni, originariamente avviata dalla VSLE, è stato possibile raggruppare la maggior parte delle specifiche in modo mirato e in un posto centrale ma, per quanto riguarda la trasparenza e la reperibilità di specifici punti c'è ancora un potenziale di ottimizzazione. È inoltre un mezzo molto semplice per distribuire informazioni e adeguamenti in modo disordinato e inflazionistico. Tanto per fare un esempio, nella seconda metà del 2020 nella V-App di un macchinista c'erano ben 156 notifiche di modifica e fino a 63 allegati, a cui si sono aggiunti i 51 messaggi nel portale News ZFR-aktuell e 136 e-mail, alcune delle quali di carattere informativo e altre con istruzioni di lavoro. Per tornare alla questione della mole di know-how, vale la pena dare un'occhiata all'app ZFR-Info che fornisce anche un'ampia panoramica delle prescrizioni e delle competenze. Contiene i testi legali già citati all'inizio, fornisce una panoramica delle unità di trazione e delle tratte e riporta molti altri documenti con istruzioni di lavoro, azioni raccomandate e informazioni. Il suo volume è gigantesco e anche le modifiche vengono costantemente incorporate. Anche se non viene richiesta una consultazione continua delle modifiche, che è responsabilità della V-App, viene effettuata comunque una verifica periodica per assicurare che i contenuti della versione caricata siano sempre aggiornati.

Anche l'intranet delle FFS offre ulteriori opzioni di informazione sulla e-platform e sul portale per i dipendenti. Vi si possono trovare, per esempio, informazioni sulle stazioni, sulle tratte o sui cantieri, che sono anch'esse soggette a continui cambiamenti nonostante l'elevato livello di aggiornamento richiesto. In linea di massima, possono essere comunicate anche tramite V-App, ma è praticamente impossibile avere una visione d'insieme per una questione di volume e di trasparenza. Per citare un esempio concreto, prendiamo una modifica del 16 febbraio 2021 riguardante un cantiere per rialzare il marciapiede a Brunnen. Questo prevede che metà del marciapiede, lungo circa 420 m, venga chiuso. In determinate situazioni, la lunghezza rimanente viene ridotta a poco meno di 105 m mediante un segnale. Si

prevede di chiudere un'altra parte del marciapiede in data 15.2., 18.2., 29.3., 5.5., 17.5. e 21.6. ciò che, a seconda della situazione, di volta in volta viene segnalato mediante tavole mobili per posto di fermata. Per ottenere la massima visibilità, le vecchie tavole permanenti non vengono però rimosse. Abbiamo qualche dubbio sul fatto che al momento dell'adeguamento di fine giugno ci si ricordi ancora della comunicazione del 16 febbraio. Questo perché, sebbene la comunicazione del 16 febbraio in merito a questi lavori previsti dal 15 febbraio indubbiamente sia arrivata in ritardo, un lasso di tempo di oltre quattro mesi è comunque decisamente troppo lungo. Nella notte del 15 febbraio, la scelta della data tardiva ha inoltre comportato la fermata di alcuni treni passeggeri nell'area del cantiere, con

Personale di locomotiva senza uguali

L'eccezionale complessità del lavoro di macchinista fa sì che il campo «Capacità/caratteristiche particolari» nella relativa descrizione delle funzioni, che deve essere compilato con un massimo di 6 punti, sembri un po' sovraccarico.

Capacità/caratteristiche particolari:

Elencare un massimo di 6 elementi che distinguono la funzione dalle altre:

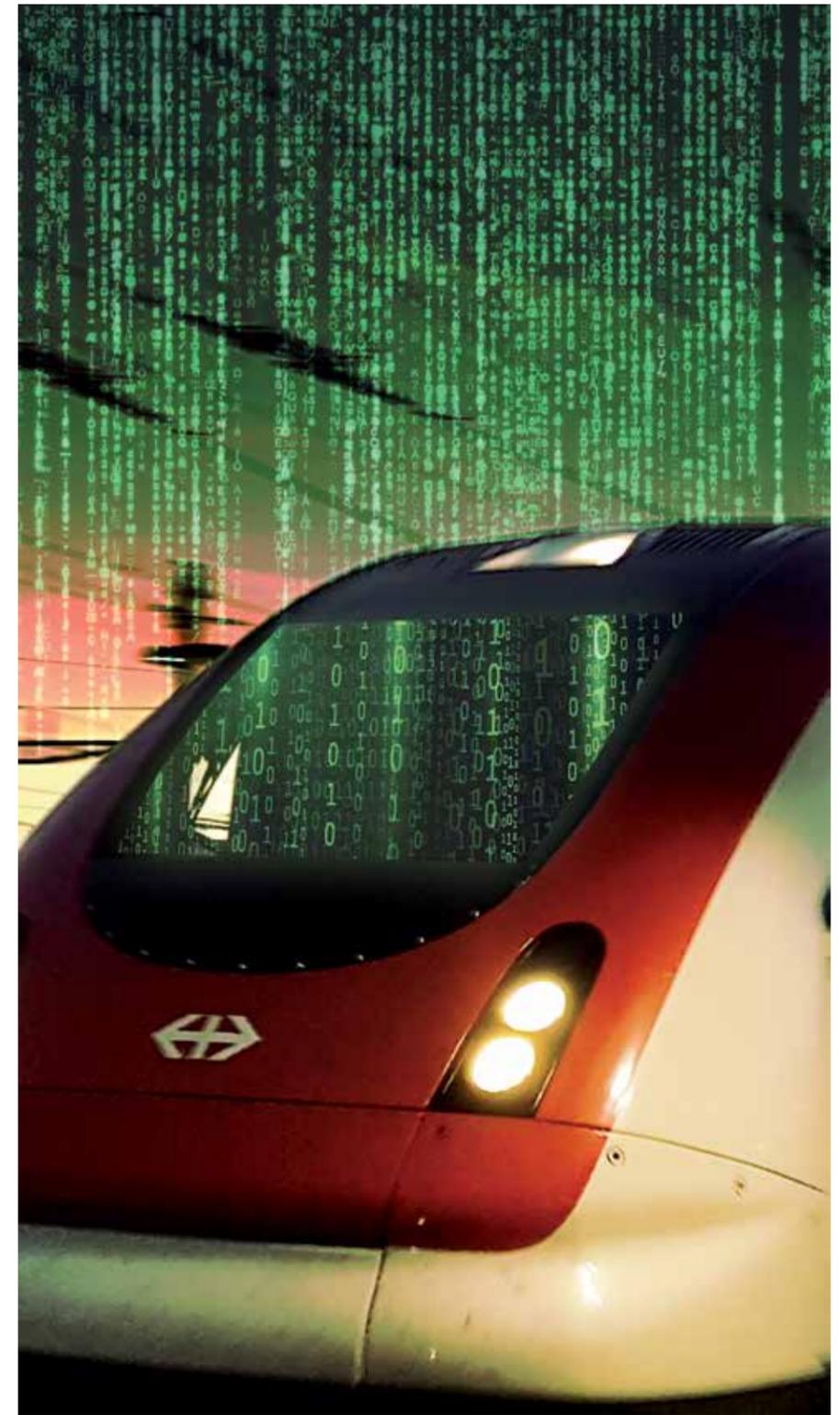
- Reattività
- buona salute
- idoneità psicologica
- udito e vista
- atteggiamento positivo
- alto grado di autonomia
- spiccato senso di responsabilità
- disciplina
- padronanza di sé
- grande abnegazione
- elevata resilienza (mentale e fisica)
- grande flessibilità (molto alta in caso di orari di lavoro irregolari)
- grande apertura alle novità
- buone capacità di comunicazione
- spirito imprenditoriale
- capacità decisionale
- forza di persuasione
- pensiero attivo
- orientamento alle soluzioni
- auto-organizzazione.

dei passeggeri che sono scesi lì. Questo purtroppo si è ripetuto di nuovo quando l'area del marciapiede bloccata è stata nuovamente modificata. Come dimostrato da una gestione analoga a Zofingen, queste situazioni pericolose possono ripresentarsi in qualsiasi momento a causa della scarsa qualità delle informazioni fornite da FFS Infrastruttura o della pianificazione errata da parte di FFS Traffico viaggiatori.

Un'altra informazione estremamente importante per il personale di locomotiva riguarda le circolari sui cantieri, che contengono i dati, disposizioni per corse extra e concetti per i servizi sostitutivi. Per i cantieri importanti, queste informazioni sono estremamente ampie e dettagliate e a volte si compongono di diverse centinaia di pagine. In linea di principio, si prevede una nuova circolare per ogni turno modificato. In passato, purtroppo, la qualità spesso lasciava alquanto a desiderare. O si trasmettono delle circolari sbagliate e inutili o tutte le circolari per tutta la Svizzera. La ricerca delle informazioni corrette e pertinenti viene lasciata al macchinista, ma spesso e volentieri si tratta di agire a propria discrezione o in base all'esperienza acquisita. Se lo studio delle circolari rilevanti per la sicurezza non avesse luogo nel proprio tempo libero, i primi treni di un servizio verrebbero spesso cancellati. Questo problema è risaputo ed è stato ampiamente segnalato, ma incontra poco interesse. Il fatto che, per garantire la puntualità del traffico ferroviario, si sia costretti a mettersi alla guida senza uno studio adeguato della documentazione, è il risultato di una cultura aziendale in cui vengono preventivate delle ingenti somme di denaro per dei concetti di sicurezza teorici, ma i calcoli per delle soluzioni pratiche per il personale interessato vengono fatti in modo troppo ottimistico.

Anche le segnalazioni di danni ai veicoli sono essenziali per una gestione sicura dell'esercizio. In caso di problemi importanti o di lunga durata, questi vengono segnalati in cabina mediante una scheda marrone. Insieme ai difetti minori, vengono inoltre registrati nel briefing tool TIP2. La pratica mostra però che queste schede spesso non sono presenti nel briefing tool e che i difetti segnalati non vengono visualizzati. Soprattutto quando si utilizzano dei veicoli comandati a distanza, un'elevata qualità delle informazioni sarebbe però di primaria importanza.

In sintesi, il personale di locomotiva deve conoscere le prescrizioni legali, i veicoli, le tratte, i processi di guida e aziendali, le soluzioni IT, le situazioni correnti e le rispettive modifiche costanti di tutti i punti menzionati.



Per far questo, il personale di locomotiva ha a propria disposizione un tempo molto limitato, ossia 8 minuti al giorno. Le trattative per un adeguamento alle situazioni reali si sono arenate già da anni a causa delle diverse interpretazioni sul tempo reale necessario e sul volume del lavoro da svolgere. Presso la Südostbahn, per esempio, questo dispendio di tempo viene stimato in 18 minuti al giorno, con una mole di lavoro che è perfino inferio-

re. Anche presso le FFS, per esempio, il personale dei treni ha 18 minuti per prepararsi, mentre i colleghi che effettuano dei controlli saltuari ne hanno addirittura 25. L'ambiguità che, nonostante i tempi inadeguati, tutte le attività da svolgere vengono comunque eseguite con una qualità elevata, appare ingenua e ottimistica. Purtroppo vengono comunicati così tanti cambiamenti, nuovi adeguamenti, pos-

sibili processi e misure immediate che la conoscenza effettiva e un'efficace interiorizzazione della loro reale validità viene trascurata e si lavora in base ai valori empirici esistenti o si accetta il rischio di in-

correre in situazioni pericolose. In assenza di una gestione integrale, le soluzioni proposte spesso falliscono a causa delle limitate responsabilità di bilancio dei singoli reparti.

Sarebbero auspicabili delle linee guida standardizzate, trasparenti e costanti. Anche la dichiarazione del CEO delle FFS Vincent Ducrot «Dobbiamo semplificare le cose» rafforza una tendenza in questa di-

rezione. La spinta all'innovazione, il rimangiamento evolutivo degli eventi passati e i nuovi sviluppi sperimentali generano sì una grossa mole di lavoro per tutta una serie di gruppi di progetto e reparti, ma vanno anche in netto contrasto con un esercizio ferroviario stabile e sicuro.

in cui diversi punti hanno avuto un impatto negativo. Era prevista una manovra di smistamento, seguita da una corsa da Zurigo Herdern a Zurigo HB. Secondo i piani, il previsto treno navetta EW-IV sarebbe rimasto stazionato per circa due ore. Di norma, si tratta di una procedura semplice e rapida, per la quale si prevedono dei tempi di preparazione di soli quattro minuti. Nella situazione descritta, il macchinista ha constatato che, nonostante la presunta circolazione precedente della composizione, i dispositivi di sicurezza non erano stati controllati. La successiva consultazione del briefing tool ha rivelato che diversi vagoni di quel treno erano stati sostituiti. Anche questa è una procedura comune che però richiede un lavoro supplementare, come il controllo dei dispositivi di sicurezza e una prova completa dei freni, che genera un ulteriore dispendio di tempo di circa trenta minuti. Nel caso in questione, il treno ha potuto partire da Zurigo HB in modo sicuro e puntuale solo grazie ai tempi di riserva che casualmente erano disponibili.

scritto, gli essenziali flussi di informazione interna non sempre sono garantiti. È solo grazie al comportamento attento del macchinista se si è potuto evitare che un treno non controllato e non frenato avesse accesso al traffico con dei passeggeri a bordo.

Lo scopo di questa argomentazione non è quella di diffamare le parti coinvolte, bensì di evidenziare le vaste conoscenze che il PL deve possedere per svolgere la propria attività quotidiana. Queste conoscenze, che hanno diverse interfacce con altre professioni e settori all'interno delle FFS, sono uniche in questa forma. Non possono però essere interiorizzate durante la corsa giornaliera in cabina e, pertanto, devono essere aggiornate autonomamente. Questo dovrebbe essere apprezzato e l'impegno richiesto per tenersi aggiornati dovrebbe essere adeguatamente indennizzato e ricompensato. L'attuale revisione delle classiche descrizioni delle mansioni verso dei modelli di ruolo più moderni, spesso con un successivo aumento del livello di qualifica nel sistema salariale, offrirebbe una buona opportunità per introdurlo, come da prassi, anche per il personale di locomotiva.

Questa situazione mostra chiaramente che, nonostante l'ampio know-how pre-

Non esiste uno specifico mansionario e il rispettivo know-how è per la maggiore a discrezione degli esperti esaminatori, sulla base dei requisiti minimi dell'UFT. Già solo il fatto che non si possa definire con esattezza cosa dovrebbe includere, per esempio, la conoscenza delle tratte, supporta questa tesi. A questa domanda si risponde sempre con un lapidario «tutto». Questo sta a significare che si dovrebbero conoscere perfettamente tutti i segnali, tutti gli scambi, i binari nelle stazioni e nelle linee, le tavole, i pali della linea di contatto, le traversine e il pietrisco. E, ovviamente, anche tutte le direttive locali riportate nei vari documenti. Una mole di lavoro praticamente impossibile da gestire, che probabilmente nemmeno un esperto esaminatore riuscirebbe a portare a compimento. Il solo fatto, per esempio, che un'informazione piuttosto importante come quella relativa alla pendenza dei binari nelle stazioni non sia accessibile al macchinista, rende assurde queste aspettative nei confronti del personale di locomotiva.

Per mantenere questa marea di cambiamenti quanto più aggiornata possibile, al macchinista non resta che investire un'enorme quantità di tempo, a scapito del proprio tempo libero e delle pause, oppure destreggiarsi in un limbo tra conoscenze semi-aggiornate e valori empirici fino alla successiva verifica periodica. Al più tardi entro quella data, però, tutte le specifiche dovranno essere perfettamente aggiornate. In pratica, questo significa uno sforzo di apprendimento che può durare fino a sei mesi.

Ci si chiede se questi metodi siano ancora sensati e al passo con i tempi. Il lavoro non sarebbe più affidabile, più sicuro e più rilassato per tutti i diretti interessati se ci fosse un mansionario definito in modo chiaro, che assicuri una certa continuità? È però probabile che la gestione di situazioni critiche e lo sviluppo permanente di processi consolidati rappresenti un campo d'attività troppo vasto per poterne fare a meno.

Inoltre, con questi presupposti, la responsabilità per una conduzione sicura e affidabile dei treni può essere scaricata facilmente sul coscienzioso personale di locomotiva. Citiamo come esempio la formazione di un treno nell'area dei binari,

Publicato per gentile concessione della ditta WANDER AG

L'attività professionale di un macchinista di locomotiva richiede una mente lucida, un pensiero acuto, delle reazioni rapide, grande perseveranza e la massima affidabilità. Un macchinista può soddisfare pienamente i requisiti insiti nella sua professione e svolgere i propri compiti in tutta sicurezza e tranquillità solo se possiede tutte queste qualità.

L'alimentazione abituale non è sufficiente per una persona che svolge un'attività intensa. Per mantenere le sue riserve di energia, ha bisogno di una fonte d'energia di alta qualità e facilmente digeribile.

L'OVOMALTINA ricava tutte le sue preziose sostanze nutritive dagli alimenti più salutari in una forma altamente concentrata e dal gusto piacevole, come pure nelle proporzioni di cui il corpo ha bisogno. Una tazza di Ovomaltina a colazione è la base ideale per un rendimento giornaliero particolarmente intenso.

Der Beruf eines Lokomotivführers

verlangt einen klaren Kopf, scharfes Denken, schnelles Handeln, große Ausdauer und höchste Zuverlässigkeit.

Nur wenn ein Führer alle diese Eigenschaften besitzt, kann er den beruflichen Anforderungen voll gerecht werden und sicher und gelassen seine Pflicht erfüllen.

Gewöhnliche Ernährung reicht für den intensiv tätigen Menschen nicht aus. Er bedarf zur Erhaltung seiner Kräfte einer hochwertigen und dabei leicht verdaulichen Energiezutat.

OVOMALTINE

enthält alle wertvollen Nährstoffe aus wertvollsten Nahrungsmitteln in hochkonzentrierter, angenehm schmeckender Form und im Verhältnis, wie der Körper ihrer bedarf. Eine Tasse Ovomaltine zum Frühstück ist die Basis für eine erziehlige Tagesleistung.

DR. A. WANDER A. G., BERN

Link ai cambiamenti in 4 mesi. Dietro la maggior parte dei link ci sono documenti di più pagine che non solo hanno bisogno di essere letti, ma anche di essere messi in ordine di priorità.

Information für die Nutzer des Cab Radio MESA 25 Gelesen Gültig ab 08.04.2021	Rynicht: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 22.03.2021	Thalwil Gleis 3, 4, 5 und 6: Veränderung Halteort Gelesen Gültig ab 02.03.2021	FLIRT TIL0 mit ETCS BL3: Bedienungsanleitung Gelesen Gültig ab 31.01.2021
LEA 3: Update auf iPadOS 14.4.2 Gelesen Gültig ab 08.04.2021	Pollegio binario di sorpasso: impianto di sicurezza Gelesen Gültig ab 22.03.2021	Bahngastronomie: Unregelmäßigkeiten melden Gelesen Gültig ab 02.03.2021	ETCS Fahrzeugausrüstung Alstom BL2 Gelesen Gültig ab 29.01.2021
Oten - Lütelfingen - Sissach: Durchgehende GSM-R Abdeckung Gelesen Gültig ab 07.04.2021	Altfort, Stikon und Gruonbach: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 22.03.2021	Neue Version des Dokuments "Verkehrsbeschränkungen / Zulassung von Fahrzeugen" (P 20173705) Gelesen Gültig ab 01.03.2021	Nyon: Ajout d'indicateurs de point d'arrêt Gelesen Gültig ab 27.01.2021
Reparatur ZFR: neuer Ausweis zur Mitfahrt im Führerstand Gelesen Gültig ab 01.05.2021	Ossogna-Cresciano, Claro: Implants di sicurezza Gelesen Gültig ab 22.03.2021	Kilwangen-Spreitenbach: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 26.02.2021	Re 460: Führerstandheizung IC Bt Gelesen Gültig ab 26.01.2021
Ferienverteilung Lok- und Rangierpersonal ZFR Gelesen Gültig ab 01.05.2021	I-FUB 07/20 - Anpassung zur I-30121, Knoten Lausanne Gelesen Gültig ab 26.02.2021	Brunnen: Einschränkung der Personennutzung auf den Gleisen 4 und 5 Gelesen Gültig ab 16.02.2021	Re 460: NBA-Test bei Pendelzügen ohne Steuerwagen Gelesen Gültig ab 14.01.2021
Seon, Mosen: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 26.04.2021	Domino: Keine räumliche Trennung nach Entkoppeln AK Gelesen Gültig ab 05.04.2021	FDV2020 - Update und Entscheidungshilfe zu Digit by Digit Gelesen Gültig ab 15.02.2021	FLIRT 522 (France) / FLIRT 523: Lade- und Freisprecheinrichtung Gelesen Gültig ab 13.01.2021
Brunnen: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 26.04.2021	RADN: Änderung Nr. 311-314 / I-30131 / 84 Bestätigt Gültig ab 04.04.2021	Lausanne: Installations de sécurité Gelesen Gültig ab 21.03.2021	Lausanne: Installations de sécurité - Update Gelesen Gültig ab 21.03.2021
Suppression de l'instruction ZFR -Flirt LEX: Reset journalier et isolement des ESV- Gelesen Gültig ab 24.04.2021	I-FUB 07/21 Anpassung I-30121, Grenzbahnhof SH und Knoten ZUE Bestätigt Gültig ab 01.04.2021	Lausanne: Neues Stellwerk im Bahnhof Lausanne Gelesen Gültig ab 21.03.2021	LEA 3: Update auf iPadOS 14.4 Gelesen Gültig ab 13.02.2021
Emmenbrücke, Waldbrücke, Eschenbach: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 23.04.2021	Gotthard: Einführung 4-Meter Korridor - Vorabinfo zu I-FUB 15/20, Version 2-0 Gelesen Gültig ab 01.04.2021	Geneve-La Prairie: Installations de sécurité Gelesen Gültig ab 17.03.2021	Samsung Galaxy S20: Unterlagen Gelesen Gültig ab 09.02.2021
Umfrage zum DPZ Gelesen Gültig ab 21.04.2021	I-FUB 15/20 - Ergänzende Betriebsvorschriften zu I-30111 / I-30121: Einführung 4-Meter Korridor Gotthard Gelesen Gültig ab 01.04.2021	Othmansingen, Mägerwil und Melligen: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 15.03.2021	Geneve - Cornavin: Installations de sécurité Gelesen Gültig ab 08.02.2021
LEA 3: Update auf ZFR Info App 3.0.9 Gelesen Gültig ab 21.04.2021	Vereinfachter Zugang auf das Learning Management System (LMS) Gelesen Gültig ab 20.04.2021	Zürich Mülligen: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 15.03.2021	DPZ: Softwareanpassungen Gelesen Gültig ab 03.02.2021
Mühau: Verschiebung Halteort Gelesen Gültig ab 20.04.2021	IC 2000 Pendelzüge: Ergänzungen (Betriebsvorschrift SBB Verkehr P->4603, P 20308054) Gelesen Gültig ab 31.03.2021	Reparatur ZFR: neue Solortmessverfahren -Notaus- Gelesen Gültig ab 10.03.2021	I-FUB 08/20 - Strecke Vevey - Puidoux: Provisorische Zulassung für Fahrzeuge gemäss Profil EBV 02 (Ergänzung zu I-30111) Bestätigt Gültig ab 01.02.2021
Neues Dokument -Bedienungsanleitung RABE 520 (GTW -Seetal-) (P 20197496) Gelesen Gültig ab 16.04.2021	I-Pad: Installation der IOS Office 365 Apps Gelesen Gültig ab 30.03.2021	Ablösung Fundservice App Gelesen Gültig ab 10.03.2021	RADN: Änderung Nr. 300-302 / I-30131 / 82 Bestätigt Gültig ab 01.02.2021
Stäfa: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 14.04.2021	Bubikon: Sicherungsanlage Gelesen Gültig ab 29.03.2021	Brunnen: Einschränkung der Personennutzung auf den Gleisen 4 und 5 - Update Gelesen Gültig ab 25.03.2021	ETCS Ergänzungen und Zusatzinformationen: Neue Version Gelesen Gültig ab 05.03.2021
Umfrage Einschränkung durch Zugbeeinflussung Gelesen Gültig ab 14.04.2021	Baden: Schiebung Halteort Gelesen Gültig ab 11.04.2021	Reparatur ZFR: Meldeprozesse Gelesen Gültig ab 01.02.2021	

Tempo di lavoro forfettario, ovvero cosa si dovrebbe fare in 10 minuti

In linea di principio, per lo svolgimento delle diverse attività professionali bisogna prevedere i necessari tempi di lavoro. Per le attività principali del personale di locomotiva delle FFS, questo viene compensato nei turni, mentre i diversi compiti accessori vengono integrati 8 minuti forfettari di tempo di lavoro nel singolo turno. *Équipe tecnica del VSLF*

Per motivi di risparmio e dal momento che si sperava che la digitalizzazione dei sistemi di informazione avrebbe aumentato l'efficienza del tempo effettivo, è stato soppresso definitivamente il precedente tempo medio annuale di 600 minuti. Negli ultimi anni, i tempi di preparazione sono stati spinti al limite per via delle attività supplementari e già da tempo vengono giudicati troppo stretti.

L'8 settembre 2018, LPV e VSLF hanno presentato un'istanza congiunta chiedendo un adeguamento di questi tempi all'impegno effettivo e alle circostanze reali. Dopo essersi inizialmente accordati su 10 minuti per servizio, con la condizione che il briefing tool TIP2 dovesse essere consultato prima di ogni corsa, in una bozza di accordo poi però è stato trasmesso al VSLF un mansionario sorprendentemente ampio.

Riepilogo delle attività richieste:

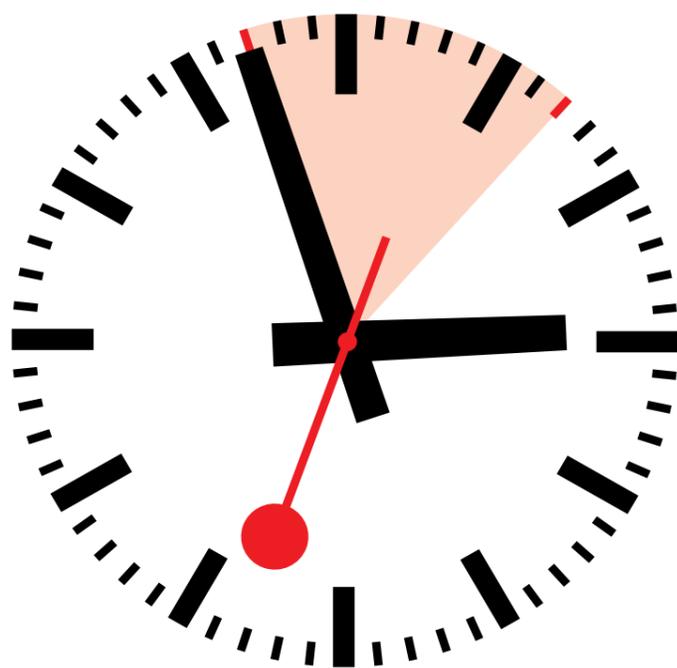
Attività giornaliere in un turno:

1. Briefing tool TIP2

- Fare il login e inviare il messaggio di operatività del treno
- Tutte le informazioni rilevanti per il personale di locomotiva devono essere consultate prima dell'inizio del lavoro e prima di ogni servizio. Per esempio:
- Il mio turno: inizio del lavoro, prestazioni, ecc.

- Le mie informazioni sul treno: trazione, lunghezza del treno, punti di forza, punti deboli, aggiunta/rimozione di moduli
- Comunicazioni al personale di locomotiva sul mio treno
- I difetti presenti o eventualmente risolti sul mio treno
- RegISTRAZIONI TIP-TOP: Ordini e informazioni da circolari, fermate straordinarie in carattere rosso, collegamenti a circolari

- Gli altri collaboratori sul treno
- Ulteriori informazioni: Localizzazione del treno, servizio locomotiva, collegamento MIKU, note personali
- 2. SOPRE Webclient
 - Fare il login prima della giornata lavorativa e consultazione dell'inizio e della fine dell'attività lavorativa
 - Plausibilità del servizio e verifica se è conforme a LDL, OLDL, CCL, BAR



- Verificare la conoscenza delle tratte
- Controllo delle modifiche a turni e servizi
- Rispetto dei periodi di riposo
- 3. Handy, iPad
 - Attivare e connettersi alla rete mobile
 - Caricare il dispositivo
- 4. Circolari
 - Accesso e consultazione di informazioni su clienti, formazione del treno, disposizioni di marcia
- 5. App LEA
 - Attivare e sincronizzare
- 6. LEA-TOP
 - Consultazione registrazioni TOP e controllo di plausibilità [Osservazione: Con cui si ammette che i dati non sempre

sono corretti o congruenti. La responsabilità viene scaricata sul personale di locomotiva. In alternativa, la responsabilità può essere scaricata nuovamente dal macchinista, il che inevitabilmente comporterebbe dei ritardi.]

7. Scheda giornaliera elettronica

- Login e consultazione

8. Eventuali telefonate supplementari

- Ulteriori accertamenti in merito ai luoghi di servizio e allo svolgimento dei turni
- Telefonate con CLP, controllo, direzione, persone di contatto

9. Handy

- Preregistrazione dei numeri dei treni
- Lettura SMS: domande in merito al lavoro supplementare o al tempo libero, cambiamenti di lavoro, guasti.

10. Tempi di spostamento

- Tragitto <5 min. fino al veicolo all'interno della stazione prima/dopo un turno

11. Evasione e-mail

- Informazioni logistiche, sondaggi, comunicazione integrata, formazione FFS, richieste di informazioni alla pianificazione delle risorse, informazioni IT

Attività correnti:

- 12. Studio delle modifiche
 - PCT, DE-Infra, traffico BV, RADN, veicoli, ecc.

2x/settimana:

- 13. App ZFR-Info
 - Raccogliere informazioni, ZFR-attuali, PP-attuali

Ogni 72 ore:

- 14. App Prescrizioni [Osservazione: Il carico di lavoro è illustrato più in dettaglio nell'articolo «Cosa devono sapere i conducenti di veicoli a motore?» in questo LocoFolio p. 10.]
 - Leggere e prendere nota delle modifiche
 - Quietanzare le modifiche

15. Documenti e istruzioni

- Lettura, studio, implementazione RADN, infrastruttura, dispositivi di sicurezza, istruzioni da ZFR, PEX e CLP, formazioni, istruzioni per il servizio clienti, documentazione IT, istruzioni tecniche

16. Portale ERP

- Controllo dei tempi conteggiati e delle prestazioni accessorie

Settimanamente:

17. Leggeri ritardi

- Non vengono segnalati per una questione di tempo e di diligenza

18. Aggiornamenti handy

- RADN, update delle App

Mensilmente:

19. Aggiornamenti iPad

- Update iOS, update App

20. Controllo conteggi

- PSN, busta paga, indennità giornaliere

Semestralmente:

21. RegISTRAZIONI

- FerVac (ferie), partecipazione corsi

Annualmente:

22. Conteggi di fine anno

- Controllo dei rapporti del conteggio delle ore di lavoro

Se necessario:

23. Servizio clienti

- Registrare e consegnare gli oggetti smarriti
- Fornire informazioni ai clienti
- Presa a carico dei passeggeri vaganti

24. Allestimento di notifiche

- ESQ, ore straordinarie, registrazioni TOP, PCM, azioni non sicure, cambiamenti di orario, ecc.

25. Segnalazione di malfunzionamenti del veicolo

- Aggiornare il diario di bordo, chiamare l'helpdesk

Varie:

26. Servizio medico

- Organizzare visita c/o il servizio medico e accordarsi con la pianificazione delle risorse

Questo elenco apparentemente esaustivo mostra chiaramente che i tempi concessi sono decisamente troppo stretti. Si riscontrano anche parecchie carenze qualitative. Da un lato, nell'accordo figurano termini come VAR, DT, P, PR che oggi vengono chiamati diversamente o che non esistono più in questa forma e, dall'altro lato, vengono ripetutamente utilizzate espressioni come:

- «Le informazioni rilevanti devono essere osservate»
- «Le informazioni aggiuntive facilitano il lavoro»

Elenco medio esteso di difetti aperti e chiusi su un RABe 502. Cosa è rilevante?

- «Verificare la plausibilità del servizio», «verificare la plausibilità dei dati»
- «Verificare il rispetto delle norme LDL, OLDL, CCL, BAR» (legge sulla durata del lavoro, ordinanza sulla durata del lavoro, contratto collettivo di lavoro, regolamentazione settoriale sulla durata del lavoro. [Osservazione: La padronanza di queste normative, che cambiano di continuo, richiede una formazione approfondita e un controllo sul posto di lavoro con tutta la relativa documentazione]).

- «Richiamare», «Consultare», «Ev. ulteriori accertamenti», «Ev. ulteriori telefonate».

La consultazione delle disposizioni di marcia e dei tratti di rallentamento non è più ritenuta necessaria e pertanto non rientra nell'elenco. Questi punti mostrano chiaramente che non esistono dei processi per una corretta preparazione del lavoro. I documenti di lavoro rappresentano un miscuglio di informazioni in varie App e tool, che devono essere messi insieme autonomamente, definendo le priorità e verificandone la plausibilità rilevante per la sicurezza. I valori empirici e i valori di ponderazione individuali servono come termine di riferimento.

I vari controlli che il personale di locomotiva deve eseguire rivelano inoltre che l'accuratezza dei dati e delle informazioni fornite non può essere garantita. Pertanto, hanno il valore di suggerimenti o di possibilità. Quale garante della sicurezza, per ogni situazione vengono prescritti dei flussi di processo e di lavoro, la cui portata e i cui cambiamenti semplicemente sfuggono a qualsiasi possibilità di controllo.

A livello pratico, il personale di locomotiva ha pertanto le seguenti tre opzioni:

- una seria preparazione al di fuori del suo orario di lavoro prima del servizio
- una seria preparazione nel suo orario di lavoro, con conseguenze sulla puntualità
- una preparazione intuitiva con il rischio di lasciarsi sfuggire un cambiamento

È evidente che le FFS investono molto tempo e denaro nella gestione e nel controllo delle misure relative alla sicurezza e alla puntualità. L'implementazione di queste misure deve tuttavia avvenire a costi quanto più contenuti possibile, al punto che perfino il tempo di lavoro necessario non può essere concesso.

Questa mancanza di logica deve poi essere contrastata dal personale di locomotiva, specificando che bisogna sempre «verificare la plausibilità» dei processi. In questo modo ci si assicura che in caso di irregolarità e interpretazioni errate, la colpa sia del personale di locomotiva se i processi non funzionano. Una totale mancanza di chia-

re istruzioni, nell'eventualità che le citate attività non possano essere eseguite come richiesto, supporta questa tesi.

Il VSLF sta pertanto valutando di rinunciare di principio alle compensazioni forfetarie. Tutte le attività che figurano nell'elenco verrebbero pertanto portate a termine nel lasso di tempo designato allo scopo e, questo, fino a quando tutte le ambiguità non

Una qualità che corrisponde alle aspettative di un esercizio rilevante per la sicurezza

saranno state eliminate. Solo allora un macchinista è realmente pronto a mettersi alla guida del primo treno in tutta sicurezza. Il rischio in termini di tempo verrebbe rimandato indietro a FFS Traffico viaggiatori e il personale di locomotiva potrebbe svolgere tutti i lavori preliminari in una qualità che corrisponde alle aspettative di un esercizio rilevante per la sicurezza (variante «b»).

È comunque positivo che la divisione FFS V sia disposta, per una questione di culanza, ad aumentare retroattivamente di due minuti i tempi di preparazione per ogni servizio degli ultimi due anni. A conferma del fatto che, anche senza l'ampio mansionario, i tempi calcolati erano troppo brevi in passato. Resta da vedere se l'indennizzo per il lavoro svolto finora sia equo o semplicemente una contabilizzazione parziale del tempo effettivo di lavoro.

I seguenti dettagli suggeriscono una mancante compensazione di tempo:

«Tragitto <5 min. fino al veicolo all'interno della stazione prima/dopo un turno»

Un tempo di spostamento fino a 4 minuti prima e dopo il servizio assorbe fino a 8 minuti del tempo di preparazione. Durante il tragitto fino all'area dei binari è vietata la consultazione dei dispositivi elettronici. In ogni caso, è lecito dubitare che il gruppo di specialisti che vuole definire la portata del lavoro preparatorio abbia le competenze necessarie per definire e negoziare delle questioni relative al diritto del lavoro come i tempi di spostamento.

«Registrare/consegnare gli oggetti smarriti»

È necessario percorrere lunghe distanze per raggiungere i punti di consegna. La registrazione degli oggetti smarriti richiede molto tempo.

«Leggeri ritardi, non vengono segnalati per una questione di tempo e di culanza»

Una chiara conferma che i tempi di lavoro forniti in segno di culanza non devono es-

sere reclamati e che il dispendio di tempo per farlo è eccessivo.

«Presenza a carico dei passeggeri vaganti»

Questo significa che i viaggiatori che si trovano erroneamente nei treni vuoti o nell'area dei binari devono essere riportati nell'area pubblica della stazione. Anche la mancanza di controlli dei treni al capolinea per mancanza di tempo o per risparmiare denaro favorisce la presenza di questi «passeggeri vaganti».

Il tragitto di ritorno di solito si fa a piedi, spesso al buio e approfittando delle pause o dei momenti di riposo.

«Lettura, studio, implementazione RADN, infrastruttura, dispositivi di sicurezza, istruzioni PEX e CLP, formazioni, DT in generale, istruzioni per il servizio clienti, documentazione IT, istruzioni tecniche», «studio modifiche: PCT (prescrizioni per la circolazione dei treni), DE-Infra, 30121, veicoli»

A fronte della portata a volte enorme dei cambiamenti, queste istruzioni sono allestite in modo estremamente semplice e difficilmente corrispondono al lavoro effettivo da eseguire. Un apprendimento, una comprensione e un impiego a lungo termine non sono previsti come parte integrante dei tempi di preparazione. Spesso inoltre viene comunicato solo il luogo del cambiamento, ma non il cambiamento vero e proprio. Questo comporta delle ricerche approfondite e un'interpretazione indipendente della situazione reale è lasciata al personale di locomotiva. ➔

Ritardo nella distribuzione del lavoro grazie alla nuova tecnica

Publicazione delle distribuzioni per il personale di locomotiva Cargo

«La finalizzazione del JUP 4 è molto complessa e impegnativa a causa dei servizi aggiuntivi da pianificare legati all'espansione della rete AKU (gancio automatico). Stiamo lavorando a pieno ritmo per concludere la distribuzione in modo da poterla rendere disponibile il prima possibile. Allo stato attuale non sarà possibile pubblicarla per tempo. [...]

Siamo tutti consapevoli che questo non è ciò che è stato concordato. Purtroppo, date le circostanze, non è stato possibile finalizzare prima la distribuzione. [...]

Cordiali saluti
GL Produktion

Sopre ha ormai sortito i suoi effetti

Piccolo flashback: Nel 2017, Sopre è stato introdotto per i macchinisti e tutto è andato di male in peggio, era praticamente inevitabile... Tutto? No, alcuni di coloro che hanno voluto a tutti i costi l'introduzione di questo nuovo programma di pianificazione, hanno scalato i gradini uno ad uno, a volte fino ai vertici del gruppo FFS. *Matthieu Jotterand e Marc Engelberger*

All'inizio degli anni 2010, un programma, che si annunciava come miracoloso, avrebbe dovuto rivoluzionare la pianificazione, prima del personale dei treni, poi dei macchinisti e infine del personale di manovra. Semi-automazione, risparmi grazie a una migliore produttività, perfezione: i tempi erano maturi per tutte le chimere che si supponeva possibili grazie alla digitalizzazione, caldamente incoraggiata dall'allora CEO, Andreas Meyer.

Dieci anni dopo, Sopre, visto che è di questo che si tratta, ha quasi terminato il suo insidioso lavoro e in occidente - in particolare a Ginevra - ZFR non è più in grado di fornire le prestazioni promesse ai committenti, il reparto pianificazione assomiglia a un campo di battaglia e la motivazione del personale non è assolutamente più all'altezza di ciò che l'azienda avrebbe bisogno per salvare qua e là ciò che ancora potrebbe essere salvato.

Questo nuovo programma è stato consegnato con un forte ritardo e inizialmente è stato introdotto per il personale dei treni. Questa categoria di personale, la cui pianificazione dipende da un numero nettamente inferiore di parametri rispetto a quella del personale di locomotiva, aveva già espresso delle riserve circa il buon funzionamento di Sopre a causa degli eccessivi malfunzionamenti, al punto che l'introduzione era stata rimandata più volte per i macchinisti.

Era evidente, sia per i partner sociali che per gli addetti alla pianificazione, ma anche per una parte della gerarchia sufficientemente vicina alla base operativa, che questo programma era a priori inadeguato e probabilmente non avrebbe mai funzionato, dato che certi parametri erano assenti e/o errati e, questo, anche dopo diversi tentativi di adeguamento che hanno generato degli sforamenti di bilancio di diverse decine di milioni di franchi.

Nel novembre 2017, dopo aver inghiottito ingenti risorse finanziarie senza nemmeno prevedere un piano B, alcuni manager hanno deciso di lanciare Sopre anche per i macchinisti. In quel momento, gli unici argomenti a favore di una simile introduzione erano quelli che affermavano che «prima o poi doveva essere fatto» e che il «Piper (il precedente strumento di pianificazione) stava arrivando a fine vita». In

conclusione e con il senno di poi, si può affermare che è stato un fiasco completo, ciò che alla fine di sicuro non ha sorpreso più di quel tanto.

Da allora, presso ZFR tutto e tutti sono costantemente in modalità «crisi». I quadri vicini alla base sono completamente impotenti e da anni vanno avanti a ripetere sempre lo stesso ritornello del «spiacenti, le cose andranno meglio, grazie per il vostro impegno», ciò che ormai ha perso anche la benché minima credibilità. In aggiunta, sono state sbloccate delle risorse



per risolvere alcuni dei problemi più elementari e aberranti legati a questo nuovo programma, ma l'attenzione è poi stata distolta rapidamente da questo groviglio di problemi.

Intanto il programma continua a funzionare male, impegna delle enormi risorse umane per non affondare del tutto e distrugge la «produttività» tanto cara a ZFR. A poco a poco e non essendoci miglioramenti sensibili in vista, i collaboratori esperti della pianificazione hanno iniziato a lasciare le FFS e la stessa cosa è successa anche nel TCC, ossia la direzione operativa. Il «turnover» è immenso e tutto il know-how e la specifica esperienza dell'esercizio ferroviario sono rapidamente scomparsi.

A ciò si aggiungono gli errori nella gestione degli stessi effettivi del personale di locomotiva e la stanchezza per questa «crisi» permanente. Il calo significativo della produttività e la deliberata carenza di personale hanno portato a ciò che, solo pochi anni fa, sarebbe stato impensabile: una riduzione dell'offerta del 2% a medio termine e su scala svizzera lo scorso anno. Certo, è facile «fare i sapientoni» a posteriori,

ma tutto lascia pensare che la carenza di personale degli ultimi tempi non fosse necessariamente peggiore di quella della fine degli anni 2000, quando i collaboratori erano ancora motivati e disponibili e la distribuzione efficiente e produttiva resa possibile dal Piper avevano permesso di farvi fronte.

In mezzo a questa crisi perpetua, però, c'è una costante: una gerarchia con un numero sempre crescente di livelli inferiori intercambiabili, senza alcun potere e una reale credibilità, e sfere alte che sembrano

incapaci di rispondere a questi problemi, di presentare delle soluzioni reali e riconoscere i loro fallimenti. Per tornare a Sopre, l'oggetto di questo articolo, alcuni dei suoi principali artefici hanno sperimentato un'ascesa gerarchica folgorante, talvolta anche fino ai vertici dell'azienda. Con Sopre, evidentemente, non tutti sono dei perdenti...

Nel frattempo a Ginevra, dove il Léman Express rappresenta uno dei maggiori potenziali di crescita delle FFS, la distribuzione non viene più rispettata, tutti i dipendenti se ne sono andati e i pochi

nuovi arrivati stanno cercando di sopravvivere in un campo specifico e complesso nel quale spesso non hanno nessuna esperienza. Approfittiamo dell'occasione per ringraziarli per i loro sforzi. I macchinisti sono esausti, non sono più disposti a pagare in prima persona per rimettere insieme i cocci, e intanto i treni vengono regolarmente soppressi con la sobria motivazione della «disposizione del personale». Sopre ha portato a termine la sua opera di distruzione, sia a Ginevra che, più in generale, ad ovest.

E nel frattempo, cosa fa la direzione? «Spiacenti, le cose andranno meglio, grazie per il vostro impegno». Questa frase riassume abbastanza bene lo stato d'animo di alcuni dirigenti di ZFR. Piuttosto che ammettere che in passato sono stati commessi degli errori al limite dell'ammissibile e tentare di rimediare, per il bene del personale e in definitiva dei clienti, lo status quo è d'obbligo perché, dopo tutto, fare poco significa anche non ammettere a voce alta che i problemi esistono. Ormai è chiaro che, purtroppo, alcuni capitani della domenica a volte sembrano avere qualche difficoltà ad affrontare le intemperie. ➔

ZUB e altri casi

L'attivazione dello ZUB e di altri sistemi di frenatura d'emergenza durante la marcia, che normalmente porta all'arresto del treno, deve essere segnalata e registrata nel dossier del personale. Questi eventi vengono utilizzati per le valutazioni dei macchinisti e gli accertamenti del caso. *Équipe tecnica del VSLF*

Non si capisce pertanto perché queste situazioni pericolose per l'esercizio non vengano successivamente discusse con il superiore e gli specialisti, come avviene per ogni altro caso rilevante per la sicurezza e perché i risultati non vengano utilizzati per apportare dei miglioramenti (Just Culture).

Poiché non è prevista un'analisi approfondita con i macchinisti direttamente interessati, è evidente che questi casi servono unicamente come sistema di controllo e di supervisione dei dipendenti. Quello che criticiamo da anni continua ad essere parte integrante della nostra vita quotidiana. Le frenate d'emergenza ZUB possono infatti essere segnalate nella valutazione, per esempio in caso di minaccia di licenziamento.

Allo stesso tempo, per esempio, da parte di Infrastruttura i tratti di rallentamento e

i relativi dati vengono riportati nei piani di marcia RADN invece di segnalarli, come da regolamento e secondo logica, nell'impianto esterno. Non attivandosi pertanto un "avvertimento", si viene semplicemente "silurati", senza alcun preavviso, da un sistema.

Per chi prende le decisioni, non importa se il macchinista è costretto a fare una frenata d'emergenza, in quanto non riguarda loro stessi e intanto così si può risparmiare qualche batteria per le lampade dei tratti di rallentamento, semplificandosi così la pianificazione del cantiere.

La conseguenza logica è uno stile di guida sempre più sulle difensive da parte del personale di locomotiva.

Questo è quello che succede quando ognuno si preoccupa solo del proprio orticello. L'esercizio ne sarà senz'altro contento.

Commento del VSLF su Facebook

Attenzione trappola: modifica RADN dal 15.3. a Othmarsingen

Attenzione trappola: Dal 15 marzo, la velocità di uscita a Othmarsingen in direzione Zurigo è solo di 110 km/h invece di 130 km/h, anche se non cambia nulla nel sistema! Poiché non è specificato come tratto di rallentamento ma come velocità di stazione e curva, non è necessario quietanzare alcun avviso, anche se la velocità va ridotta del 43%.

Motivo: Per la segnalazione di velocità temporaneamente ridotte, ancora una volta Infrastruttura non si attiene alle PCT (vedi 300.6, articolo 4.2). Come già in altri casi, la parola "temporaneamente" viene interpretata in modo diverso rispet-

to a noi. Lo stesso problema si è già presentato, per esempio, nel 2018 tra Muttenz e Basilea con innumerevoli frenate d'emergenza, ciò che ogni volta rappresenta un rischio per i viaggiatori. Come misura immediata, è stato addirittura necessario installare un vero e proprio segnale di rallentamento.

Le tavole delle curve richiedono meno manutenzione rispetto alle lampade dei segnali, motivo per cui il RADN viene utilizzato in modo improprio come «prescrizione» per i tratti di rallentamento. Poiché le velocità della linea e la geometria dei binari sostanzialmente non cambiano, in quanto si tratta di un "tratto a marcia lenta", cioè di un tratto di rallentamento, per analogia anche questo dovrebbe essere segnalato.

È un vero peccato che i responsabili di Infrastruttura non conoscano il modo di lavorare dei macchinisti e non ne tengano conto, a scapito dei nostri clienti. La sicurezza del personale di cantiere è possibile solo grazie alle frenate d'emergenza dello ZUB, fino all'arresto completo.

Con questa newsletter speriamo di poter prevenire alcune fermate a sorpresa a Othmarsingen a seguito delle frenate d'emergenza ZUB.

Commento sull'appunto del VSLF su Facebook

Hubert Giger, presidente del VSLF

Il VSLF ha chiesto a FFS Infra se abbia senso non segnalare le restrizioni di velocità temporanee in quanto tali.

Infra rimanda alla normativa RTE 20410 che consente questa possibilità. Beninteso, Infra inserisce nell'RTE dei dati che di norma vengono poi adottati. Infrastruttura si è quindi avvalsa autonomamente di questa opportunità. «Se la riduzione temporanea della velocità è necessaria per un periodo di tempo più lungo, allora è preferibile una segnalazione tramite RADN». Le ragioni probabilmente risiedono proprio nei potenziali risparmi.

Abbiamo già avuto dei problemi enormi con la segnalazione dei tratti di rallentamento durante il risanamento del viadotto a Boudry nel 2015, la ristrutturazione della galleria a Bienne nel 2014, il ponte provvisorio a Muttenz nel 2018 e, attualmente, a Mägenwil e Walenstadt.

A Mägenwil, ci sono già stati più di 50 casi per la fine di aprile, nonostante nei locali del personale il problema sia stato segnalato con delle «campagne di bigliettini».

Continuiamo a cercare, nell'interesse del sistema nel suo insieme, di agire contro interessi particolari.

«Just Culture», uno specchietto per le allodole

Con la "Just Culture" gli errori umani devono essere visti come un'opportunità di apprendimento per l'organizzazione e i suoi dipendenti. *Équipe tecnica del VSLF*

Definizione su Wikipedia: «Just Culture» contribuisce a creare un ambiente in cui gli individui si sentono liberi di segnalare gli errori e aiuta l'organizzazione a imparare dagli errori. Questo è in netto contrasto con una «cultura della colpa» in cui gli individui vengono licenziati, multati o puniti in altro modo per i loro errori, ma le cause che hanno portato all'errore non vengono approfondite e corrette.

L'attuale catalogo delle misure di FFS Cargo per punire i dipendenti che lavorano in un settore rilevante per la sicurezza e che sono in difetto, purtroppo dimostra ancora una volta che molti dirigenti non hanno capito il commitment interno dell'azienda. Il sistema di sicurezza ZUB sviluppato negli anni '90 ha dei limiti ben precisi. Nell'esercizio dinamico con segnali che cambiano di continuo, i dati registrati in modo selettivo spesso non corrispondono più alla realtà e devono essere corretti ma-

nualmente. E l'intervento non correggibile di una frenata d'emergenza fino all'arresto, spesso costituisce un rischio maggiore di quanto non riesca a prevenire, anche in caso di leggero superamento della velocità. Tutto questo è ben noto e documentato con migliaia di notifiche e proposte di soluzione. Ma, invece di imparare dagli errori e adeguare con poco sforzo il sistema alle esigenze odierne, ci si limita ad allestire un catalogo delle punizioni, il cui scopo principale è quello di assolvere i quadri dirigenti da ogni responsabilità di una valutazione di buon senso; una «Blame Culture», una cultura della colpa a scapito della sicurezza.

Un macchinista percorre in media 40.000 km all'anno, cioè più o meno una volta il giro del mondo. Gli stessi standard di perfezione si applicano anche ai quadri dirigenti, comprese le conseguenze? ➔

Adeguamento misure

ATTUALE: Catalogo delle misure Frenate d'emergenza G-PN-TRA-OST
Periodo: 1 anno retroattivamente dalla ricezione notifica ESQ

Causa principale	1° caso	2° caso	3° caso	4° caso	Dal 5° caso o ESQ non ha luogo
Immissione dati	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto PEX	Questionario ZUB light e supporto PEX	Matrice comportam. sbagliato
Nessuna frenata	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto PEX	Questionario ZUB light e supporto PEX	Matrice comportam. sbagliato
Frenata insufficiente	Colloquio e questionario ZUB light	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto PEX	Questionario ZUB light e supporto PEX	Matrice comportam. sbagliato
Superamento vMAX	Colloquio e questionario ZUB light	Colloquio e questionario ZUB light	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto PEX	Matrice comportam. sbagliato
Accelerato troppo presto CON superamento vMAX	Colloquio con annotazione (promemoria colloquio, mail, ecc.)	Colloquio con annotazione (promemoria colloquio, mail, ecc.)	Questionario ZUB light e supporto	Questionario ZUB light e supporto PEX	Matrice comportam. sbagliato
Dimenticato liberazione ZUB	Colloquio	Colloquio con annotazione (promemoria colloquio, mail, ecc.)	Colloquio e questionario ZUB light	Questionario ZUB light e supporto	Matrice comportam. sbagliato
Dimenticato tasto M	Colloquio	Colloquio con annotazione (promemoria colloquio, mail, ecc.)	Colloquio e questionario ZUB light	Questionario ZUB light e supporto	Matrice comportam. sbagliato
Se il 2° caso ha una causa diversa dal 1° caso, verrà attuata la misura più severa!					
Causa tecnica attribuibile al veicolo o all'impianto	Nessuna misura				



Maggiore sicurezza grazie ad una minaccia di licenziamento?

Cinque mesi dopo la corsa di prova, FFS Cargo ha minacciato un giovane macchinista di licenziamento.

Newsletter VSLF dell'11 marzo 2021

Le accuse nei suoi confronti riguardano tre frenate di emergenza ZUB, i documenti mancanti per l'ispezione del treno al momento della partenza, la prova dei freni con manometro al posto della prova supplementare dei freni (la cabina di manovra aveva segnalato che il treno era in condizioni di marcia) e il trasporto di una persona nella cabina di guida.

Nonostante il ricorso contro la minaccia di licenziamento e un colloquio chiarificatore con l'istanza preposta, formata da HR e dall'unità "Diritto e Compliance" RC, la minaccia di licenziamento è stata confermata.

Svolgimento dei fatti

Durante tutto l'iter che ha portato alla minaccia di licenziamento, né HR, né i vertici o Diritto e Compliance RC si sono attenuti ai previsti processi.

Il regolamento K 207.0 «Valutazione dei dipendenti dopo delle irregolarità legate alla sicurezza» con le relative «Fairness Guidelines FFS» non è stato applicato e non ha avuto alcuna influenza sulla valutazione del macchinista.

QSA/SP non è stato coinvolto nell'intero processo di valutazione del caso e, pertanto, la questione era unicamente di competenza dei vertici e di HR.

Non è stato emesso alcun accordo sugli obiettivi, bensì direttamente una minaccia di licenziamento ciò che, secondo il regolamento K 207.0, è possibile solo in caso di negligenza grave o nell'eventualità di un «comportamento intollerabile» secondo le Fairness Guidelines FFS («Comportamento intollerabile»: danno intenzionale o pienamente messo in conto, atto illecito deliberato per convenienza, «sistematica» azione imprudente e sconsiderata). Se un macchinista svolge il suo lavoro in questo senso, il suo impiego nel servizio di guida dovrebbe essere rivisto.

L'accordo sugli obiettivi è un mezzo valido per attuare delle misure di supporto nella gestione del personale. Una minaccia di licenziamento per i macchinisti, per i quali ogni azione è rilevante ai fini della sicurezza, di per sé non ha senso. O si continua ad affidare al macchinista delle attività rilevanti per la sicurezza e gli viene data la possibilità di correggere i propri errori (accordo sugli obiettivi), oppure non ci si fida più (207.0: minaccia di licenziamento); in tal caso sarebbe però negligente da par-



Treno «Red Bull» a Buchs SG. Foto:Georg Trüb

te dell'azienda permettergli di continuare a guidare.

Processi presso FFS Cargo

Il fatto che, nel caso descritto, il treno merci abbia potuto partire senza previa ispezione rivela delle lacune nella rete di sicurezza dei processi di FFS Cargo. Chi se ne assume la responsabilità e sarà perseguito di conseguenza? Per FFS Cargo, il caso è chiuso con la minaccia di licenziamento. Questo rivela ancora una volta la completa assenza della tanto citata «Just Culture», che non si basa sulla punizione, ma piuttosto sulla ricerca dei punti deboli del sistema che hanno permesso il verificarsi di simili casi.

Affermazioni sul lavoro svolto dal personale di locomotiva

Nella sua motivazione per il mantenimento della minaccia di licenziamento, FFS Cargo si esprime come segue: «In un settore così complesso e rilevante per la sicurezza come quello della condotta dei treni merci non c'è spazio per un'interpretazione individuale e soggettiva delle prescrizioni. Al contrario, è richiesto un rispetto rigoroso dei processi, in quanto tutti coloro che sono coinvolti nel sistema devono poter fare affidamento sul fatto che tutti eseguano correttamente il proprio compito e rispettino le prescrizioni.»

A nostro avviso, questa affermazione non può essere applicata ai processi quotidiani dell'esercizio ferroviario. Il personale

operativo si trova spesso nella situazione di dover risolvere pragmaticamente le contraddizioni che sorgono all'interno delle norme e dei regolamenti o tra la pratica reale e la teoria. In pratica, seguire alla lettera tutte le prescrizioni degli innumerevoli regolamenti, secondo il CCL FFS Cargo, art. 6 / 2 può essere definito una sorta di sciopero bianco (resistenza passiva).

È preoccupante il fatto che, sulla base di regole binarie derivanti dai regolamenti, dei settori eccessivamente teorici giudichino a posteriori come dei processi si dovrebbero svolgere nella pratica quando nemmeno ai piani alti si riesce a spiegarli. Questa perdita di contatto con la realtà avrà delle gravi conseguenze.

Con questa dichiarazione ufficiale di HR FFS e di Diritto e Compliance RC abbiamo una direttiva scritta secondo cui il rispetto rigoroso delle procedure è imperativo all'interno delle FFS. Ciò significa che un macchinista è protetto dalle conseguenze legate al diritto del lavoro ai sensi del CCL se rispetta sempre e in modo coerente tutte le prescrizioni e, indipendentemente dalla perdita di tempo, si informa e si tutela in caso di direttive poco chiare o contraddittorie. A tal fine, bisognerà mettere immediatamente a disposizione e nominare delle persone di contatto competenti che se ne assumano la responsabilità 24 ore su 24. Si dovranno fare i conti con ritardi e cancellazioni dei treni.

Osservazioni complementari sulla minaccia di licenziamento contro un collega

Hubert Giger, presidente del VSLF

Cinque mesi dopo la corsa di prova, FFS Cargo ha minacciato un giovane macchinista di licenziamento. Le accuse nei suoi confronti riguardano tre frenate di emergenza ZUB, i documenti mancanti al momento controllo del treno, la prova dei freni con manometro al posto della prova supplementare dei freni (la cabina di manovra aveva segnalato che il treno era in condizioni di marcia) e il trasporto di una persona nella cabina di guida.

Processi interni

Durante tutto l'iter che ha portato alla minaccia di licenziamento, né HR, né i vertici si sono attenuti ai previsti processi. E così, nonostante la constatazione delle omissioni, il macchinista ha continuato a prestare servizio. Dopo due giorni liberi, è stato invitato per e-mail a presentare le sue osservazioni ed è stato lasciato in servizio. Il giorno seguente, è stato rimosso dal servizio, per poi essere chiamato nuovamente a svolgere il suo turno da solo il giorno successivo.

O le azioni sono talmente gravi che un collaboratore deve essere rimosso dal servi-

A proposito dell'«organo competente» per le domande in caso di eventuali dubbi sull'interpretazione delle prescrizioni, durante una riunione delle parti sociali abbiamo chiesto a Sicurezza e Produzione SP delle FFS chi fosse questo punto di contatto per il personale di locomotiva.

La prima risposta ufficiale è stata: «I punti di contatto per tutte le questioni relative alla circolazione sono o possono essere: ZVL, TCC, Prio CLP o il superiore». (...) I suddetti punti di contatto sono a disposizione di tutti i collaboratori operativi».

Da notare che né i controllori del traffico ferroviario ZVL, né i colleghi del Traffic Control Center TCC o i capi del personale di locomotiva CLP/LLP sono necessariamente formati in materia di circolazione. Le domande relative a specifici aspetti, per esempio alle 02:55 del mattino, sono pertanto rese impossibili non solo dall'assenza delle persone di contatto, ma spesso anche a causa della necessaria competenza specialistica o decisionale.

Di conseguenza, siamo tornati alla carica con FFS SP. Non è ancora pervenuta una risposta.

zio in attesa di una valutazione della situazione da parte di QSA (Qualità, Sicurezza e Ambiente) e dei vertici, analogamente a un caso di superamento di segnale, oppure non lo sono. Nel caso in questione, è evidente che si è improvvisato e la prevista valutazione da parte di QSA non ha avuto luogo.

In assenza di un interrogatorio approfondito e della relativa documentazione, si deve presumere che gli accertamenti da parte di SP (Sicurezza e Produzione) o QSA non abbiano avuto luogo e, pertanto, che non sia stato possibile eliminare gli eventuali errori presenti nei regolamenti o nei processi al fine di aumentare la sicurezza. Non ci è dato sapere se, oltre alla minaccia di licenziamento, siano stati acquisiti ulteriori elementi. In tutti i casi, né i vertici, né SP o QSA hanno fornito al personale delle informazioni in merito. Manca la cultura «Just Culture». Pertanto, per il collega in questione non è stata prevista alcuna specifica istruzione e nemmeno un successivo colloquio per consentirgli di acquisire gli elementi necessari per una migliore padronanza dei regolamenti.

Irregolarità prima della partenza

In concreto, il macchinista è stato accusato di non aver rispettato il comma 4.4.1 delle PCT R 300.5 «La preparazione del treno non è conclusa fino a quando non è stata effettuata l'ispezione del treno e il macchinista è in possesso delle indicazioni necessarie per la condotta del treno».

Le condizioni per la partenza possono ritenersi soddisfatte perché, secondo i processi di FFS Cargo, senza la notifica di completamento da parte del preparatore dei treni (che, secondo la pianificazione, non era il macchinista), il treno non può essere né dichiarato in condizioni di marcia, né le informazioni per il macchinista per la condotta del treno (supplemento) possono essere inserite nel sistema. Se i processi di FFS Cargo avessero funzionato, il macchinista non sarebbe stato in grado di partire a causa della mancanza di informazioni per la corsa. Per lo stesso motivo, il capomovimento dell'infrastruttura non avrebbe potuto confermare che il treno era in condizioni di marcia.

La rete di sicurezza dei processi di FFS Cargo non ha funzionato. Non sappiamo

cosa sia stato fatto per rimediare a questo problema e prevenire il ripetersi di simili casi.

Dubbi circa l'interpretazione delle prescrizioni?

L'argomentazione di FFS Cargo secondo cui il macchinista avrebbe senz'altro potuto «chiedere al capomovimento se la capacità generale di movimento includesse

anche la conferma che la preparazione del treno era stata completata» è in contraddizione con l'affermazione secondo cui «contrariamente alle argomentazioni degli accompagnatori del ricorrente, il macchinista non viene informato dal capomovimento, come del resto il preparatore dei

treni non informa il capomovimento in merito al completamento della preparazione del treno».

Con la constatazione di principio che «In un settore così complesso e rilevante per la sicurezza come quello della condotta dei treni merci, non c'è spazio per un'interpretazione individuale e soggettiva delle prescrizioni. Al contrario, è richiesto un rigoroso rispetto dei processi, dal momento che tutti coloro che sono coinvolti nel sistema devono poter contare sul fatto che ognuno svolga correttamente il proprio compito e rispetti le prescrizioni», si deve partire dal presupposto che le prescrizioni non lascino alcun margine di manovra e che non ci sia spazio per le interpretazioni personali. In tal caso, allora non sarebbe nemmeno stato necessario chiedere delle informazioni.

«Questa è la prova evidente che il ricorrente ha violato diverse prescrizioni operative senza che vi fossero delle circostanze che gli avrebbero permesso di derogare dalle regole. In caso di eventuali dubbi circa l'interpretazione delle prescrizioni, avrebbe potuto informarsi preventivamente presso il suo superiore o un altro organo competente».

Perché dovrebbero sorgere dei dubbi? Dopo tutto, abbiamo capito che «In un settore così complesso e rilevante per la sicurezza come quello della condotta dei treni merci non c'è spazio per un'interpretazione individuale e soggettiva delle prescrizioni». Di conseguenza, gli accertamenti non sono necessari?

Tanto più che il capomovimento non è la persona di riferimento e il superiore non è necessariamente raggiungibile e, se si,



non ha le competenze necessarie per interpretare le prescrizioni (anche perché non possiede necessariamente una specifica formazione). Un «organo competente» non è indicato da nessuna parte e non si sa chi sia. Lo stesso vale anche per FFS Traffico viaggiatori.

Un organo competente potrebbe eventualmente essere un perito esaminatore PEX, che però non è sempre raggiungibile, e certamente non di domenica.

Ed è proprio la domanda su quale sia il punto di contatto per il personale di locomotiva nelle questioni relative alla

Assumersi le responsabilità

Hubert Giger, presidente del VSLF

Nel suo collegamento video di aprile, il CEO delle FFS Vincent Ducrot ha detto che «troppo spesso si delega verso l'alto» e anche che «si aspetta che ognuno si assuma le proprie responsabilità».

Ed è proprio questa responsabilità che viene elusa, in quanto non c'è modo di sapere chi sono le persone di contatto, sia per gli aspetti tecnici che della circolazione. Il personale di locomotiva viene informato sui cambiamenti e sulle innovazioni solo tramite PDF. La giornata d'istruzione annuale ha più lo scopo di fornire delle informazioni generali.

E in questo sistema non è pertanto nemmeno possibile delegare la responsabilità verso l'alto, perché lassù non c'è nessuno.

Il CEO delle FFS Vincent Ducrot alla conferenza dei quadri del 3.2.2021

Le mie aspettative nei vostri confronti:

- Ascoltare
- Avere una visione generale
- Prendere l'iniziativa
- Essere parsimoniosi



Questi sono dei buoni obiettivi per una ferrovia. Sono gli stessi che ha adottato il VSLF e che assicurano il suo successo.

In questo senso, sosteniamo pienamente la posizione di Vincent Ducrot.

circolazione che abbiamo posto in occasione del colloquio delle parti sociali con FFS Sicurezza, dato che la questione è aperta ormai da tempo. Aspettiamo con ansia la risposta. Nell'esercizio di tutti i giorni non esiste una simile persona di contatto.

Chi in definitiva ci potrebbe fornire delle informazioni concrete sul fatto che la preparazione del treno sia realmente stata completata, non ha trovato alcuna conferma da parte dei vertici. A quanto pare, una coerente interpretazione delle prescrizioni non è così semplice nemmeno a livello teorico e in tutta tranquillità.

Tutti gli interventi sono rilevanti per la sicurezza

HR ha confermato che «Tutte le prescrizioni che non vengono rispettate o osservate correttamente sono rilevanti per la sicurezza e hanno lo scopo di prevenire degli incidenti gravi nel trasporto merci». Questo punto conferma che tutti gli interventi del macchinista possono avere come conseguenza degli incidenti gravi. Questa responsabilità non riflette quanto indicato nel mansionario del personale di locomotiva, almeno non con le medesime conseguenze di altre funzioni all'interno dell'azienda.

Da non dimenticare che le prescrizioni per un macchinista consistono di diverse migliaia di pagine. Già solo le PCT e l'allegato relativo al traffico hanno più di 600 pagine ciascuno.

Casi ZUB

Per i casi ZUB vedi l'articolo separato in questo LocoFolio.

Competenze dei vertici

Nella decisione di HR, quello che ci manca è un elenco delle omissioni concrete che sono state formulate in base alle prescrizioni. Sono state riportate solo le omissioni in generale, ma non i punti specifici ai sensi del regolamento, degli articoli e dei comma, come pure la ponderazione attribuita agli stessi. Qui è dove i vertici dovrebbero intervenire. È ragionevole ritenere che una revisione minuziosa ed esatta delle varie prescrizioni, specifiche di lavoro e disposizioni esecutive, comprese le particolarità locali, non sia possibile senza un grande dispendio di tempo e di personale.

Conclusione

Come dice il nostro CEO Vincent Ducrot: La cosa importante è imparare dai propri errori. Questa cultura è completamente assente e per questo non serve molto personale, ma una volontà in tal senso.

Con questo articolo speriamo di fornire nuovi stimoli per dei miglioramenti. ➔

Gli errori come risorsa

Johannes Kepler, Università di Linz Istituto di sociologia, dipartimento di Sociologia Economica e Organizzativa

Le organizzazioni come possono imparare dagli errori?

Autori: Christina Altreiter, Silvia Antensteiner, Christina Geisler, Peter Albert Haberlik, Claudia Lacher, Bettina Palan, Marlene Schmaranzer, Kim Schneider
Linz, luglio 2012

2.1 Errori/Definizioni

Finché ci saranno esseri umani, ci saranno errori. Anche Aristotele ha già affrontato la questione degli errori, facendo una distinzione tra "cattive azioni": Un errore è prevedibile, ma accade senza una reale intenzionalità. Ma non solo l'errore in sé era già un argomento nell'antichità, bensì anche il potenziale di apprendimento insito nel fatto di "commettere errori". Cicerone, per esempio, diceva: "Chiunque può sbagliare, ma solo gli sciocchi perseverano nell'errore" (cfr. Schreyögg 2007: 213 s.).

La gestione degli errori, soprattutto nell'ambito del lavoro retribuito, ha subito un importante cambiamento di paradigma negli ultimi anni. All'inizio del 20° secolo, la scienza (Weimar, Kiesling, Freud...) ha cominciato a trattare sempre più il tema degli errori. L'errore umano ha assunto un ruolo centrale in relazione agli incidenti ai reattori negli USA e a Chernobyl (cfr. Schreyögg 2007: 215 s.). Il fatto che gli errori possano essere positivi e possano contribuire all'apprendimento nelle aziende e, pertanto, al miglioramento della qualità, è diventato di attualità negli anni novanta: l'organizzazione in fase di apprendimento si è spostata al centro dello sviluppo e della ricerca organizzativa (cfr. Senge, Argyris/Schön). Mentre prima si era attenti a non commettere errori, si è ora riconosciuto il potenziale di una nuova cultura dell'errore (cfr. Schreyögg 2007: 215 e seguenti). Gli errori improvvisamente non erano più un fenomeno evitabile, ma un fenomeno quotidiano che faceva parte della vita di tutti i giorni. A seguito dell'esigenza di un'organizzazione al sistema e ai suoi collaboratori di fornire una prestazione che fosse quanto più possibile priva di errori, gli errori hanno sempre avuto una connotazione negativa (cfr. Grunder 2008: 321). Questa visione ora è cambiata, gli errori sono stati percepiti come un'opportunità e non più solo come un fattore di disturbo.

Le cause degli errori possono essere molteplici e non sono dovute esclusivamente alle azioni umane; anche gli errori tecnici, i difetti dei materiali, ecc. rientrano nel concetto di "errore". La causa principale degli errori è l'essere umano stesso: nel campo dell'aviazione, il 70% di tutti gli errori sono riconducibili all'errore umano, nel campo aerospaziale è il 66% e nel nucleare il 52%. Tuttavia, se si tiene conto che ogni macchina e ogni sistema sono "creati" e controllati dall'uomo, per finire tutti gli errori sono riconducibili all'errore umano (cfr. Badke-Schaub 2008: 5). Proprio per questo è importante riconoscere il potenziale degli errori. Le persone possono cambiare o migliorare la loro cattiva condotta se ne sono consapevoli. Gli errori possono pertanto dare un contributo significativo al miglioramento delle prestazioni e rappresentano un importante approccio al miglioramento della qualità (cfr. Hochreither 2008: 17). Cosa però si intende esattamente per errore e quale definizione di errore è rilevante per questo lavoro sarà chiarito nella parte seguente. ➔

https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/119/WOS/Forschung/Forschungsberichte/Fehler_als_Ressource_Endbericht_gesamt.pdf



Di cosa può essere accusato un controllore di volo?

Questo interrogativo è motivo di discussione almeno dall'incidente aereo di Überlingen di 20 anni fa, quando due aerei si sono scontrati dopo aver ricevuto delle istruzioni sbagliate da parte della torre di controllo. SRF, Echo der Zeit del 19.2.2021 DRS 1



Oggi, un altro controllore di volo è sotto processo a Zurigo. Nel 2012, un responsabile del controllo del traffico aereo di Skyguide ha impartito al pilota di un aereo da turismo delle istruzioni che hanno quasi provocato un'altra collisione.

Nel processo odierno davanti all'Alta Corte di Zurigo, il controllore di volo è stato assolto, ma la società Skyguide insiste nel criticare la procedura.

I procedimenti penali degli ultimi anni avrebbero peggiorato la cultura dell'errore nel controllo del traffico aereo.

Mario Winiger è controllore del traffico aereo presso Skyguide da 20 anni. E in questo periodo, dice, sono capitati degli errori anche a lui. In quanto controllore di volo, questa è una cosa che bisogna saper accettare. "È una questione di orgoglio professionale. Vogliamo migliorare il sistema ed è per questo che sento il dovere di segnalare simili errori e evitare che lo stesso errore domani possa capitare ad un altro collega".

Il principio si chiama Just Culture. Chiunque commetta un errore lo segnala al dipartimento di sicurezza di Skyguide, che poi verifica se è necessario prendere dei provvedimenti. In casi importanti come le quasi-collisioni, è prevista un'indagine supplementare da parte del servizio di inchiesta svizzero ➔

Onde garantire che i controllori di volo segnalino i loro errori, finché nessuno è stato danneggiato e non si è agito con negligenza grave o addirittura intenzionalmente, essi non devono temere alcuna conseguenza.

Il fatto che il Pubblico ministero di Zurigo abbia comunque già accusato diversi controllori sulla base di segnalazioni Just Culture, è veleno per questa cultura dell'errore, dice il controllore di volo Mario Winiger. La paura di essere perseguiti ha un impatto diretto sulla segnalazione degli errori.

"Prima di questa indagine penale abbiamo ricevuto delle segnalazioni esaustive e estremamente dettagliate. ... Oggi i rapporti non sono più così completi, il che significa che si cerca di tutelarsi un po'."

Finché dalle ferrovie si pretendono delle segnalazioni che possono avere delle ripercussioni negative, non si può nemmeno iniziare a parlare di Just Culture. Da un lato, stiamo perdendo delle grandi opportunità e, dall'altro, stiamo mantenendo un apparato di vigilanza molto costoso. ➔

<https://www.srf.ch/play/radio/echo-der-zeit/audio/skyguide-kritisiert-straftverfolgung-von-fluglotsen?id=1e-e14b01-ab90-4e21-83bd-ebaf7bdd7fbb>

Una pianificazione globale

Una pianificazione globale per il personale di locomotiva delle FFS: un'opportunità.
Felix Traber, macchinista con licenza di guida federale, FFS Cargo e FFS Traffico viaggiatori

L'organico del personale di locomotiva ha fatto regolarmente notizia negli ultimi mesi e le FFS si sono trovate spesso al centro dell'attenzione dei media. Come spesso accade, il miglioramento è stato elogiato fino ai livelli più alti. In effetti, molte imprese ferroviarie hanno intrapreso diversi sforzi per riuscire a reclutare abbastanza macchinisti.

Ma, sfortunatamente, spesso tutto si limita agli sforzi per reclutare del nuovo personale e non si prevedono delle ulteriori misure. Per pianificazione del personale, troppo spesso si intende solo la pianificazione del fabbisogno locale nei singoli depositi, e cioè nell'ambito ristretto della propria area di competenza.

La pianificazione del personale è però una delle funzioni dirigenziali più importanti e non solo una questione di risorse umane e di budget.

Una pianificazione del personale deve essere qualcosa di più che un mero controllo della forza lavoro e deve coinvolgere tutti i dipendenti interessati e, pertanto, anche il personale di locomotiva. In particolare modo, si tratta di focalizzare l'attenzione non solo sui collaboratori futuri, ma anche sui collaboratori attuali al fine di salvaguardare le risorse esistenti. Al giorno d'oggi, questo viene fatto raramente, e quando lo si fa, avviene in modi molto diversi. Il modo di ragionare per singole divisioni e regioni, che è ancora molto diffuso, impedisce inoltre di trovare delle soluzioni valide e sostenibili. Con la situazione odierna, parte del potenziale che andrebbe a beneficio sia dell'azienda che dei dipendenti è semplicemente inutilizzato.

Chiunque oggi voglia cambiare la sede del proprio deposito spesso si sente perso. Perso nei vasti processi delle FFS, con una dispersione tale delle responsabilità che ormai nessuno vuole più prendere decisioni. Le ristrutturazioni degli ultimi anni e la digitalizzazione non hanno semplificato le cose, bensì solo esacerbato questo problema.

Questo perché non c'è modo di integrare le proprie richieste in un processo defi-

nito. È pertanto di fondamentale importanza che si introduca quanto prima una pianificazione reale ed esaustiva del personale di locomotiva, che risponda alle loro esigenze a medio e lungo termine e che provengano direttamente dai collaboratori o dia loro la possibilità di presentare le proprie esigenze e i propri obiettivi, al fine di creare più trasparenza e quindi anche più soddisfazione per tutte le persone coinvolte. Già oggi, i macchinisti delle FFS si assumono autonomamente diversi compiti, sia che si tratti di programmare la visita obbligatoria presso il servizio medico, di richiedere gli assegni familiari o di apportare delle modifiche al SAP.



L'intranet rende possibili molte cose. Ma se si vuole cambiare il posto di lavoro, o se si ha intenzione di rientrare in un gruppo speciale in un futuro vicino o lontano, non si va più da nessuna parte. Per tutti i dipendenti interessati si dovrebbe creare una panoramica nazionale - una sorta di monitoraggio - che faccia vedere gli sviluppi demografici e del personale dei vari depositi.

Nel 2021, dovrebbe essere possibile poter inserire le richieste di cambiamento personali in un sistema esteso a tutta la Svizzera, in modo che non solo le esigenze delle FFS, ma anche le esigenze dei collaboratori possano essere prese in considerazione nella pianificazione del personale. Come mai oggi questi dati sono praticamente segreti?

Nessuno si aspetta che tutto possa sempre essere pianificato al cento per cento e che si vada sempre sul sicuro. Ma una soluzione trasparente terrebbe conto dei desideri dei collaboratori in modo vincolante - e quindi li prenderebbe anche sul serio - e consentirebbe a tutte le parti interessate di farsi un'idea su ciò che sarà o non sarà possibile nei prossimi anni. Una situazione vantaggiosa per tutti può essere raggiunta solo insieme.

Proprio le FFS, un'impresa leader attiva in tutta la Svizzera, dovrebbero affrontare la questione quanto prima, in quanto un datore di lavoro attraente deve saper cogliere questa opportunità.

Alette gonfiabili

Alette gonfiabili per bagnini.
Équipe tecnica

Siccome, a seconda della regione o della classe, alcuni argomenti non vengono più trattati durante la formazione dei macchinisti, il livello di conoscenze e competenze del personale di locomotiva può variare di molto, con il risultato di problemi e irregolarità nell'esercizio. Per colmare queste lacune nelle conoscenze, si devono poi prevedere delle istruzioni supplementari. Dal momento che non si sa chi abbia bisogno di determinate istruzioni e chi no, tutti i 2.700 macchinisti di FFS Traffico viaggiatori ne possono approfittare indistintamente, in base al principio di istruzione a pioggia, durante la giornata di formazione continua.

Durante l'ultimo giorno di formazione c'era per esempio un modulo sul "principio delle tre pressioni" del sistema frenante della linea principale. In realtà, un elemento basilare per ogni macchinista di locomotiva che lavora regolarmente con questi sistemi di frenatura. Un po' come il costume da bagno per un bagnino. In passato, un macchinista doveva saper illustrare a memoria le varie tipologie di valvole per locomotive, vagoni e freni, come pure conoscere tutte le particolarità dei diversi sistemi ad aria compressa.

Questo stesso problema vale oggi sia per i blocchi degli scambi che per i pericoli della corrente elettrica della linea di contatto in caso di incidenti.

Si può pertanto ritenere che gran parte dei partecipanti ai corsi abbiano le stesse conoscenze specialistiche dell'istruttore e che conoscano e applichino perfettamente i contenuti che vengono trattati. Questo porta inevitabilmente alla noia, oltre al fatto che i soldi e il tempo investiti potrebbero essere impiegati in modo più efficiente.

Questi sforzi per ridurre i costi avranno un impatto sulla professionalità e sulla sicurezza del personale di locomotiva e, di conseguenza, genereranno nuovi costi. L'intera formazione dovrebbe provenire nuovamente da un'unica fonte competente in materia, con responsabilità chiaramente definite.



Siemens Mobility

Intervista a Jürg Meier, responsabile Siemens Mobility del 28 marzo 2021



Lettera alla redazione della NZZ am Sonntag

Hubert Giger, presidente del sindacato svizzero dei macchinisti e degli aspiranti VSLF

Jürg Meier loda la sua tecnologia che, secondo quanto asserisce, può guidare i treni meglio di un macchinista di locomotiva. A livello teorico, può anche essere così.

Non porta però niente sul piano economico se il macchinista è comunque seduto nella cabina di guida, per poi doversi assumere lo stesso tutta la responsabilità e subentrare in caso di eventi imprevisti. L'ETCS Level 2 qui è di scarso aiuto, dal momento che i costi per le cabine di manovra classiche rimangono e non aumentano né la capacità della linea né la sicurezza. Anzi, è proprio il contrario. Non per niente il CEO delle FFS Vincent Ducrot ha affermato che l'ETCS L 2 è troppo costoso e non sufficientemente stabile dal punto di vista tecnico. Soprattutto perché la tecnologia risale agli anni 90 e, pertanto, è paragonabile a un dinosauro digitale.

Se l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) continua ad avallare tutto ciò che viene dall'Europa e le ferrovie devono installare le soluzioni antieconomiche dell'industria, la nostra economia dovrà affrontare dei costi enormi senza che le ferrovie migliorino di conseguenza.

SOB Treni semiautomatici alla SOB

VSLF No. 681, 16 giugno 2021 HG

Campagna PR della SOB nel St. Galler Tagblatt e nel Regionaljournal Ostschweiz per i test preliminari dei treni automatici.

Alla SOB continua il sogno dei treni automatici, anche se il programma SmartRail 4.0 è stato fermato dall'Ufficio federale dei trasporti UFT. Le due società Rail Systems Engineering RSE e StadlerRail sfruttano il progetto pilota ATO della SOB per affermarsi nel campo dell'assistenza alla guida e della condotta automatica dei treni. Il progetto è finanziato dall'UFT.

La prima fase con i test notturni è stata completata. Adesso si è in attesa dell'approvazione dell'UFT per testare la condotta automatizzata anche durante il giorno, sebbene per il momento ancora senza passeggeri.

Per il presidente della direzione della SOB, Thomas Küchler, questi test sono solo una soluzione intermedia fino alla completa automatizzazione, che è essenziale per raggiungere gli obiettivi climatici e le sfide che ci attendono, come il previsto aumento della mobilità. Gli obiettivi del progetto sono, citiamo, «Rendere il traffico ferroviario più efficiente ed economico».

Al momento, i treni ETCS L1LS si distinguono piuttosto per un annientamento della capacità dei punti nodali, dal momento che le ridondanze necessarie per la

sicurezza richiedono delle velocità di avvicinamento molto basse.

È ormai praticamente una tradizione che i responsabili di infrastruttura preferiscano fare affidamento sui gadget tecnici piuttosto che sul personale di locomotiva, che da anni fa circolare i treni in modo affidabile e con un grande know-how tecnico.

Questo è sempre più spesso motivo di insoddisfazione e frustrazione per il personale di locomotiva, perché i sistemi di assistenza sono lunghi dall'essere perfetti come inizialmente si era portati a credere e, in pratica, devono essere costantemente monitorati e corretti, dato che tutta la responsabilità è ancora del macchinista. Senza il costante intervento del personale di locomotiva, un funzionamento sicuro è attualmente impensabile. E, per mantenere le competenze necessarie alla guida, si raccomanda al personale di locomotiva di guidare manualmente quanto più spesso possibile, ciò che appare come un'assurda contraddizione.

Al momento, l'«uomo dell'innovazione» parte dal presupposto che una completa automatizzazione sarà pienamente implementata entro il 2040.

Siamo curiosi di vedere come questa comunicazione influirà sul reclutamento del personale di locomotiva urgentemente necessario alla SOB nei prossimi anni.



In TILO il contratto di lavoro è in scadenza al 31.12.2021. Nel 2017 la proposta per un nuovo CCL era stata respinta dai macchinisti, oltre il 90% dei votanti non aveva accettato le condizioni offerte da TILO. *Pietro Pangallo, Presidente sezione Ticino e responsabile VSLF TILO*



Fotos@Georg Trüb

In sintesi: in cambio di un peggioramento delle BAR si concedeva un miglioramento salariale che prevedeva principalmente l'aumento del massimale a 93000 CHF con l'aggiunta dei nuovi livelli 13, 14 e 15. I macchinisti che si trovavano nelle prime fasce non ha ritenuto vantaggioso il cambiamento non avendo nessun vantaggio nel breve e medio termine.

Vista la totale impossibilità di trovare un nuovo accordo tra le parti si decise di rinnovare per altri 4 anni il vecchio CCL 2012-2014 ristampandone una nuova versione per gli anni 2018-2021. Con la ristampa erano stati inseriti solo alcuni accordi successivi al 2012 tra cui il "Regolamento attuativo indennità internazionale".

La scala salariale rimasta in vigore prevede al livello d'ingresso un salario di 65.717 CHF. Dopo 12 anni si raggiunge il massimo con 88.466 franchi, ogni anno è previsto un avanzamento automatico al livello successivo.

A marzo 2021, nel primo incontro periodico con la direzione, una delle prime idee da parte degli altri due sindacati era stata quella di un rinnovo per altri quattro anni (scadenza 31.12.2025) senza nessuna modifica. La Direzione di TILO ha spiegato che non avrebbe richiesto nessuna misura di risparmio come avvenuto in FFS e che avrebbe accettato ma solo per tre anni di rinnovo. Per VSLF abbiamo risposto che

avremmo valutato la proposta parlandone prima coi nostri membri attivi. Come era prevedibile la stragrande maggioranza dei macchinisti ci ha richiesto con forza alcuni miglioramenti e pur comprendendo la difficile situazione globale dovuta alla pandemia si ritiene che la questione di un nuovo CCL non sia più rimandabile.

Al momento sono in corso i primi dialoghi per cercare una soluzione che possa finalmente migliorare le condizioni di lavoro, la



discussione tra sindacati e direzione TILO è appena agli inizi dopo il primo incontro in videoconferenza del 2.3.2021.

TILO negli anni è cresciuta in modo considerevole e ha consolidato la sua vocazione interoperabile, inoltre con l'apertura del CBT ora è anche più chiaro quale sarà l'orizzonte lavorativo per il futuro.

Nel dicembre 2014 si iniziò per la prima volta a lavorare anche in territorio italiano utilizzando il certificato complementare di Trenord, nel 2021 dopo anche l'inaugurazione della FMV (Ferrovia Mendrisio Varese) il numero di treni condotti in Italia è cresciuto in modo esponenziale e probabilmente l'obiettivo è di arrivare alla copertura totale dei turni che oggi sono svolti dal personale italiano di Trenord. Se all'inizio il lavoro era limitato ad alcuni treni nella tratta s10 Chiasso Albate Camerlata (pochi km), oggi le linee su cui il macchinista TILO agisce sono ben tre: Chiasso/Como Milano Centrale (s10 + Re80), Mendrisio/Varese Busto Arsizio (s50) e Cadenazzo/Luino Gallarate (s30).

E' evidente come l'impegno sia aumentato e che l'accordo di 3'500 CHF annui più un giorno di ferie sia ormai superato (il congedo aggiuntivo è concesso a compensazione del tempo che occorre per mantenersi aggiornati sulle normative italiane).

Nei prossimi mesi anche FFS in Ticino avrà alcuni macchinisti interoperabili per l'Italia, il loro accordo sarà più vantagio-

so pur con minori conoscenze tecnico-regolamentari necessarie.

Riteniamo doveroso nei confronti dei nostri affiliati iniziare finalmente una discussione seria e costruttiva per sviluppare alcuni punti che riteniamo molto importanti:

- Assenza dei supplementi notturni di tempo per i turni del mattino che iniziano dopo le 4:00,
- Nessun limite per la durata di una o più pause non pagate in un turno
- Collocazione di alcune pause non pagate al di fuori delle fasce 11-14 e 18:30-21:30,
- Mancata compensazione dell'eliminazione del 30% pagato per le pause al di fuori del proprio deposito di appartenenza. Modifiche del 2018 alla legge sulla durata del lavoro e la sua ordinanza (LDL+OLDL). FFS ha mantenuto un 15% pagato, TILO 0%,
- Sviluppo scala salariale fermo dal CCL 2012-2014, inoltre dopo 12 anni terminano le possibilità di crescita salariale anche per macchinisti giovani d'età anagrafica. Nessuna prospettiva futura di miglioramento salariale oltre 88.466 CHF,
- Allineamento indennità festiva come per FFS (passaggio da 12 a 16 CHF), indennità notturna ferma dal 2009 (aumentata da 5.80 a 6 CHF), indennità giornaliera ferma dal 2010 (aumentata da 18 a 19 CHF),
- Assenza del Briefing Tour (8 minuti) ad inizio turno come avviene nei turni TILO svolti da FFS,
- Nella costruzione dei turni non vengono assegnati i tempi di cammino dal binario di stazione al locale pausa e viceversa. Le pause e le interruzioni lavoro dunque iniziano e finiscono sul binario di stazione. Nei turni TILO svolti da FFS i tempi di cammino vengono assegnati correttamente,
- Mancato sostegno per l'ottenimento dell'attestato federale di macchinista (VHBL-AFSM). FFS si fa carico della tassa di iscrizione e concede un giorno libero per sostenere l'esame orale,
- I seminari di preparazione per gli esami periodici organizzati dai sindacati devono essere frequentati nel proprio tempo libero. FFS sostiene l'aggiornamento professionale del proprio macchinista permettendogli di usufruire dei permessi di studio,
- Aspiranti macchinisti con penale fissa a 150000 CHF per 5 anni,
- Aspiranti macchinisti a cui non vengono pagate le indennità notturne e di presenza giornaliera nei turni in affiancamento,
- Difficoltà nel coniugare attività sindacale e turni di lavoro a causa della mancata accettazione di TILO del buono di tempo UB come avviene per FFS. Il CCL prevede 50 ore di congedo annuali per ogni sigla sindacale.

Vietato fare la pipì

Il Giappone viene spesso preso come modello in quanto a puntualità, sicurezza e pulizia. In particolare i treni Shinkansen, che sono estremamente puntuali, vengono spesso citati dai dirigenti come un esempio da emulare. *Markus Leutwyler*



Recentemente, sui giornali è apparso un articolo secondo cui un macchinista aveva lasciato al conduttore la cabina per tre minuti per recarsi in bagno. Questo, da notare, ad una velocità di 150 km/h. Il macchinista aveva mal di pancia, ma non voleva assolutamente compromettere la puntualità del treno.

Il 25 aprile 2005, ad Amagasaki un treno espresso era deragliato a causa della velocità eccessiva. Qualche tempo prima, il macchinista aveva commesso un errore che aveva provocato un ritardo di 80 secondi. Sull'accaduto, su Wikipedia si può leggere:

"Il treno ha superato la curva, probabilmente per recuperare il ritardo, a 116 km/h e, pertanto, con 46 km/h oltre la velocità massima consentita. Questo ha fatto sì che, sul lato esterno della curva, le carrozze toccassero le rotaie solo con le ruote del lato sinistro. Il macchinista ovviamente si era reso conto che la velocità era eccessiva e aveva azionato il freno di servizio senza però attivare una frenata d'emergenza, probabilmente per evitare un'ulteriore segnalazione, dato che rischiava di dover seguire una dura quanto impopolare formazione speciale già a causa del precedente leggero ritardo. Il treno è poi deragliato".

In Giappone, le "formazioni speciali" e le "sensibilizzazioni" sembrano essere dei frequenti eufemismi per quello che invece sono realmente: delle punizioni e dei soprusi. Nella Frankfurter Allgemeine Zeitung del 29 aprile 2005 si può leggere: "Le compagnie ferroviarie hanno esercitato un'enorme pressione sui macchinisti per far

rispettare l'orario e i rappresentanti sindacali ora accusano pubblicamente i gestori. Per JR West, la compagnia del treno che ha avuto l'incidente, la gestione regolare del traffico ha la massima priorità e i dipendenti vivevano in uno stato costante di intimidazione per poter ottemperare alle direttive".

L'11 marzo 2011, uno tsunami ha devastato ampie distese di terra in Asia. Ma la data viene ricordata soprattutto per il disastro del reattore nucleare di Fukushima. Come poi è emerso, quell'incidente di fatto non avrebbe dovuto provocare una simile catastrofe. "Prima dell'incidente c'erano stati degli indizi sui possibili rischi associati ai tipi di reattori utilizzati e sui difetti di progettazione nell'impianto di Fukushima Daiichi, sulla mancanza di protezione contro terremoti e tsunami, come pure sull'inadeguatezza del controllo e della manutenzione. Sia la Tepco che le autorità per la sicurezza nucleare giapponesi hanno ignorato la maggior parte di queste segnalazioni", si può leggere su Wikipedia.

L'immagine che tutti abbiamo del Giappone è corretta? È davvero tutto così perfetto, disciplinato e impeccabile? O forse c'è un numero elevato di dati sommersi a causa della paura dei dipendenti? C'è una cultura dell'occultamento da parte dei dipendenti e una cultura dell'intimidazione da parte delle aziende? Cos'è meglio? Un treno con cinque minuti di ritardo gestito da un macchinista, o un treno in orario con una persona incompetente in cabina?

Posto di fermata rispetto al segnale principale

FFS Infrastruttura dà al personale di locomotiva un margine di interpretazione nella valutazione delle segnalazioni.

Raoul Fassbind, comitato FFS-V

Negli impianti moderni, i segnali principali sempre più di frequente vengono installati nell'area della banchina. Questo ha lo scopo di aumentare la capacità dei binari, di permettere le intersezioni di scambi, di accorciare i tempi di successione dei treni e di assicurare una distanza minima di sicurezza. Gli aspetti negativi sono le disposizioni illogiche dei segnali, la scarsa visibilità e la lunghezza ridotta dei treni. Oppure, se la lunghezza del treno è superiore alla sezione rimanente, il segnale nell'area della banchina deve necessariamente indicare un'autorizzazione al movimento. In caso contrario, c'è il rischio che le porte posteriori si trovino nell'area dei binari e che i passeggeri scendano lì dal treno. Un altro pericolo non trascurabile è la mancanza di prevedibilità per il personale di locomotiva. Mentre, durante il normale esercizio, simili situazioni possono essere evitate tramite il sistema di controllo automatico dei treni, in caso di malfunzionamento la posizione di marcia di un simile segnale viene spesso dimenticata. L'articolo "TRIP in direzione Giubiasco" pubblicato in questo LocoFolio descrive una situazione molto simile.

In ogni stazione e su ogni binario, il macchinista oggi deve partire dal presupposto che non potrà raggiungere il suo posto di fermata entro il raggio previsto a causa di un segnale aggiuntivo. Un semplice cambio di binario può infatti risultare decisivo. Per non rischiare dei casi di superamento di segnale, la conseguenza sarà una continua riduzione della velocità in entrata.

Per contro, i gestori dell'infrastruttura e le autorità che emanano le prescrizioni si reputano intoccabili. Se si osserva una distanza di sicurezza minima, che tuttavia non sempre può evitare una collisione, le conseguenze legali sono sempre escluse, in quanto tutte le prescrizioni sono state rispettate. Non sono necessari degli adeguamenti operativi in quanto Infrastruttura non ne è responsabile.

Il Foto mostra la situazione a Berna, binario 8. Si può vedere il segnale di settore G8 con la tavola per posto di fermata per treni con una lunghezza di 200 metri. I treni più lunghi devono superare questo segnale per raggiungere il posto di fermata definito. Previsto per questo binario, c'è il treno 2378, lungo 250 m, che si deve fermare davanti a questo segnale. Secondo il portale della stazione, la lun-

ghezza utile del binario per i treni che fanno inversione è di 252 metri. La lunghezza utile varia molto da binario a binario a seconda della situazione operativa e non è necessariamente nota al macchinista. Per questo motivo vengono installate delle tavole per posto di fermata che devono necessariamente essere rispettate. Il personale di locomotiva è pertanto tenuto a stabilire autonomamente le priorità circa la segnalazione valida da ignorare, senza informazioni preliminari. Allo stesso tempo, viene chiesto di fermarsi quanto più possibile vicino al segnale in modo da consentire un'inversione del treno senza conflitti.

Qui di seguito la notifica ESQ di un macchinista, che dall'organo competente è stata valutata come moderatamente rilevante:

ESQ

- Berna, Binario 8
- Segnale di settore di binario G8
- Designazione del segnale :
- Treno: 2378; R 150, 250 m, 160 km/h
- Condizioni meteo: asciutto
- Visibilità: visibilità limitata dovuta al buio; illuminazione artificiale accesa

Svolgimento dei fatti:

Con il mio treno 2378 (250 m di lunghezza) da Zurigo a Berna sono entrato nel binario 8. Ho fermato il treno davanti al segnale chiuso G8 al posto di fermata 2. Perché il segnale di settore di binario G8 non è impostato su corsa breve/avvertimento? Presso il segnale di settore di binario G8 è montata la tavola di posto di fermata 2, ma con il mio treno sono dovuto avanzare fino alla tavola di posto di fermata 2.5, perché avevo una lunghezza di 250 m. La tavola di posto di fermata 2.5 è però montata solo dopo il segnale G8.

Queste sono delle situazioni pericolose ed è così che si possono verificare dei casi di superamento di segnale.

Come si potrebbe cambiare questo stato di cose:



1. Spostare la tavola di posto di fermata 2.5 al segnale G8, oppure
 2. Aprire il segnale di settore G8 per avanzare con il treno fino al posto di fermata 2.5.
- Si prega di inoltrare all'ufficio competente; a mio parere si tratta di situazioni pericolose che possono essere evitate con delle semplici correzioni. Grazie. Richiesta di feedback

Risposta dello specialista per l'accesso alla rete e la segnalazione:

1. L'obiezione sollevata dal macchinista è giustificata.
2. La sicurezza non è compromessa, dal momento che fino al posto di fermata 2 è disponibile una banchina di oltre 300 m. Fino al segnale G8 la banchina è lunga oltre 300 metri. Non vedo alcuna necessità immediata di intervento per cambiare la segnalazione.
3. La stazione di Berna non è stata dotata di segnali d'arresto durante la fase pilota, bensì è previsto durante il rollout in CH. La pianificazione è in corso e l'implementazione avrà luogo entro aprile 2022. A questo proposito, coinvolgerò il PEX della linea e avvanzerò questa proposta.

TRIP in direzione Giubiasco

Disposizione dei segnali e relative insidie. Sono anni che il VSLF documenta e critica le disposizioni pericolose dei segnali. In questo contesto, particolare attenzione è rivolta anche alle tavole per posto di fermata. Simon Steinmann, macchinista Zurigo

Queste, purtroppo, vengono ripetutamente posizionate troppo vicino al segnale principale, dietro le balise del relativo segnale principale e a volte anche dietro il segnale principale. Non è un segreto che questo può portare a situazioni rischiose. A Giubiasco, i nostri colleghi di Infrastruttura ancora una volta si sono superati. Sul binario 72, in direzione di Bellinzona, il segnale di arresto ETCS è stato installato al centro della banchina e dietro, a una certa distanza, c'è la tavola per posto di fermata 2 (per treni da 200 m).

Questo è stato fatale per un macchinista che, per via della lunghezza del suo treno, quando si è immesso sul binario in questione voleva avanzare fino al posto di fermata 2 e automaticamente è stato frenato dal sistema con un TRIP. Un chiaro caso di superamento di segnale, verrebbe da pensare. A quanto pare, purtroppo anche la direzione ZFR è di questo avviso e il caso è stato trattato in ZFR Aktuell nella rubrica "Imparare dagli eventi". Citazione: "Cause di questo caso di superamento di segnale: concentrazione sul posto di fermata e inadeguata consapevolezza della situazione". A questo elenco sicuramente manca la seguente frase: "Disposizione della tavola per posto di fermata 2 dietro al segnale di arresto ETCS". Purtroppo non si fa nessun accenno ad un eventuale intervento di ZFR presso Infrastruttura.

Ad aggravare le cose qui c'è il fatto che, a differenza del Level 0, il macchinista deve concentrarsi su tre cose contemporaneamente: velocità e previsione target nel DMI, segnale di arresto ETCS e tavola per posto di fermata. Bisogna anche notare che i segnali di arresto ETCS non sono dei segnali luminosi. Riflettono la luce, ma non sono illuminati. Pertanto, come in questo caso, sono più difficili da vedere di notte, anche con buone condizioni di visibilità. Per concludere, è estremamente deplorabile che il sistema non possa arrestare automaticamente il treno davanti al segnale quando viaggia al di sotto del limite di velocità di rilascio di 20 km/h. Come si suol dire: "Durante la marcia a velocità di rilascio, la piena responsabilità ricade sul personale di locomotiva". Il sistema precedente ZUB infatti è in grado di farlo. Meno sicurezza per più soldi.

A questo proposito, le prescrizioni sulla circolazione PCT 300.2, comma 6.10, riportano quanto segue: "Per i treni con fermata prescritta, la fine dell'autorizzazione al movimento nell'esercizio normale si trova dopo il

ZFR Aktuell / Imparare dagli eventi Gruppo di lavoro Sicurezza e Security

Che cosa è successo?

Un macchinista ha superato il segnale di arresto ETCS «GIU2S» a Giubiasco. È successo di notte e con buone condizioni di visibilità. Quando è arrivato al binario 2 con il suo treno di 180 metri, si è concentrato sul normale posto di fermata 2 e non si è accorto che la fine dell'autorizzazione al movimento CAB "End of Authority" (EOA) era già in concomitanza del segnale di arresto ETCS «GIU2S». Essendo concentrato sul posto di fermata, non ha più prestato attenzione al DMI (Driver Machine Interface). Quando ha superato il segnale di arresto ETCS, si è verificato un "TRIP".

Osservazione sull'«End of Authority» (EOA)

Poco prima dell'EOA, il treno ha raggiunto la fine della curva di frenata indicata. Se in quel momento la velocità è uguale o inferiore a 15 km/h, non viene emesso alcun segnale acustico e, allo stesso tempo, si attiva un monitoraggio continuo della velocità di rilascio. Con una velocità di rilascio di 20 km/h, il macchinista può avvicinarsi a un segnale che si trova subito dietro alla fine dell'autorizzazione al movimento indicata sul DMI.

Un TRIP si verifica quando si supera il segnale disposto su fermata ETCS o il segnale di posizione. Durante la marcia a velocità di rilascio, il macchinista si assume la piena responsabilità per l'arresto del treno prima del segnale di fermata ETCS o del segnale di posizione. Se la testa del treno supera il segnale disposto su fermata ETCS o il segnale di posizione, viene immediatamente attivata una frenata d'emergenza «TRIP».

Cause del caso di superamento di segnale in questione

- Concentrazione sul posto di fermata invece che sul segnale di arresto ETCS.

- Inadeguata consapevolezza della situazione.

Arrivo in un posto di fermata commerciale con ETCS Level 2

- In caso di marcia in direzione dell'EOA, bisogna essere sempre consapevoli di qual è il segnale disposto su fermata ETCS o il segnale di posizione, in modo da poter vedere fuori per la fermata.

- Bisogna sempre partire dal presupposto che un segnale disposto su fermata ETCS si può trovare prima del normale luogo di fermata. (...)

Una buona conoscenza delle tratte è essenziale. Prendere coscienza della situazione. (...)



7 marzo 2020: il primo treno a passare attraverso la galleria di base del Ceneri. Foto@Georg Trib

posto abituale di fermata". Questo consente di trarre solo due conclusioni: o, in questo caso, non c'era un esercizio normale o i segnali sono installati in modo irregolare. Questo solleva degli altri interrogativi interessanti:

- Se non si trattava di esercizio normale, perché il macchinista non è stato avvisato?
- Che cosa si intende esattamente per esercizio normale?
- Perché in questo caso la direzione ZFR incolpa solo il macchinista?
- Chi autorizza una disposizione così pericolosa dei segnali?
- Perché ZFR sembra non essere in grado di prevenire simili situazioni presso Intra?

Purtroppo, ancora una volta emerge come sia sempre più difficile per i macchinisti garantire una guida sicura su una rete ferroviaria che diventa sempre più complessa. Anche la conseguenza per i macchinisti è chiara: si guida sempre più lentamente, per non dire a passo di lumaca, per evitare quanto più possibile delle situazioni che possono rappresentare un pericolo per l'esercizio. In questo modo tutti gli importanti investimenti nella puntualità e i calcoli esatti degli orari vengono vanificati. Mi si consenta un'ultima osservazione sull'ETCS. Come spesso accaduto in passato, in casi come questi diventa palese quanto sia inadeguato il sistema ETCS Level 2 nell'esercizio reale. Il fatto che, nonostante le segnalazioni in cabina, si debba

prestare attenzione a una moltitudine di segnali esterni, o addirittura a delle tavole di lamiera nascoste, rende l'idea originaria completamente assurda.

Alla luce delle sue carenze operative e delle differenze a seconda del paese e delle tratte, a trent'anni da quando è stato sviluppato questo concetto di sistema europeo standardizzato di protezione dei treni può essere ampiamente definito come un grande insuccesso. È lecito chiedersi se, date le circostanze, la Svizzera debba continuare a puntare su questa tecnologia.

Commento di Hubert Giger, presidente del VSLF

Quando si entra in una stazione, sempre più spesso non è più garantito poter arrivare fino alla fine della banchina. Dagli anni '90, si è cominciato a installare dei segnali all'interno dell'area della banchina che possono indicare una fermata. Il motivo era originariamente il tracciato dei binari, oggi invece è il risultato di giochi matematici sulle distanze di sicurezza, della suddivisione delle banchine per i treni regionali e dell'aumento della velocità con determinate costellazioni di segnali. In passato, i pochi siti con simili segnali nell'area della banchina ce li ricordavamo molto bene ed erano noti a tutti come "trappole per topi". Oggi, invece, non è più possibile sapere esattamente dove si trova una di queste "trappole per topi".

Di conseguenza, la velocità in entrata deve essere scelta con grande attenzione, in quanto la fine del percorso può trovarsi in punti completamente diversi della banchina. Per rendere attenti i macchinisti, una volta queste entrate accorciate erano segnalate con "percorso breve/concetto 6". Questo ormai fa parte del passato.

Il rischio è a carico del personale di locomotiva che si tutela scegliendo una velocità di entrata inferiore, ovvero rallentando la corsa. Un prezzo alto per Infrastruttura e per l'orario, ma più che logico.

È un dato di fatto che né Infrastruttura o le autorità che emanano le prescrizioni e approvano gli impianti in nessun caso possono essere perseguite quando si verifica un caso di superamento di segnale o un TRIP. Fedeli al motto: "La distanza di sicurezza è sufficiente, tutto il resto non è di nostra competenza".

In futuro si dovrebbero trovare delle soluzioni più intelligenti.

PS: I treni gestiti dall'ATO conoscono bene queste trappole per topi, ma non per questo vanno più veloci. Non è una soluzione nemmeno per questo problema.

ETCS Odometria

ETCS: un PDF come risposta a errori di sistema rilevanti per la sicurezza. *Équipe tecnica del VSLF*

Regelwerk SBB		I-B 09/19		SBB CFF FFS	
BLS Netz AG		D IBT 221/21		vbls	
Regelwerkversion	3-0	Vertraulichkeitsklassifikation	Intern		
gültig ab	01.06.2021	Eigner	I-FUB, I-NAT		
Betroffene Divisionen	Infrastruktur, Personenverkehr, Cargo	Betroffene Prozesse	Bahnbetrieb durchführen		
Spezifische Empfänger / Verteiler	EVU Lokführer und Leitend	verfügbare Sprachen	DE, FR, IT		
Ersatz für Zuordnung	FDV R 300.9	Regelwerkversion	2-0, D IBT 221/20		
Hauptgruppe BVI	D				

Fahrzeuge mit kritischer Abweichung der Odometrie: Handlungsanweisung an Lokpersonal und Fahrdienstleiter

2.1.2. Anzeichen kritischer Abweichung der Odometrie
Anhand der nachfolgend aufgeführten Anzeichen kann der Lokführer eine kritische Abweichung der Odometrie erkennen:

- Beim Überfahren von Positionsbalken ist eine starke Korrektur der CAD-Fahrerlaubnis auf der Bremsenbremse zu erkennen (Streckenvorwarnung zur besseren Erkennbarkeit auf 8 km oder weniger einstellen). Besonders gut ist eine starke Korrektur bei langsamer Fahrt zu erkennen.
- Die Restweganzeige am DMI weist deutlich (> 100 m) von der wirklichen Distanz zum zugehörigen ETCS Halt- oder Standortsignal ab.
- Aufgrund von Störungsmeldungen, welche den Ausfall von Odometrie-Komponenten anzeigen.
- Mehrfache Störungsmeldungen am DMI im Zusammenhang mit dem fehlerhaften Lesen von Balken (=Balkenfenster verpasst, «Balken Group Linking Consistency Error», «Balken-Ankopplungsfehler», o.ä.).

3.3. Weiterfahrt
Die Weiterfahrt nach den Bestimmungen Zustimmung zur Vorbeifahrt am Ende der CAD-Fahrerlaubnis (R 300.9, Ziffer 5.3.1) erfolgt nach einem Halt:

- infolge einer nicht erklärbaren System- oder Zwangsbremmung
- wenn der Lokführer Anzeichen einer kritischen Abweichung der Odometrie gemäss Kapitel 2.1.2 erkannt hat
- innerhalb einer ETCS Level 2 Strecke infolge Alarm durch die technische Odometrieüberwachung

Die Weiterfahrt nach den Bestimmungen Weiterfahrt nach der Betriebsart «Fast Trip» (R 300.9, Ziffer 5.4.1) erfolgt nach einem «Trip» infolge kritischer Abweichung der Odometrie gemäss Kapitel 2.1.1.

Der Fahrdienstleiter stellt die notwendigen Fahrpläne für die Fahrt in der Betriebsart «Fast Responsible» (SR) ein und erteilt dem Lokführer prozessübergreifend mittels Zusätzlicher Anordnungen den Auftrag, «TAF» am nächsten ETCS Halt- bzw. ETCS Standortsignal nicht zu bestätigen bzw. abzubrechen.

Der Lokführer bestätigt «TAF» erst beim übernächsten ETCS Halt-, bzw. ETCS Standortsignal. Der Lokführer fährt anschliessend gemäss CAD-Fahrerlaubnis am DMI weiter. Erkennt der Lokführer erneut Anzeichen für eine kritische Abweichung der Odometrie gemäss Kapitel 2.1., darf nur noch in der Betriebsart «Fast Responsible» (SR) bis zur nächsten geeigneten Stelle gefahren werden.

3.2.2.3. Fahrdienstleiter
Der Fahrdienstleiter informiert den Lokführer bei einem Alarm durch die technische Odometrieüberwachung.
Innerhalb einer ETCS Level 2 Strecke lässt der Fahrdienstleiter den Zug an einer geeigneten Stelle anhalten. Weitere Vorgaben nach Kapitel 3.3.
Befindet sich das Fahrzeug beim Alarm im Bereich der Aussensignalisierung, ist nach Kapitel 3.4 vorzugehen.

Nel frattempo, è già stata pubblicata la terza versione della prescrizione «Veicoli con deviazioni critiche nell'odometria: istruzioni per il personale di locomotiva e i capimovimento».

Un'odometria affidabile dei veicoli dotati di ETCS è di fondamentale importanza per la sicurezza. Gli errori possono portare a una localizzazione sbagliata dei treni e, pertanto, possono avere delle conseguenze gravi. Nel 2019, a Villeneuve un treno ha ricevuto erroneamente un'autorizzazione al movimento per la posizione segnalata, sebbene i veicoli fossero lontani da quel luogo e non avessero il via libera. Né i sistemi di bordo né i sistemi di sicurezza lungo la linea ferroviaria hanno reagito a questo errore.

Non è ancora stato possibile risolvere il problema, anche se i sistemi di sicurezza lungo le linee ferroviarie interessate sono stati riconfigurati; rimane tuttavia un rischio residuo.

Con questa istruzione, la responsabilità del rischio residuo viene trasferita al personale di locomotiva. I possibili errori di

segnalazione sono riportati in 7 pagine e viene suggerito un approccio situazionale. Dal macchinista ci si aspetta pertanto che, mentre viaggia a tutta velocità a 160 o 200 km/h, riesca a interpretare le più svariate implausibilità delle diverse indicazioni e adotti le misure del caso sulla base di un'istruzione così intricata (caso X -> azione Y, ad eccezione del caso X2 -> vedi punto YZ, ecc.).

Il livello dei requisiti di sicurezza è un parametro che misura l'affidabilità del sistema in funzione del pericolo. Per le linee dotate di ETCS L2, si applica il livello più alto di requisiti di sicurezza (SIL) 4, come per esempio per le centrali nucleari. Trasferendo semplicemente il rischio residuo al personale di locomotiva, senza istruzioni, solo con un riferimento a un documento perso da qualche parte nei meandri di intranet, l'UFT e le imprese ferroviarie dimostrano di avere una grande fiducia in Dio.

Se dovesse verificarsi l'ipotesi peggiore, queste istituzioni avranno senz'altro urgente bisogno della loro fiducia in Dio.

Smartphone su ruote

Il 21.1.2021 alle 16:15, Radio SRF 1 ha trasmesso un servizio di Reto Widmer sui "treni moderni". Markus Leutwyler

Si trattava sostanzialmente del solito inno alla digitalizzazione nel trasporto ferroviario. Per esempio, le porte odierne dovrebbero poter rilevare un guinzaglio incastrato per mezzo di una barriera fotoelettrica, o consentire al WC "di tenere in scacco i batteri che si occupano della decomposizione delle nostre deiezioni mediante un software".

Ma il razzo è decollato per davvero quando si è trattato della conduzione dei treni: "La maggior parte delle attività di calcolo avvengono tra la locomotiva e le mani del macchinista. Quando dà gas, questo non avviene più tramite una leva collegata direttamente al motore; tutto ciò che deve fare è inserire la velocità massima su un display e il sistema di controllo digitale fa il resto. Sa, per esempio, quali segnali sono rossi in quel momento sul tratto da percorrere e accelera il treno di conseguenza. Questa guida adattiva consente di risparmiare energia, evitando inutili manovre di frenata e, allo stesso tempo, cercando di recuperare quanta più energia possibile durante la frenata".

Tutto quello che posso dire è: "Wow!" Mi chiedo però dove dovrebbero circolare esattamente queste meraviglie della tecnica. In tutti i casi, non nel mio raggio d'azione, né prima alle FFS o alla BLS. Tutto è ancora manuale e la guida adattiva "ADL" al massimo di tanto in tanto mi sussurra all'orecchio "Vmax 40 fino a Honolulu". Oppure, "Interruzione connessione ADL"...




Per il nostro team di formazione, a S'Antonino / Bellinzona, cerchiamo un

ISTRUTTORE/MACCHINISTA CAT. B

con esperienza

Le tue mansioni / responsabilità:

Organizzare i seguenti corsi:

- Formazione ferroviarie
- Giorni d'istruzione
- Formazione sui simulatori & veicoli in oltre
- Guida treni passeggeri & merce

Le tue capacità:

- Macchinista Cat. B
- SVEB 1 oppure formazione equivalente o disponibile ad acquisire
- Buona conoscenza di MS Office
- Leale, flessibile & cooperativo
- Madrelingua Italiana
- Tedesco livello A2

Cosa offriamo:

- Contratto a tempo indeterminato
- Orario di lavoro annuale con pianificazione flessibile
- Attività e compiti interessanti
- Progetti internazionali

Sei interessato?

Invia la tua candidatura per mail oppure per posta:

a.manzari@m-e-v.ch

MEV Schweiz AG
Adriana Manzari
Steinengraben 42
CH-4051 Basel

Retrospectiva di fine anno della BLS

Sovvenzioni fraudolente, smaltimento illegale di rifiuti nel Blausee, costi aggiuntivi per la galleria in quota del Lötschberg, infiltrazioni d'acqua nella galleria di base del Lötschberg...
Christof Graf, Comitato BLS

Questi sono i titoli che hanno riempito le prime pagine dei giornali in relazione alla BLS. Fortunatamente, ci sono stati anche dei titoli più positivi. Con il cambio d'orario in dicembre, con l'Interregio Berna-Olten l'anno scorso è entrata in funzione la seconda linea a lunga percorrenza in direzione Berna-Biel battente bandiera della BLS. Anche il Regio Express Berna-La Chaux-de-Fonds è stato promosso a InterRegio. L'introduzione è avvenuta senza problemi e, questo, nonostante la sempre tesa situazione del personale di locomotiva. Per consentire a tutti i treni di circolare, sono molti i giorni liberi a cui si deve ancora rinunciare, una situazione che sicuramente si protrarrà almeno fino all'autunno. La formazione dei nuovi colleghi macchinisti è in pieno svolgimento. Il bonus di CHF 100.- per ogni giorno di lavoro supplementare è stato prolungato fino ad agosto 2021.

A tenere la BLS particolarmente impegnata, ci sono stati i problemi di frenata del Mutz. In diversi casi si è riscontrato un effetto frenante insufficiente e, alla vigilia di Capodanno 2020, si è verificata anche una collisione a Belp durante il tentativo di accoppiamento. Per il momento, il Mutz non può più circolare fino a Schwarzenburg. Gli accertamenti sono in corso. Anche l'istruzione del Flirt 4 MIKA fa tanto discutere. Le istruzioni per questo veicolo vengono impartite online durante il proprio tempo libero, contro accredito di tempo, come update del Mutz. Per la formazione Level 1 si prevede una giornata al simulatore. Il rispetto per la guida di un nuovo veicolo con una nuova protezione automatica dei treni, in esercizio commerciale per la prima volta, è ovviamente



presente. Speriamo che la prima corsa sia affiancata da un istruttore.

Un nuovo CEO è stato trovato nella persona di Daniel Schafer. Un nuovo amministratore delegato è stato trovato in Daniel Schafer che entrerà in carica il 1° settembre. Con Horst Johner, dallo scorso autunno abbiamo anche un nuovo responsabile delle risorse umane. Nonostante il coronavirus, abbiamo già avuto modo di conoscerci via Teams. Speriamo che questo riporti un po' più di calma nel partenariato sociale e che l'attenzione ritorni a concentrarsi sul traffico ferroviario della BLS.

Le conseguenze della pandemia naturalmente si fanno sentire anche alla BLS. I proventi del trasporto passeggeri sono crollati e, in certi momenti, anche la navigazione ha dovuto essere temporaneamente sospesa. Si è introdotto il lavoro ridotto anche nell'ambito della navigazione, del trasporto di veicoli e dei viaggi. La situazione è stata ulteriormente aggravata dal disaccordo tra due dipartimenti federali che avevano opinioni diverse in merito alla concessione del lavoro ridotto nei trasporti pubblici, ciò che per finire ha portato a un ricorso di FFS, BLS e AutoPostale contro le richieste di lavoro a orario ridotto che erano state precedentemente approvate e successivamente respinte.

Presso BLS Cargo, la collaborazione con la filiale Crossrail si è ulteriormente intensificata in occasione dell'ultimo cambio d'orario. La maggior parte dei treni a nord della Svizzera sono gestiti da Crossrail. La trazione sulla Rola è stata modificata. La locomotiva ora va da Friburgo a Novara. Tuttavia, i ritardi in parte sono ancora immensi. Nonostante il coronavirus, BLS Cargo è riuscita a ottenere un risultato positivo nel 2020. ➔

Tempo libero

Istruzioni nel tempo libero.
Christof Graf, Comitato BLS



Capita sempre più spesso che le istruzioni relative ai veicoli, i corsi o le istruzioni sulle linee debbano essere fatti durante il proprio tempo libero. Il tempo richiesto per queste attività ovviamente viene remunerato.

Per "tempo libero" si intende il tempo non lavorativo che viene utilizzato per riposarsi. Il tempo libero è tanto più importante anche perché, a causa della carenza di macchinisti, i turni diventano sempre più lunghi e le pause durante il servizio sono sempre più brevi. Molti turni sono al limite di quanto prescritto dalla legge sulla durata del lavoro. Affinché tutti i treni possano circolare, sono molti i colleghi che vanno a lavorare anche nei loro giorni liberi, motivo per cui il riposo è ancora più importante. Se durante questo lasso di tempo bisogna poi guardarsi anche delle istruzioni online o dei video sulle linee, è chiaro che la comprensione del personale della locomotiva è giustamente molto scarsa. Conciliare il lavoro e la famiglia è già di per sé una sfida e il tempo libero non dovrebbe essere compromesso da dei corsi aggiuntivi che devono essere completati entro un dato termine. In passato, si assegnava una giornata d'istruzione in cui venivano trattati molti degli argomenti che oggi vengono offerti online.

Questa giornata di istruzione è stata sempre molto apprezzata anche dal personale di locomotiva.

Ci auguriamo che venga introdotta di nuovo. Sarebbe vantaggioso sia per il personale di locomotiva che per l'impresa. ➔

Accoppiamenti treni NINA e Lötschberger

A causa dell'elevato numero di problemi di accoppiamento e delle conseguenti cancellazioni di treni, dei ritardi e delle formazioni ridotte, ci si chiede spesso cosa si stia facendo realmente per migliorare la situazione.
Collaboratore BK / BKF / BKM / Approvazione: R. Wagner / M. Lindemann / M. Kunz

Con questo rapporto vogliamo evidenziare quali misure sono state implementate, a che punto siamo oggi e quali miglioramenti ci possiamo ancora aspettare.

Introduzione:

Le 25 unità a pianale ribassato RABe535 "Lötschberger" sono state messe in servizio tra il 2008 e il 2012. Da un punto di vista tecnico, sono derivate dai treni a pianale ribassato RABe525 «NINA», che sono stati consegnati tra il 1998 e il 2005. I veicoli hanno un accoppiamento automatico e sono stati concepiti per garantire un'elevata flessibilità operativa che consente di adattare facilmente la capacità offerta alle fluttuazioni della domanda nell'arco di una giornata (punti di forza e punti deboli) e di produrre concetti di tiro alare. Il NINA e il Lötschberger sono compatibili tra loro e possono circolare fino in quadrupla trazione.

Le prestazioni del «NINA» e del «Lötschberger» sono in costante aumento e dal 2017 si aggirano sugli 11,5 milioni di chilometri all'anno, con circa 80.000 operazioni di accoppiamento. Questa cifra è in gran parte il risultato del concetto di treno alare S44 a Burgdorf, della S5 a Kerzers, della produzione Lucerna Ovest a Wolhusen e della RE Lötschberg a Spiez. I punti di forza e di debolezza sono aumentati ulteriormente, in particolare a causa dei cambiamenti nell'offerta. La BLS è un leader europeo nella produzione di concetti di treni ad ala. Al momento dell'acquisto dei veicoli non era previsto un numero così elevato di accoppiamenti; il requisito indicava infatti «accoppiamenti occasionali».

Dal 2017, il numero di cancellazioni dei treni dovute a difetti di accoppiamento si aggira tra gli 80 e i 100 guasti all'anno per circa 300 soppressioni di veicoli all'anno. La flotta dei Lötschberger è quella maggiormente colpita. I numeri di riferimento vengono rilevati settimanalmente e gli sviluppi vengono regolarmente discussi all'interno di diverse commissioni. Un gruppo di specialisti, composto da dipendenti delle officine, della gestione della flotta e della tecnologia, discute regolarmente in merito ai possibili miglioramenti, avvia dei test e monitora l'implementazione delle innovazioni. A causa della situazione persistentemente insoddisfacente, in particolare in inverno e nei nodi di Spiez e Wolhusen, nel 2015 la direzione di Produzione ferroviaria ha istituito una task force, limitata al 2020, con l'obiettivo di



RABe 535 a Spiez, febbraio 2020

migliorare il problema il più rapidamente possibile.

Miglioramenti tecnici per singola flotta: RABe 525 NINA

I punti deboli sono stati individuati e migliorati sin dall'inizio. Tra le altre cose, le valvole sono state protette da un box, la molla del coperchio della parte E è stata sostituita da una molla a spirale, la stessa è stata protetta meglio e la costruzione della regolazione dell'altezza è stata adattata. I continui e numerosi guasti e l'imminente rinnovamento della flotta NINA, nel 2014 hanno portato alla decisione di modificare un accoppiamento su un veicolo di prova, di testarlo durante il funzionamento e di sottoporlo a una prova di resistenza nella camera climatica di Vienna. Sulla base dei risultati ottenuti, tutti gli accoppiamenti sono quindi stati modificati nell'ambito di un'azione concertata: installazione di riscaldatori supplementari, azionamento della parte E solo dopo l'accoppiamento meccanico o prima del disaccoppiamento meccanico (allineamento con il Lötschberger), installazione di perni di trazione lubrificabili e revisione della parte E. Ulteriori modifiche sono state apportate nel 2018 e nel 2019, quando nella parte E sono stati installati dei riscaldatori sostituibili e una nuova barra di guida esente da manutenzione, e tutte le parti E degli accoppiamenti automatici sono state sigillate contro la penetrazione dell'acqua grazie ad un raccordo PMA.

RABe 535 Lötschberger

Con l'introduzione del concetto di treno alare a Spiez, si è ben presto riconosciuto

che l'accoppiamento rappresentava un punto debole del veicolo che richiede attenzione e andava migliorato. Sono stati apportati dei miglioramenti continui agli accoppiamenti: installazione di filtri in metallo sinterizzato, sostituzione dei sensori principali per verificare lo stato meccanico dell'accoppiamento, modifica delle coperture per la parte E (regolatore della velocità E) e miglioramento della tenuta del telaio sulla parte E, come pure installazione di nuovi contatti dorati per il bus del treno. Dal momento che i problemi non tendevano a diminuire, l'analisi dei guasti è stata estesa dotando i singoli veicoli di dispositivi di registrazione. Si è riscontrato che i guasti al bus del treno erano causati da dispersioni a terra. Per ovviare a queste dispersioni, si è deciso di installare un nuovo dispositivo per i tergicristalli e un nuovo alloggiamento per i fari, come pure di sigillare le scatole di distribuzione dei freni MG. Nel 2017 e nel 2018, tutti gli accoppiamenti, compresa la parte E, sono stati revisionati a Oberburg.

In occasione della revisione, sono state apportate delle ulteriori modifiche di nuova concezione (nuova molla di compressione parte E, nuova morsettiere, nuovo condotto dei cavi per il riscaldamento a ribalta, maniglia per il disaccoppiamento, sostituzione riscaldatori alloggiamento parte E). I lavori di revisione effettuati non hanno portato a sensibili miglioramenti del funzionamento. Sulla base di quanto emerso, si è stabilito che la causa del malfunzionamento all'origine dell'indicazione «i veicoli non si riconoscono tra loro» deve

essere ricercata piuttosto nei dispositivi di controllo e nel cablaggio. A tal fine, è stato sostituito un componente elettronico (Gabelprint) per migliorare la ridondanza del bus del treno ed è stata intensificata la cooperazione con Alstom, ciò che ha portato a diversi aggiustamenti del software su entrambe le flotte di veicoli.

I supporti piegati delle parti E provocano una posizione a V delle parti E accoppiate, il collegamento elettrico è disturbato e causa l'attivazione dell'HS. Nel frattempo, tutti i Löttschberger problematici sono stati dotati di un supporto rinforzato della parte E, mentre gli altri veicoli verranno modificati nel primo trimestre del 2021. Le impostazioni dell'accoppiamento vengono continuamente controllate e adeguate in caso di nuovi risultati.

Ricerca degli errori su tutta la flotta e provvedimenti:

Nel 2019, sulla base di un software di recente installazione con ampie capacità diagnostiche, Alstom ha identificato che un errore nel software di controllo del veicolo era responsabile del guasto al sistema informatico durante l'accoppiamento. Il software corretto è stato installato sulla flotta Löttschberger nell'estate 2020 e sulla flotta NINA nell'autunno 2020. Purtroppo non si è osservato alcun miglioramento nell'affidabilità operativa. Nel dicembre 2020, sono state nuovamente effettuate delle indagini con un SW-test per identificare l'errore. Un altro aggiornamento del software è in fase di realizzazione che consente di utilizzare l'azionamento dell'accoppiamento analogamente al Mutz.

Manutenzione e azionamento dell'accoppiamento:

Nel 2017, a Oberburg è stato istituito un apposito centro di competenza per le revisioni periodiche degli accoppiamenti (intervallo di 8 anni) e nel 2019 è stato acquistato un nuovo banco di prova. Poiché i guasti aumentano soprattutto in autunno e in inverno, nel 2017 è stato introdotto un controllo autunnale (prova di funzionamento dei riscaldatori) e ha preso il via il montaggio di una "calza invernale" nella parte posteriore dell'accoppiamento. Per garantire la disponibilità di informazioni complete per una risoluzione rapida e sistematica dei problemi, è stata allestita una check-list per il personale di locomotiva e il centro di controllo.

Tramite vari mezzi di comunicazione, il personale di locomotiva ha ripetutamente ricevuto istruzioni su come ridurre al minimo i problemi durante l'accoppiamento. È stata allestita una check-list per la manutenzione, che deve essere utilizzata dopo dei difetti di accoppiamento e che viene

completata man mano che si rendono disponibili nuove informazioni. Attualmente è disponibile una moltitudine di valutazioni che possono essere utilizzate per l'individuazione dei guasti.



RABe 535 Löttschberger a Briga, gennaio 2021

Valutazione tecnica e ulteriori passi:

L'accoppiamento è un sistema tecnicamente complesso dove ogni singolo componente, con tolleranze di pochi millimetri, deve funzionare in modo impeccabile affinché il processo di accoppiamento abbia successo. Grazie ai continui miglioramenti e all'attenzione dei collaboratori direttamente interessati delle due task force, il sistema «accoppiamento» ha potuto essere ottimizzato. Purtroppo, tutte le misure finora attuate non hanno portato a una riduzione soddisfacente dei malfunzionamenti dell'accoppiamento.

Continuiamo a lavorare a stretto contatto con Alstom, chiedendo dei miglioramenti e sostenendoli eseguendo regolarmente dei test di accoppiamento con il SW-test al fine di circoscrivere gli errori del software. A causa della complessità e dell'età del software, questo è particolarmente dispendioso in termini di tempo.

Lo scorso dicembre, una ditta esterna è stata incaricata di analizzare l'interfaccia accoppiamento - controllo del veicolo, compreso il bus del veicolo, ma anche di esaminare a fondo la nostra ricerca di una soluzione. I lavori sono attualmente in corso e i primi risultati dovrebbero essere disponibili a metà marzo. I numerosi difetti del software (riconoscimento dei veicoli) sono stati integrati nella pianificazione del rinnovamento della flotta RABe535. I risultati della fase concettuale indicano che con l'installazione di un nuovo sistema di controllo ci possiamo attendere dei miglioramenti nell'ambito del bus del treno e, pertanto, del problema dell'accoppiamento. Il bando per il sistema di controllo è stato indetto e la procedura e il finanziamento sono attualmente in fase di elaborazione. Gli accoppiamenti rimangono una questione a cui tutti i collaboratori e le unità organizzative coinvolte devono prestare la massima attenzione. Grazie per il vostro sostegno!

Res Jost

Res Jost lascia il comitato del VSLF BLS. Comitato del VSLF BLS

Il 30 novembre 2001, in occasione dell'AG di sezione il presidente uscente della sezione VSLF BLS ha augurato quanto segue al suo successore Jost Res e a tutti i neoeletti membri di comitato: "Auguro al nuovo comitato tanto successo e delle spalle larghe". Anche se l'organico della sezione a quei tempi era di 35 membri attivi, questo augurio ci fa capire che le discussioni e le attività in corso alla BLS riscaldavano gli animi nella stessa misura in cui lo fanno ancora oggi. Durante l'assemblea generale del sindacato del 2002, è stato poi nominato anche responsabile del settore ITC. Sotto la sua guida, la sezione è cresciuta fino a raggiungere dimensioni considerevoli, al punto che oggi un terzo dei macchinisti BLS sono organizzati nel VSLF. La tendenza è in costante aumento. Ha rappresentato gli interessi dei "suoi" membri in occasione di innumerevoli incontri, come conferenze dei presidenti, colloqui con i partner sociali, workshop, riunioni mensili del sindacato centrale e trattative CCL, sempre con grande passione ma anche con grande intelligenza e abilità. Dopo così tanto tempo, si può dire che è il volto del VSLF alla BLS. Con l'AG del 20 marzo 2021, termina il suo periodo come responsabile del VSLF BLS. Desideriamo ringraziare sentitamente Res per il suo immenso lavoro. Non è sempre facile combinare il proprio lavoro di macchinista con i diversi orari di lavoro, il lavoro nel sindacato, la famiglia, i propri hobby e le varie attività in altri comitati direttivi e commissioni. Siamo però convinti che, grazie ai suoi numerosi hobby, non si annoierà mai anche dopo aver lasciato il comitato del VSLF.

È bello che Res rimanga con noi in veste di rappresentante del deposito di Thun nella sezione BLS e che possiamo continuare a far capo alla sua grande esperienza. Grazie Res, e speriamo di poterti presto salutare come si deve in occasione di un buon pranzetto al ristorante.



Intervista a Martin Feller sulla cultura dell'errore alla BLS

L'intervista è stata condotta da Markus Leutwyler il 5 maggio e, a causa del coronavirus, ha avuto luogo su un battello di linea sul lago dei Quattro Cantoni.

Qual è la tua filosofia per quanto concerne gli errori?

Vorrei spostare l'attenzione dalle persone ai sistemi. È sicuramente utile lavorare sugli errori che sono stati commessi, a condizione però che venga fatto in modo appropriato. Supponiamo che un macchinista sia arrivato al lavoro in ritardo. In un caso simile, si dovrà prevedere un colloquio. Ma, nel peggiore dei casi, può rischiare il licenziamento. Poi viene sostituito da qualcun altro che a sua volta porterà i "suoi" errori, magari anche gli stessi. La gente sbaglia, la gente sbaglierà ancora tra 100 anni. Questa è una cosa che bisogna accettare. Personalmente, vedo piuttosto dei miglioramenti a livello di sistema.

Ci sono diversi tipi di errori. Che distinzione fai?

Esiste ovviamente la categoria degli errori inaccettabili dovuti a grave negligenza, fino ad arrivare al sabotaggio. Ma questi sono estremamente rari. Gli errori normali possono capitare a chiunque, senza alcuna intenzionalità, e questo perché siamo umani, degli esseri complessi. Io sono più interessato agli effetti che un errore può comportare. Se sbaglio a scrivere al computer, semplicemente cancello la lettera e digito quella corretta. In principio, questo è lo stesso errore di quando si confonde un segnale. Solo che gli effetti possono essere ben diversi. Io seguo un approccio basato sul rischio. Un caso di superamento di segnale in sé non è un dramma. Chiaramente, ogni caso di segnaletica comporta dei difetti di qualità, come la cancellazione di treni o ritardi. Di questo bisogna sicuramente tener conto. La cosa diventa però davvero pericolosa quando un errore provoca un incidente. Questo è ciò che vogliamo analizzare più da vicino per ogni evento e quindi potrebbero essere necessari degli adeguamenti a livello di sistema. Per esempio, a livello di infrastruttura o dei sistemi operativi.

In inverno, un "Mutz" si è scontrato con un altro treno durante una manovra di aggancio. Ho notato che l'attenzione si è spostata molto rapidamente dal macchinista ai veicoli. Come mai?

Abbiamo innanzitutto seguito il normale processo di gestione degli eventi. Occuparsi del macchinista, salvare i dati della corsa, ecc. Era chiaro fin dall'inizio che dovevamo esaminare più da vicino i dati ta-



Martin Feller è responsabile della gestione della sicurezza e della qualità presso la produzione ferroviaria della BLS dall'inizio del 2020. Si occupa inoltre dell'accesso alla rete per il traffico viaggiatori della BLS e lavora al 10% come macchinista.

Martin inizialmente ha studiato ingegneria civile e ha lavorato come macchinista presso le FFS. Nel 2015, è passato alla BLS e ha studiato ingegneria gestionale.

chigrafici. Se non altro perché si trattava di un incidente piuttosto grave, per fortuna senza danni alle persone. Dai dati è emerso chiaramente che il macchinista non aveva fatto nulla di sbagliato, ma che il veicolo non aveva frenato come ci si sarebbe potuti aspettare. Abbiamo sempre avuto dei buoni contatti con i costruttori dei treni e

così, anche in questo caso, abbiamo subito cercato una collaborazione con Stadler. L'accaduto è stato preso molto sul serio. Ci siamo inoltre rivolti alle ITF che hanno dei veicoli dello stesso tipo per verificare se erano a conoscenza di simili episodi, il che non era il caso. Le condizioni di impiego alla BLS sono però piuttosto speciali. Il

SISI ha inizialmente ipotizzato che si trattasse di un errore dell'operatore, ma poi si è rapidamente reso conto che non era così. Abbiamo creato un gruppo di lavoro con dei rappresentanti di tutti i settori, incluso l'UFT.

Com'è la situazione oggi?

La causa non è ancora del tutto chiara. Ci sono probabilmente diversi fattori che vi hanno contribuito. Il software va adattato perché l'interazione dei vari sistemi di frenatura non funziona sempre in modo ottimale in caso di condizioni di aderenza difficili a bassa velocità. Come misura immediata, abbiamo tra l'altro sostituito i veicoli sui tratti critici e impartito delle istruzioni su come comportarsi.

Touché! Credo di aver letto anch'io l'istruzione, ma non saprei più dire cosa c'era scritto.

Me ne rendo perfettamente conto. Non sto accusando nessuno di cattive intenzioni. Io stesso sono abbastanza umano da sapere che questi "processi di cambiamento" non avvengono dall'oggi al domani. Leggere non significa necessariamente capire e ancor meno fare proprio.

Approfitta di questa occasione e spiegacelo brevemente!

Una velocità di avvicinamento ridotta di 30 km/h sui punti pericolosi, un uso maggiore di sabbia sui passaggi a livello. A Belp non ci saranno inoltre più accoppiamenti con persone a bordo. Siamo poi stati accusati che si trattava solo di misure che riguardavano il macchinista. Questo mi ha un po' infastidito, perché non è affatto così. Certo, anche il macchinista ha una parte di responsabilità, ma molto riguarda anche l'aspetto dell'infrastruttura. Per esempio, alcuni passaggi a livello vengono chiusi prima. Nella peggiore delle ipotesi, il rischio è pertanto molto minore.

La BLS gestisce anche tratti più lunghi sulla rete delle FFS. Com'è la cooperazione?

Abbiamo analizzato tutte le linee che vengono percorse dai "Mutz". Sulle tratte delle FFS praticamente non abbiamo trovato nessun punto pericoloso. Prendiamo la S1 (Friburgo-Thun). In condizioni normali, non abbiamo un solo segnale chiuso e nemmeno un passaggio a livello. Questo è molto diverso sulle linee della BLS. Anche in termini di pendenze. La S6 (Bern-Schwarzenburg) ha sia passaggi a livello che ripide pendenze, come pure brevi distanze dal segnale al punto pericoloso. Non oso immaginare cosa potrebbe succedere se si dovesse superare un segnale disposto su fermata e subito dopo ci fosse un passaggio a livello.

Alle FFS viene data grande importanza alle analisi dello ZUB con le relative misure (disciplinari). La BLS ha un approccio diverso. Come mai?

Semplicemente vedo un potenziale maggiore nell'ambito dei sistemi. Per "sistemi" si intendono la tecnologia, i processi, l'organizzazione, gli impianti, ecc. Non possiamo cambiare radicalmente le persone. Le persone rispondono a degli stimoli. Certo, in cabina si potrebbe mettere un cartello di divieto "non guardare il cellulare mentre guidi". Ma siamo onesti, quando arriva un messaggio c'è sempre chi fa fatica a resistere alla tentazione. Anche cento prescrizioni qui non servono a niente. Possiamo però mettere a loro disposizione un sistema che permetta loro di comportarsi come dovrebbero.

Vorrei tornare alla questione dei casi di superamento di segnale. Molti macchinisti hanno tanta paura che gliene capiti uno. Come influisce la paura sulle prestazioni?

Non tutti gli errori si verificano con la stessa frequenza. Sicuramente faccio un errore di battuta molto più spesso che non un caso di segnaletica, perché nel secondo caso ho un alto livello di consapevolezza del rischio. Non posso però escludere un caso di segnaletica al 100%. Quando succede per davvero, il macchinista è quello che fa più fatica di tutti. Nessuno pensa che sia cool e si mette a bluffare sul suo caso di segnaletica nel locale pause... Chiunque l'abbia sperimentato di solito ha bisogno di riflettere su cosa poter migliorare. Quali strategie posso adottare per tutelarmi da un caso di segnaletica? Le strategie sono molto individuali. Trovo che questa rielaborazione sia estremamente utile se non comporta una punizione o addirittura una minaccia di licenziamento.

Come stanno le cose dal punto di vista giuridico? Ci sono delle linee guida?

L'UFT prevede diverse direttive. Dopo un evento, l'idoneità viene esaminata di nuovo. A memoria non posso fare un elenco dettagliato, ma gli eventi vengono seguiti per un certo periodo di tempo. Naturalmente dobbiamo rispettare queste direttive in quanto sono stabilite dalla legge. La mia impressione però è che al momento l'UFT si stia orientando piuttosto verso una cultura dell'apprendimento e della sicurezza (Just Culture). Questo è un requisito che è sancito in un regolamento internazionale sui sistemi di gestione della sicurezza (regolamento UE 2018/762). In questo contesto, c'è un cambiamento in corso.

La questione è sempre di capire dov'è il limite in caso di grave negligenza, con le relative conseguenze in termini di diritto del

personale. Nel caso di errori che possono capitare a chiunque, considero però simili conseguenze controproducenti.

Pure a me è capitato di rivolgere altrove l'attenzione per paura di eventuali misure. Nonostante un errore, invece di preoccuparmi di mantenere il treno quanto più possibile nei limiti di sicurezza, ho pensato a come potevo evitare che si attivasse un sistema di sicurezza. Oppure pensavo a come impedire che il mio errore venisse notato dai miei superiori. Si tratta di un fenomeno ben noto?

Per me, come responsabile della sicurezza, il problema maggiore è non vederci chiaro. Se le misure e le conseguenze fanno sì che l'occultamento sia l'opzione migliore, allora non si guadagna proprio nulla dal punto di vista della sicurezza. Ho avuto un colloquio con un capomovimento in relazione a delle violazioni dei limiti di manovra nell'area di Weyermannshaus / Holligen. Devo dire che ero davvero un po' scioccato. A quanto pare c'è un gran numero di casi non segnalati. Se fossi a conoscenza di questi casi, potrei indagare un po' più da vicino. Abbiamo forse un problema con le segnalazioni? Qual è la ragione più profonda?

Come si dovrebbe presentare un sistema di segnalazione che non punisca chi fa una notifica?

Qui torniamo alla questione della cultura. Non sono un grande fan delle segnalazioni anonime. Può avere senso se la segnalazione riguarda il proprio team e non si vuole essere quello che sputa nel piatto in cui mangia. Ma, in generale, penso che abbiamo bisogno di una cultura in cui le segnalazioni vengono valutate positivamente. Così facendo, insieme al segnalante si possono mettere a punto dei miglioramenti che poi tornano utili a tutti.

Stai lavorando attivamente su questa cultura?

Quanto avvenuto a Belp ha riportato in primo piano il tema della cultura della sicurezza. Cerco di trarre il massimo dalle risorse disponibili. E, ancora una volta: da parte del legislatore è richiesta una cultura della sicurezza all'avanguardia. Ma è importante che questo sia condiviso e capito anche ai piani alti. Il management deve capirlo, volerlo ed essere di esempio. La difficoltà sta poi nell'attuare fino alla base. Ogni processo deve essere esaminato per capire se promuove una cultura punitiva o una cultura della sicurezza. I cambiamenti culturali sono estremamente lenti. E, secondo me, la tendenza della società sta andando nella direzione opposta. Quando sorgono dei problemi, si cerca sempre subito un responsabile.

Cosa posso fare al mio livello gerarchico?

La cosa fondamentale è comunicare gli uni con gli altri. I classici canali ufficiali possono essere un ostacolo. Si dovrebbe poter comunicare con coloro che sono direttamente interessati. Quando si verifica un evento, si tratta soprattutto di fugare i timori. Durante i colloqui con i sindacati in merito all'istruzione BZ45 (in relazione alla collisione del Mutz), mi sono reso conto di quanto sia fortemente radicato il pensiero che si è subito "i cattivi" se, per esempio, non si applica l'istruzione correttamente. Allo stesso tempo, sono pienamente consapevole che le abitudini possono essere difficili da cambiare.

Qualche tempo fa abbiamo ricevuto un'email con sette feedback da parte di clienti. Erano tutti positivi, cosa che ho trovato molto incoraggiante.

Come l'hai presa?

Molto bene! Li ho ringraziati tanto per questo!

Penso che sia una buona cosa. Sostenendo anche i dirigenti e dando un feedback positivo, stai dando un grande contributo. A questo proposito, devo criticare un po' i sindacati. A volte ho la sensazione che si cerchi sempre qualcosa su cui cavillare. Se cerchi abbastanza a lungo, probabilmente troverai qualcosa di negativo anche su questa email. Ma con la stima possiamo ottenere molto sul piano della cultura.

Anche tu guidi il treno e conosci il nostro mestiere. Hai una visione diversa rispetto, per esempio, a qualcuno di Infra?

Con la riforma ferroviaria, infrastruttura e esercizio sono stati separati. Questo ha creato tutta una serie di problemi di interfaccia che non sono ancora stati risolti. Dovremmo di nuovo crescere insieme e sviluppare una visione comune. È sempre una questione di chi è coinvolto e come. Un buon dialogo oggettivo e aperto può fare la differenza. Per esempio, ci sono state delle difficoltà dopo la ristrutturazione della stazione di Biglen. Abbiamo invitato i nostri colleghi di Infra e abbiamo mostrato loro sul posto dove erano gli angoli ciechi del «Mika». Nonostante una certa distanza, il passaggio a livello non era più visibile dalla cabina di guida. Ma uno ci crede solo quando lo vede con i propri occhi.

Instaurando una comunicazione e una comprensione a tutti i livelli, possiamo fare grandi cose. Questo dovrebbe essere possibile anche tra le diverse ITF. Al nostro livello, questa cooperazione sta già funzionando sorprendentemente bene. Magari prima o poi riuscirete a trovare una convergenza ai massimi livelli.

Grazie per questa interessante conversazione qui sul Lago dei Quattro Cantoni! ➔

La cultura della sicurezza presso la centrale nucleare

Intervista a Dominique Kuster, ingegnere di picchetto ed esperto di cultura della sicurezza. L'intervista è stata condotta da Markus Leutwyler il 21 aprile in una sala riunioni della centrale nucleare di Gösgen. Fotos@Markus Leutwyler

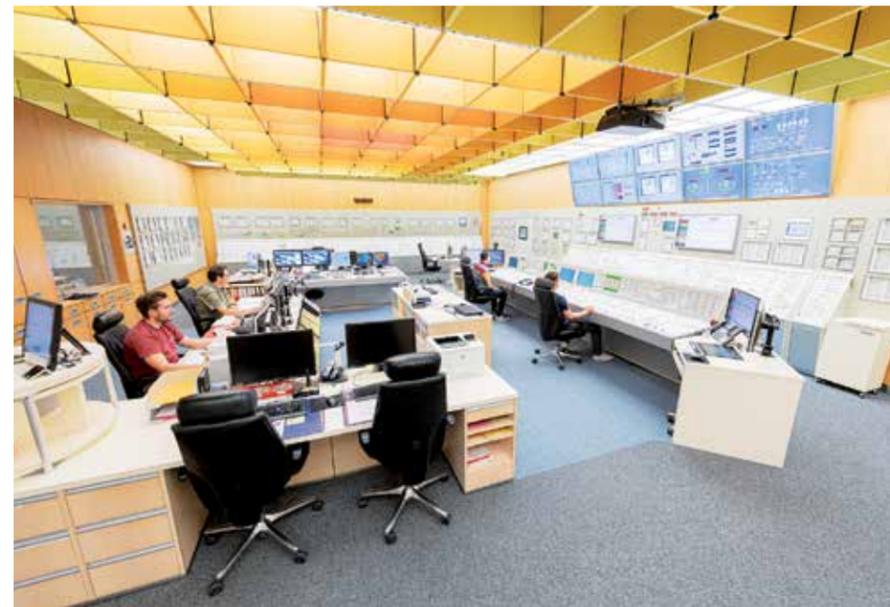
Parecchi di noi sanno di cosa parlo: Non appena si esce dal tunnel di Aarau in direzione ovest, salta subito all'occhio la nuvola di vapore della centrale nucleare di Gösgen. Poco dopo spunta la torre di raffreddamento e si intravedono i vari edifici. La centrale nucleare di Gösgen è entrata in funzione nel 1979 e produce circa il 13% del fabbisogno di elettricità della Svizzera. 8000 milioni di chilowattora all'anno. 550 dipendenti ne assicurano un funzionamento sicuro. La «bomba atomica adomesticata», la scissione controllata degli atomi per generare energia, fa paura a molti. L'errore umano in una centrale nucleare può avere conseguenze devastanti, come la storia ci ha insegnato più volte. Ma gli incidenti non sono praticamente mai delle coincidenze. Si annunciano nel loro linguaggio. Chi comprende questo linguaggio, può evitare degli incidenti gravi e importanti. Dominique Kuster è un esperto della cultura della sicurezza presso la centrale nucleare di Gösgen. Nell'intervista potrete leggere come svolge questo suo compito di grande responsabilità per mantenere la sicurezza a Gösgen ad un livello quanto più alto possibile, e cosa la ferrovia può imparare da lui.

Che genere di attività vengono svolte in una centrale nucleare?

In ogni ambito, la formazione è una parte importante del lavoro. È fondamentale che i nostri collaboratori capiscano cosa stanno facendo e perché. La centrale non consiste

solo nella sala comandi. Ci sono anche altri settori come l'elettrotecnica, i reparti macchine nella parte nucleare e non nucleare, abbiamo un reparto di chimica e anche delle aree come il personale di sicurezza. In tutti i settori, i compiti principali sono il monitoraggio delle attività e i giri di ispezione, come pure i lavori di manutenzione. Tutti i display indicano correttamente un funzionamento normale? I parametri chimici sono corretti? I componenti meccanici funzionano bene o magari ci sono dei rumori sospetti? Le misurazioni delle vibrazioni sono ok? È ancora tutto come ieri? C'è un monitoraggio permanente. Siamo inoltre dotati di validi strumenti, un'infinità di valori rilevati convergono infatti nella sala comandi. Questo ci consente di riconoscere la presenza di un difetto sin dalle prime avvisaglie e non solo quando è già presente. Durante l'esercizio vengono eseguite di continuo delle prove di funzionamento. Le unità di emergenza si attivano? I dispositivi di sicurezza funzionano?

Un'altra area riguarda la pianificazione. I lavori di manutenzione, in particolare, devono essere pianificati in modo capillare. Tutti i sistemi di sicurezza sono ridondanti da due a sei volte. Durante i lavori di manutenzione, la ridondanza va adeguata e deve essere di nuovo completamente disponibile dopo la manutenzione. Un grosso lavoro è la revisione annuale che comprende anche la sostituzione del combustibile. Si tratta praticamente di controllare ogni singolo componente.



Spesso si dimentica che dobbiamo stare anche al passo con i tempi. L'impianto ha quarant'anni, ma noi abbiamo l'obbligo di essere sempre all'avanguardia da un punto di vista scientifico e tecnologico. Questo significa che bisogna fare dei continui rinnovamenti. I gravi incidenti che si sono verificati all'estero hanno comportato di volta in volta anche l'introduzione di nuovi requisiti. La sicurezza deve essere mantenuta ai massimi livelli.

In ambito ferroviario, dopo 40 anni è difficile trovare ancora dei pezzi di ricambio. Com'è da lei?

È esattamente la stessa cosa. A questo si aggiungono poi le modificate esigenze di mercato. La centrale nucleare è stata costruita per coprire il fabbisogno reale. La tendenza oggi va sempre più verso una fornitura adattiva, cioè la produzione di energia si adatta alla situazione della rete elettrica. Una centrale nucleare non è concepita per questo. Ora ci stiamo orientando verso un ammodernamento della stessa. Questo però non deve mai andare a scapito della sicurezza; anzi, i requisiti di sicurezza sono in costante aumento. La fisica dei reattori qui gioca un ruolo importante. In caso di cambiamenti nella potenza del reattore, i parametri chimici nel reattore cambiano e ci vuole un certo tempo per ristabilire un nuovo equilibrio. Non si può semplicemente aumentare o diminuire a proprio piacimento, altrimenti si possono creare delle condizioni potenzialmente pericolose. Si tratta di una questione estremamente complessa. Attualmente stiamo sviluppando dei sistemi di supporto che calcolano in anticipo come si comporterà il reattore. La sicurezza resta comunque la priorità assoluta e questo è inviolabile. Anche la storia ce lo ha insegnato. Preferiremmo chiudere l'impianto piuttosto che scendere a compromessi in materia di sicurezza.

Lei ha spesso a che fare con dei processi esponenziali. Come si può imparare a gestirli?

Questo è esattamente ciò su cui ci alleniamo con il nostro simulatore dove viene riprodotta la sala comandi 1:1. Usiamo il simulatore per allenarci in caso di avarie, cioè di eventi importanti come per esempio una perdita di refrigerante. In un caso simile, l'ingegnere di picchetto mobilita le organizzazioni di emergenza, ossia tutti gli organi competenti, dall'unità di crisi interna alle organizzazioni esterne, come per esempio l'Ispettorato federale della sicurezza nucleare (IFSN), i centri di comando cantonali, le stazioni di polizia o anche la centrale d'allarme nazionale. In situazioni di questo genere, possiamo attivare dei protocolli predefiniti. Ma finora un



Dominique Kuster ha 41 anni e da 20 lavora nella centrale nucleare di Gösgen, dove ha iniziato la sua formazione come tecnico elettronico.

Parallelamente alla sua professione, in seguito ha studiato ingegneria gestionale. Si è fatto strada tra i ranghi, passando da operatore nella sala comandi e supervisore dei turni fino a diventare ingegnere di picchetto.

Oggi è un esperto della cultura della sicurezza. Ha anche studiato psicologia, con un accento particolare sulla psicologia del lavoro e organizzativa e sulla gestione della sicurezza.

evento del genere non si è mai verificato. Ci si esercita anche a gestire gli errori che sono stati commessi. Vogliamo imparare dalle esperienze fatte e migliorare sempre di più. Nell'ambito di queste esercitazioni, ogni due anni si procede alla riqualificazione dei collaboratori.

Con quale frequenza si verificano dei guasti nell'esercizio reale?

Delle grandi emergenze non si verificano praticamente mai. Di recente c'è stato un arresto della turbina. Questo è già un fatto piuttosto insolito, ma bisogna dire che l'impianto è progettato per episodi di questo tipo, cioè siamo preparati a gestirli. Si tratta pertanto di un processo normale. Dall'esterno, la cosa sembra sempre più drammatica di quanto non sia realmente. Per questi casi ci sono dei criteri di intervento e abbiamo degli schemi guida che ci guidano e ci aiutano a garantire che tutti i punti vengano controllati e che l'impianto venga stabilizzato. Anche la rimessa in funzione viene fatta secondo dei criteri ben definiti.

Bisogna però saper gestire anche le situazioni per le quali non esiste una check list. L'impianto è così complesso che non tutto può essere gestito da delle check list. Bisogna saper riconoscere queste situazioni e risolvere il problema a livello di squadra.

Supponiamo che sono le 3 del mattino, lei è di picchetto e qualcosa le sembra funzionare in modo anomalo. Come deve procedere?

C'è sempre una squadra presente: almeno tre persone in sala comandi e diverse persone che si occupano dell'ispezione dell'impianto. Il supervisore dei turni può vantare una lunga formazione e di conseguenza ha ottime competenze. Le squadre di turno svolgono gran parte del lavoro da sole. Se però non sono sicure che un problema potrebbe assumere proporzioni maggiori o addirittura dovrebbe essere segnalato all'esterno, svegliano il sottoscritto, l'ingegnere di picchetto. Abbiamo una sorta di camera d'albergo per gli ingegneri di picchetto, in modo che possano essere sul posto in brevissimo tempo. Poi vado in sala comandi e valuto la situazione. Il problema può aspettare fino al mattino? È sufficiente una registrazione come segnalazione di avaria? C'è bisogno di consultare un esperto? La domanda principale è se è interessato un sistema di sicurezza, e cioè se la «Emergency Preparedness» è stata compromessa. Questo significa che tutto funziona ancora bene, ma invece di stare su quattro gambe, si sta solo su tre, ovvero la ridondanza è limitata. In questo caso dobbiamo procedere come se l'emergenza fosse già avvenuta. Questo si chiama «barriere di sicurezza scaglionate». Questi eventi devono essere segnalati all'IFSN (Ispettorato federale della sicurezza nucleare). Ci possono anche essere delle tempistiche da rispettare, come dei componenti che devono essere sostituiti entro 24 ore, altrimenti l'impianto dovrebbe essere chiuso. Questa procedura riduce al minimo le probabilità che si verifichi un problema più grande. I rischi non ci piacciono!

C'è un ampio margine di interpretazione sul fatto che si tratti o meno di un'avaria?

Ci sono dei criteri ben definiti, come per esempio i valori di misurazione. Ma c'è una regola molto chiara secondo cui anche una semplice sensazione può essere vista come motivo di allarme. Se io, in qualità di ingegnere di picchetto, mobilito l'unità interna di emergenza, questo in seguito non verrà criticato. Questa è una regola generale da noi. Abbiamo un concetto che si chiama «stop in caso di non conformità». Se, sulla base di fatti concreti o della mia esperienza, ritengo che ci possa essere un problema che potrebbe rappresentare un potenziale pericolo, allora è «stop!». La

prima cosa che devo fare è ripristinare una situazione di sicurezza. Se, per esempio, non sono sicuro di aver aperto lo scarico giusto, come prima cosa lo richiudo. Osservo anche se i valori rilevanti cambiano e ripristino una situazione stabile. Il secondo passo è la comunicazione. Chi è interessato? Chi lo deve sapere?

Poi ci mettiamo seduti e discutiamo la situazione. Conosciamo delle situazioni analoghe? C'è un rischio? In tutti i casi, ci prendiamo sempre tutto il tempo necessario. Da noi ogni persona ha uno status di esperto, indipendentemente dalla sua funzione, e chiunque di loro può decidere lo «stop in caso di non conformità». Il nostro principio guida è infatti «la sicurezza ha la massima priorità». Siamo responsabili per i miglioramenti, le correzioni e i suggerimenti. Focalizziamo la nostra attenzione sui malfunzionamenti e sui problemi. Guardare dall'altra parte e non segnalare nulla è un errore. Questo può sicuramente avere delle conseguenze. Se l'impianto resta fermo per un giorno, perdiamo almeno un milione. E questo è solo l'aspetto finanziario. Se l'interruzione viene attivata in un momento di forte domanda, anche la sicurezza dell'approvvigionamento può diventare problematica. Di norma, l'utente finale raramente se ne accorge perché il gestore della rete finora è sempre riuscito

a mantenere la stabilità. Tuttavia, a causa di circostanze politiche e tecniche, le situazioni critiche stanno diventando più frequenti. La cosa fondamentale è: il nostro compito principale è quello di gestire questo impianto nucleare in tutta sicurezza. Questo è l'unico mandato che abbiamo. Se lo facciamo bene, l'elettricità poi arriverà automaticamente.

Vi esercitate in materia di segnalazioni? C'è una cultura della segnalazione? Come vengono sostenuti i nuovi arrivati se hanno paura di fare qualcosa di sbagliato?

Queste sono esattamente le questioni di fondo su cui lavoro. C'è un conflitto tra le

«In un ambito complesso, gli errori sono normali. Sarebbe alquanto strano se non si verificassero degli errori.»

esigenze esterne e la persona con una mente tecnica su come lavorare in una centrale elettrica. Anche il lavoro puramente tecnico a volte è in contrasto con il comportamento che mostriamo come esseri sociali. Desideriamo piacere e fare bella figura

davanti agli altri. Ma gli errori sono considerati poco attraenti. Risolviamo questa contraddizione normalizzando l'errore.

Noi diciamo:

«In un ambito complesso, gli errori sono normali. Sarebbe alquanto strano se non si verificassero degli errori.»

Questo è un processo permanente. È come un peso che ci si trascina su per una montagna. Non appena si lascia la presa, scivola di nuovo verso il basso. La cultura della sicurezza e dell'errore ovviamente deve però essere qualcosa di più della semplice accettazione degli errori. Facciamo tutto il possibile per ridurre al minimo la probabilità che si verifichino degli errori. Questo vale sia sotto il profilo tecnico che sotto quello del comportamento sociale e della gestione delle situazioni critiche. A livello internazionale, esiste un repertorio standardizzato di tecniche di prevenzione degli errori. Per esempio, la comunicazione a tre vie (nota della redazione: questo corrisponde più o meno alla trasmissione con obbligo di quietanza o di protocollo) o il principio della doppia verifica. Lavoriamo sugli human factors in un centro di addestramento speciale ad Aarau. Se, nonostante tutto, si dovesse verificare un errore, le tecniche riducono gli effetti. Questo è già molto. L'obiettivo non è quello di non commettere mai degli



errori, ma quanto più raramente possibile e con il minor impatto possibile. Se si verifica comunque un errore, indipendentemente dal fatto che abbia degli effetti o meno, lo segnaliamo, lo elaboriamo e impariamo dallo stesso.

Che cosa succede in caso di errori dovuti a negligenza o commessi volontariamente?

La nostra cultura si basa sul presupposto che le persone abbiano sempre buone intenzioni. Se degli errori si verificano ripetutamente in una determinata area, allora diventa una mansione direttiva. Da un punto di vista puramente statistico, alcuni errori si verificano con una certa probabilità. Tutto ciò che si discosta dalla norma viene subito notato, per cui anche un'eventuale negligenza o incuria non passerebbero inosservate. Ma questo è un problema che noi non conosciamo. Spesso comunque non è tanto la persona il problema, quanto piuttosto le situazioni che si vengono a creare e che portano i collaboratori ad adottare dei comportamenti problematici.

Ho l'impressione che in termini di organizzazione siate al passo con i tempi. Nell'ambito della ferrovia spesso constato ancora una cultura manageriale come quella dei tempi passati.

Forse si è creata l'impressione che la vita della cultura della sicurezza scorra sempre liscia e in modo armonioso. Ma non è così. Di tanto in tanto ci sono dei conflitti. Alcuni li vedo allo stesso tempo come una maledizione e una benedizione. Naturalmente, è possibile installare vari sistemi, ad esempio per le segnalazioni, i processi o il modo di affrontare le discrepanze, ma questi devono sempre essere adeguati alla cultura aziendale. Quello che funziona da noi non deve necessariamente funzionare per la ferrovia. È come per le scienze naturali. Quando gestiamo una centrale nucleare, dobbiamo capire come si comportano i liquidi o come funziona l'elettrotecnica. Se queste caratteristiche improvvisamente dovessero cambiare, una centrale nucleare non funzionerebbe più. Anche se riuscissimo a trovare un fantastico megasistema da qualche parte nel mondo per imparare dagli errori, non è detto che necessariamente funzionerebbe da noi. L'importante è che il personale capisca questa cultura. Ecco perché faccio molti sondaggi e parlo con la gente. È tempo ben speso. Alcuni questo non lo considerano un «lavoro». Ma se da qualche parte ci sono problemi o discussioni, voglio sapere di cosa si tratta. A volte abbiamo le nostre forme di comunicazione che si discostano dagli ideali teorici. Non ha senso andare sul posto e pretendere che da un giorno all'altro le cose vengano fatte diversamente. L'obietti-

vo è quello di fare un cammino insieme, di condividere un processo continuo. Perché dico questo? Anche da noi non tutto è perfetto. Quello che abbiamo in comune con la ferrovia è che abbiamo alle spalle una strada lunga e di successo. Produciamo elettricità in modo più affidabile e sicuro di qualsiasi altra centrale nucleare, anche da una prospettiva internazionale. Questo porta alla morigeratezza. Perché cambiare qualcosa quando tutto funziona alla perfezione? Ma non possiamo guardare solo al risultato finale, ma anche tener conto delle fasi di lavoro intermedie. E qui c'è ancora un potenziale di miglioramento. Non bisogna mai smettere di cercare di migliorare le cose, indipendentemente da quanto tutto possa sembrare ottimale.

Fino allo scorso anno, anche alle FFS tutto funzionava in modo abbastanza affidabile. E, improvvisamente, si è arrivati al punto in cui 200 treni sono stati cancellati in un solo giorno per mancanza di personale. Chiunque abbia osservato la situazione dall'interno, questa era una cosa che si poteva prevedere già da tempo. In passato c'erano le riserve, che poi si sono ridotte sempre di più. Fino all'ultimissima riserva, il cliente non si è accorto praticamente di niente. Gli avvertimenti sono arrivati dal basso per anni, ma evidentemente non sono stati presi sufficientemente sul serio.

Anche noi viviamo una situazione analoga. Abbiamo un sistema per segnalare tutte le discrepanze. La situazione che lei descrive, noi la tratteremmo come una deviazione dal normale funzionamento. Se lei rimanesse l'unico segnalante, ne prenderemmo sicuramente nota, ma potremmo non essere in grado di prendere dei provvedimenti. La cosa si fa interessante quando queste segnalazioni si accumu-

lano. Per poterle vedere, abbiamo un sistema. In linea di massima, le deviazioni sono normali, ma non ideali. Se lasciamo che le deviazioni si protraggano troppo a lungo, possono portare a dei malfunzionamenti che, a loro volta, possono provocare un evento. Ecco perché vogliamo rilevare le anomalie con largo anticipo e investiamo molto per far sì che la nostra

Il più grande errore che possiamo fare come dirigenti è permettere che si diffonda una cultura della colpa.

gente segnali e faccia rapporto. Questo include anche le sensazioni e l'istinto. Il campo delle comunicazioni interne necessita di un'attenzione costante. Di recente abbiamo osservato la pessima abitudine di attribuire la colpa agli altri. Sono pervenute delle segnalazioni il cui scopo era di mettersi l'un l'altro in cattiva luce. Siamo subito corsi ai ripari e siamo intervenuti. Il più grande errore che possiamo fare come dirigenti è permettere che si diffonda una cultura della colpa. Quando ci sono dei conflitti, le discussioni sono importanti e costruttive. Ma l'obiettivo della discussione deve essere quello di capire come risolvere il conflitto.

Nel nostro sistema gestionale c'è una rubrica «Notifica delle deviazioni», dove posso riportare ciò che ho osservato. Qui si tratta sempre di un caso individuale ricostruibile e pertanto non di affermazioni di carattere generale. Ci sono alcune regole circa la loro registrazione. Un punto è «Misure immediate». Quello che vogliamo è che ciascuno rifletta su quello che può fare nell'immediato per ovviare ad una situazione sfavorevole. Questo non sempre funziona. Un altro punto è una

valutazione dei rischi. Come ultima cosa, si chiede se il dipendente è a conoscenza di casi analoghi. Queste notifiche vengono discusse quotidianamente durante la riunione del mattino. Ci sono delle cose che possono essere risolte immediatamente, le proposte di modifiche invece richiedono più tempo. Se qualcosa riguarda più l'aspetto delle sensazioni senza delle possibilità concrete di miglioramento, viene fatta comunque una valutazione statistica. Quali aree tematiche ricorrono più di frequente? Nel suo esempio, sarebbero quindi interessati la sicurezza della pianificazione o il fabbisogno di risorse umane. Nel tempo si manifestano delle tendenze. Il gruppo di esperti esamina questi casi e analizza a fondo la situazione. A volte è importante reagire anche a un singolo caso, a dipendenza da come il rischio si presenta. Il segnalante riceve comunque sempre un feedback in merito alle deviazioni segnalate.

In maniera analoga, le ferrovie hanno le «notifiche ESQ». In passato, a volte ho assistito ad un rimpallo delle competenze con degli effetti negativi sulle segnalazioni. La cosa è decisamente grave quando ad un certo punto i timori si rivelano fondati e si verifica un incidente.

Finora siamo stati risparmiati dagli incidenti, ma siamo consapevoli del rischio. Abbiamo componenti molto pesanti e ad una grande altezza, come pure parti dell'impianto a temperature elevate e molti altri pericoli. Ecco perché la sicurezza sul lavoro è un tema molto importante per noi. Attualmente stiamo sviluppando ulteriormente un tool per la segnalazione delle deviazioni. Al momento le valutazioni avvengono ancora verbalmente. In futuro, voglio che gli operatori valutino e, se necessario, spuntino i seguenti due

punti: un segno di spunta su "disponibilità interessata". Questo significherebbe che una simile notifica potrebbe avere degli effetti che possono provocare una riduzione delle prestazioni dell'impianto. La seconda spunta concerne l'«aspetto della sicurezza», dove si tratta di selezionare l'area esatta da un elenco, come per esempio la sicurezza sul lavoro o la sicurezza nucleare. Ogni segnalazione rilevante per la sicurezza deve essere esaminata dalla direzione della centrale. In altre parole, ogni notifica riguardante la sicurezza va ai vertici della gerarchia in termini di responsabilità.

Abbiamo circa 60 notifiche al mese, di cui

Rapidamente arrivano cinque nuove regole, ma revocarne anche solo una poi è praticamente impossibile.

più o meno cinque che potrebbero riguardare gli aspetti della sicurezza. Potrebbe non sembrare molto, ma se si osservano i contenuti, alcuni sono estremamente importanti. Quando poi si fa notare alla direzione che bisogna intervenire, non sempre si è ben visti. Ma questo fa parte del gioco. Chi vuole sentire delle notizie cattive? L'importante è che alla fine si faccia qualcosa per migliorare la situazione a lungo termine, in modo che gli errori non si ripetano. Questa è una responsabilità che riguarda tutti noi, ma soprattutto la direzione. I buoni esempi non solo sono necessari, ma anche indispensabili. Non posso pretendere nulla dai miei collaboratori se non do io stesso l'esempio. Questo significa che devo riflettere costantemente sul mio comportamento e mi devo chiedere: «Sto facendo le cose come mi aspetto facciano anche i miei collaboratori?»

La responsabilità è un tema molto complesso. Cosa significa per lei la responsabilità?

La responsabilità è una questione prioritaria da noi. Chi è responsabile? Si può delegare la responsabilità? Noi crediamo fermamente che la responsabilità non può essere delegata. Si possono delegare dei compiti, ma non la responsabilità. Più in alto sono nella gerarchia, più grande diventa la sfera di competenza. Ma la sicurezza è il nostro tema centrale, la nostra priorità assoluta. Ogni singola persona si deve assumere le proprie responsabilità, indipendentemente dalla posizione a livello gerarchico.

Parliamo delle regole. Dovrebbero rafforzare la sicurezza. Ci sono anche situazioni in cui le regole devono essere infrante a favore della sicurezza? Infrangere una regola può anche essere prova di responsabilità?

Questa è una domanda importante! Nel corso degli anni vengono definite sempre più regole. Rapidamente arrivano cinque nuove regole, ma revocarne anche solo una poi è praticamente impossibile. È difficile assumersi la responsabilità di revocare delle regole. Col tempo si arriva a delle regole contraddittorie e mi trovo a dover decidere quale regola rispettare e quale infrangere. Una simile situazione non dovrebbe assolutamente verificarsi! È in questi casi che ci aspettiamo uno stop. Bloccare tutto, ripristinare lo stato di sicurezza e possibilmente chiarire la situazione all'interno del gruppo. Un vantaggio da noi è che di solito abbiamo abbastanza tempo. Presumo che in ambito ferroviario le cose vadano diversamente.

C'è sicuramente la pressione di voler o dover rispettare l'orario, ma la sicurezza anche da noi ha la massima priorità. Ci vuole coraggio per cancellare un treno o provocare un ritardo. La mattina dopo il piano di marcia inizia dal binario 1, ma se si verifica un incidente, non c'è più un binario 1. Da noi c'è un grande caos, con regole provenienti da tutta una serie di fonti e documenti. Le responsabilità sono spesso poco chiare. Ogni giorno ci troviamo confrontati con la necessità di dare delle priorità alle regole e di interpretarle. A volte, per esempio, i veicoli restano in servizio più a lungo di quanto dovrebbero a seguito di una delle innumerevoli regole. Si tratta allora di cancellare il treno nel bel mezzo dell'ora di punta? O proseguire la corsa fino alla fine del servizio?

In realtà, anche noi siamo sovraregolamentati. Ma questo comporta gravi pericoli. Questo suggerisce un falso senso di sicurezza. Questo inoltre spesso fa sì che le regole non funzionino. Si può quindi scegliere di osservarle tutte in modo rigido,



ciò che però può ostacolare l'esercizio o addirittura condannarlo a morte. Oppure ci si abitua a infrangere le regole. Ma le cose così non possono andare avanti. Dov'è il limite allora?

Quelle che descrive sono delle regole che non funzionano. Questa è una faccenda molto delicata. In buona fede, poi si comincia autonomamente ad adattare le regole. In realtà, uno stop sarebbe però la cosa giusta da fare, ma spesso questo non è fattibile. In nessun caso, tuttavia, simili contraddizioni dovrebbero rimanere irrisolte. Quando un'impresa si basa sul fatto che i dipendenti si risolvano i conflitti da soli, questo è fatale.

Quando succede qualcosa, però, si dice sempre che le regole sono chiare. Da un punto di vista giuridico, in certi casi la colpa è stata addossata solo al macchinista, anche se l'aspetto organizzativo lasciava alquanto a desiderare.

Uno «stop» può innescare molte cose. Di solito arriva in modo del tutto inaspettato. Negli ultimi dieci anni si è sempre fatto così ed è sempre andata bene. Ma oggi c'è qualcosa di diverso. E ora qualcuno dice stop perché ha perso la visione d'insieme e non è più in chiaro sul processo al 100%. Si può trattare anche di qualcosa di banale. Uno stop è assolutamente giustificato, ma ha degli effetti anche sugli altri. C'è già chi è pronto a compiere il passo successivo e ora non può più andare avanti. Magari si tratta di qualcosa che è già stata pianificata con mesi di anticipo. Questo crea tensioni. Anche questo va accettato, è assolutamente umano. È qui che entro in gioco io. Fungo da mediatore e spiego che questo stop è prova di un comportamento responsabile e che tutti gli altri hanno il dovere di accettarlo. Tutta la faccenda può essere discussa e chiarita in seguito. Se sulla neve mi accorgo che c'è qualcosa che non va con gli sci, vado avanti a sciare rischiando un incidente oppure mi fermo e adatto il resto della discesa di conseguenza?

Questa conflittualità la si avverte soprattutto come giovani macchinisti. Il tempo stringe, uno stop causa subito un eccesso di «giallo» sul cartellone delle partenze. È qui che si può innescare una spirale discendente. Se la cultura aziendale presta scarso ascolto agli stop, ci saranno sempre meno stop. Finché tutto va bene, questo suggerisce una cultura della sicurezza al top. Una performance al top. Questa è stata l'impressione che, per esempio, si è avuta anche con la JU-Air fino al 4 agosto 2018. E, improvvisamente, c'è stato lo schianto. È solo nel corso delle successive indagini che sono venute alla luce tante carenze tecniche e organizzative.



Nella ferrovia, purtroppo si verificano ancora degli incidenti mortali. Perfino adesso mentre ne parlo con lei, trovo inconcepibile che nel 2021 sia ancora così. Sì, anch'io lo trovo incredibile. Quello che trovo sorprendente è che di solito questo non trova grande risalto nei media. È come se lo si accettasse.

Una volta c'erano più incidenti, ma la tendenza è in calo. Forse questo è il motivo per cui la situazione viene percepita come relativamente buona.

Alla fine c'è sempre l'immagine dell'uomo. Qui alla centrale nucleare di Gösgen, vogliamo che tutti vengano visti come degli esperti, indipendentemente dal rispettivo livello gerarchico. Abbiamo rispetto per le competenze e le conoscenze professionali. Da noi non è il capo che sa fare meglio le cose, bensì l'esperto. Può essere anche qualcuno che occupa un posto in fondo alla gerarchia. Può pertanto capitare che nel mezzo della notte chiami l'elettricista che ha installato questo sistema negli ultimi tre mesi. In questo caso l'esperto è lui. Con questa filosofia, ognuno può accettare un eventuale stop da parte di un altro. Da un esperto ci aspettiamo però anche che conosca i suoi limiti, in altre parole, che abbia una buona capacità di autovalutazione. Questo per noi viene considerato come



un buon lavoro. La cosa importante è tener conto di tutto il percorso. Era «safe», c'erano degli ostacoli lungo il cammino o sono stati identificati dei rischi? Va bene solo se il risultato finale e il percorso erano buoni.

Vorrei parlare anche della monotonia. Come riesce a gestirla?

Questo è un grosso problema, specialmente nella sala comandi. Già al momento del reclutamento, ci assicuriamo che i futuri collaboratori presentino un'elevata resistenza alla monotonia. I candidati vengono sottoposti a specifici test presso l'Istituto di psicologia applicata. Non tutte le persone sono uguali. Questi test non li facciamo per noi, bensì per la persona stessa. Non vogliamo mettere nella sala comandi qualcuno che poi soffrirebbe di noia. Per noi è estremamente importante creare una buona atmosfera. Questo significa che accettiamo determinate cose e che abbiamo delle regole chiare. I collaboratori, per esempio, entro certi limiti possono mettersi a guardare insieme le foto delle rispettive vacanze. In teoria, bisognerebbe essere molto rigidi su queste cose e proibirle. Ma noi siamo dell'opinione che ogni tanto bisogna anche saper chiudere un occhio, a patto che il lavoro venga fatto correttamente. Tutto questo avviene nel quadro di precisi accordi, non c'è una libertà incontrollata. Il supervisore dei turni nella sala comandi definisce quali sono i limiti da rispettare. Sono stato anch'io un super-

Ma più tecnologia viene utilizzata e più si ha bisogno dell'uomo.

visore. Se dai miei operatori avessi preteso che stessero davanti allo schermo per otto ore consecutive, con la schiena dritta, dalle 10 di sera alle 6 del mattino, allora non saremmo più stati al sicuro. Nessun essere umano riesce a farlo! Semplicemente non è fattibile. Abbiamo quindi riflettuto attentamente su come strutturare le rotazioni e le pause caffè. Se qualcuno era stanco, si poteva allontanare un attimo, a patto però che mi informasse. Eccoci di nuovo sul tema della cultura e del team building. Ogni gruppo deve trovare un proprio metodo che deve gestire individualmente e che permetta di garantire uno svolgimento corretto delle diverse mansioni. Può sembrare un paradosso, ma se si guarda tutto il tempo una linea che va verso l'alto, a lungo andare la deviazione non la si vede più. L'impressione sbiadisce. Distogliere lo sguardo e guardare regolarmente aumenta la concentrazione. Per far questo, utilizziamo vari effetti psicologici che rendono i collaboratori in grado di assumersi di nuovo le proprie responsabilità. Perché se non

si verifica un evento straordinario, non ci si può assumere molte responsabilità. Abbiamo un reciproco programma di formazione in cui definiamo gli argomenti da trattare. In questo modo, i colleghi possono rinfrescare le rispettive cono-

Quando un'impresa si basa sul fatto che i dipendenti si risolvano i conflitti da soli, questo è fatale.

scenze tra di loro. Sia i nuovi collaboratori che chi sta lavorando ad un esame di licenza sono seguiti da vicino all'interno dei singoli gruppi. In occasione degli esami bisogna presentare dei sistemi o simulare dei casi. Durante i turni di notte, i colleghi con più esperienza sono a disposizione dei più giovani per rispondere alle loro domande e per studiare la teoria con loro. Questo è interessante per tutte le persone coinvolte.

Nella sua intervista, la psicologa del lavoro Prof. Dr. Katrin Fischer ha spiegato (LocoFolio 2/20) che anche per i sistemi tecnici vengono richiesti dei regolari controlli. Come funziona?

Molte cose sono automatizzate. Siamo però contenti che certe cose debbano ancora essere fatte manualmente, per esempio certi processi di commutazione. Quando c'è poco da fare, ci si esercita anche sui vari processi. Quindi raramente ci sono delle lamentele che hanno a che fare con la monotonia. Ci scambiamo informazioni tra i vari reparti. Quando cerco degli argomenti per i corsi di aggiornamento, sistematicamente coinvolgo tutti i singoli reparti e attingo informazioni sugli argomenti che possono essere di particolare interesse. Durante la presentazione, gli artefici di queste idee sono sempre molto contenti quando poi vengono menzionati. Anche questa è una forma di apprezzamento.

Prima parlava di automazione. Non si potrebbe automatizzare tutto sin dall'inizio? I sistemi puramente tecnici non funzionerebbero completamente senza errori?

Sentiamo spesso questa domanda. E sono in tanti a crederci. Ma più tecnologia viene utilizzata e più si ha bisogno dell'uomo. La tecnologia può fare il lavoro al posto dell'uomo solo fino a un certo punto. Ma da questo punto in poi, le attività di monitoraggio aumentano di nuovo. Perché anche i sistemi tecnici provocano inconvenienti e guasti. Alla fine, è sempre l'uomo che li deve correggere. È un paradosso: automatizziamo dei sistemi tecnici estremamente complessi e, allo stesso tempo, affidiamo all'uomo il compito di interve-

nire quando questi complessi automatismi fanno cilecca. Sono convinto che si possa fare molto senza la presenza dell'uomo, ma assolutamente non tutto. È importante che la nostra gente sia consapevole che «c'è bisogno di noi. Il monitoraggio è un'attività importante». È una cosa che vediamo sempre anche al simulatore. Se i valori di riferimento sfuggono al nostro controllo e non reagisco immediatamente, questo può avere gravi conseguenze. Noi addestriamo le persone a reagire rapidamente. A posteriori, si potrebbe discutere a lungo se un intervento fosse legittimo o meno. Noi non lo facciamo. Se è l'esperto a dirlo, noi reagiamo subito, per cui è sempre legittimo.

Noi ci atteniamo ai principi «HRO» (High Reliability Organization – Organizzazione ad alta affidabilità). Le aziende HRO sono considerate particolarmente sicure. Uno dei principi guida è «concentrarsi sugli errori». Vogliamo vedere gli errori, su cui poi ci concentriamo in modo specifico.

Nella nostra cultura gli errori però vengono visti come delle mancanze personali.

Abbiamo dei corsi di formazione speciali in materia di «human factors» (fattori umani). Questo è uno dei temi principali. Già a scuola gli errori hanno una connotazione insensatamente negativa. Il nostro obiettivo è quello di rimuovere questo pregiudizio. Durante i corsi di formazione io porto sempre il mio esempio. Alle elementari avevo scritto un dettato con circa 30 errori. L'insegnante aveva restituito a tutti il compito e lo aveva commentato. Alla fine è stato il mio turno. «Sei il peggiore di tutta la classe! 30 errori! Me lo ricordo ancora oggi. Queste cose ti lasciano un segno.

A Thomas A. Edison viene attribuita la frase: «Non ho fallito. Ho solamente provato diecimila metodi che non hanno funzionato.» È solo una questione di prospettiva.

Sicuramente ci sono anche errori che non si dovrebbero verificare. Da noi, il superamento di un segnale disposto su fermata viene considerato un errore molto grave. Lei cosa fa per prevenire gli errori?

La psicologia può aiutare anche in questo caso. Le rotatorie nel traffico stradale ora vengono deliberatamente concepite in modo che ci sia una scarsa visibilità. Questo può essere snervante, ma intanto mi fa rallentare. E questo fa sì che la rotonda sia più sicura. Vogliamo rendere i sistemi tecnicamente sicuri, soprattutto nelle aree in cui semplicemente non si devono verificare degli errori. Ma non vogliamo assolutamente togliere tutta la responsabilità alle persone. Non si deve mai avere

l'impressione che comunque non può succedere niente. Reagire prima che lo faccia la tecnica è motivante. Nel suo caso del segnale, non arriveremmo a dire: «Hai fatto un errore, hai superato il segnale disposto su fermata!» Ci chiederemmo piuttosto che cosa ti ha portato a superare il segnale. «Sappiamo che sai guidare i treni, l'hai dimostrato giorno dopo giorno. In qualche modo oggi c'era qualcosa di diverso, quindi il fattore scatenante». Questa è la domanda interessante. Forse la risposta è che già a casa avrebbe dovuto dire basta perché era stanco. L'importante è l'effetto di apprendimento per lei e per noi. Ma potrebbe anche venir fuori che in quel posto la segnalazione non rispecchi i soliti schemi. E, improvvisamente, ci rendiamo conto che già la settimana prima era arrivata una notifica che lì qualcosa non andava. In simili casi avremmo un indizio da cui partire.

Come prima cosa cerchiamo sempre le ragioni che hanno portato qualcuno in una determinata situazione. Il primo passo è migliorare la situazione, solo allora «miglioriamo» le persone. In questo modo possiamo trasmettere un po' di fiducia, per poi essere motivati e anche all'altezza di fare un buon lavoro. Se la situazione migliora, anche tutti gli altri ne beneficiano.

La centrale nucleare di Gösgen ne esce molto bene dai portali di valutazione. I collaboratori sembrano essere soddisfatti. Avete delle buone recensioni su Google e sui media non sono quasi mai negative. Com'è possibile?

Ovviamente queste reazioni positive non arrivano tutti i giorni. Ci sono anche giorni in cui sento solo cose negative. Implementare la cultura dell'errore può essere anche molto faticoso e a volte impegnativo. Dai collaboratori può essere percepita come un onere aggiuntivo e non necessario. Questo fa parte del gioco. In qualità di quadro dirigente, devo svolgere un ruolo unificatore. Siamo un'impresa, una squadra. E, questo, in tutti i settori. Ognuno dipende dagli altri. Senza manutenzione non c'è nessun esercizio, senza esercizio non c'è nessuna manutenzione. Siamo tutti sulla stessa barca. Abbiamo un mandato: gestire questo impianto in tutta sicurezza. Se qualcosa va storto, tutti abbiamo perso. Quando alla fine del proprio turno uno va a casa e l'impianto funziona bene nonostante i propri errori o le proprie difficoltà tecniche, non si è verificata alcuna anomalia e non si è sulla prima pagina di "20 Minuten", questo è già in sé motivo di grande soddisfazione.

Grazie tante per questa interessante intervista!

GENERALVERSAMMLUNG

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE | ASSEMBLEA GENERALE

20.3.2021



Risultati delle votazioni dell'assemblea dei delegati per l'AG 2020

Autorizzazioni e discharge per l'esercizio 2020. A seguito dell'annullamento dell'assemblea generale, le autorizzazioni sono state concesse dai delegati del VSLF in forma elettronica e sono state verificate dai rappresentanti della CRGC.
Jürg Meier e Andreas Infanger, CRGC VSLF

Gli aventi diritto al voto erano tutti i delegati + il comitato -> Totale: 107 / Partecipanti: 78%
Votazioni: Partecipanti [P] / Maggioranza assoluta [MA] / Sì [S] / No [N] / Astensione [A].

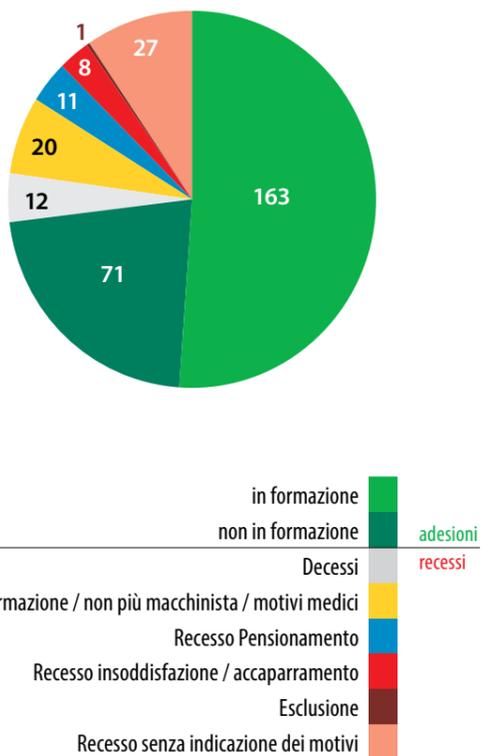
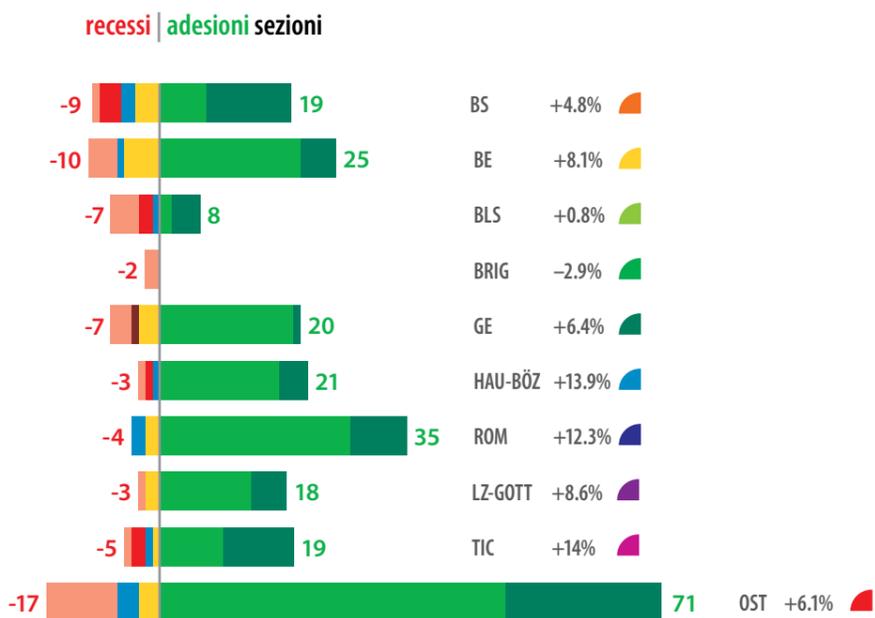
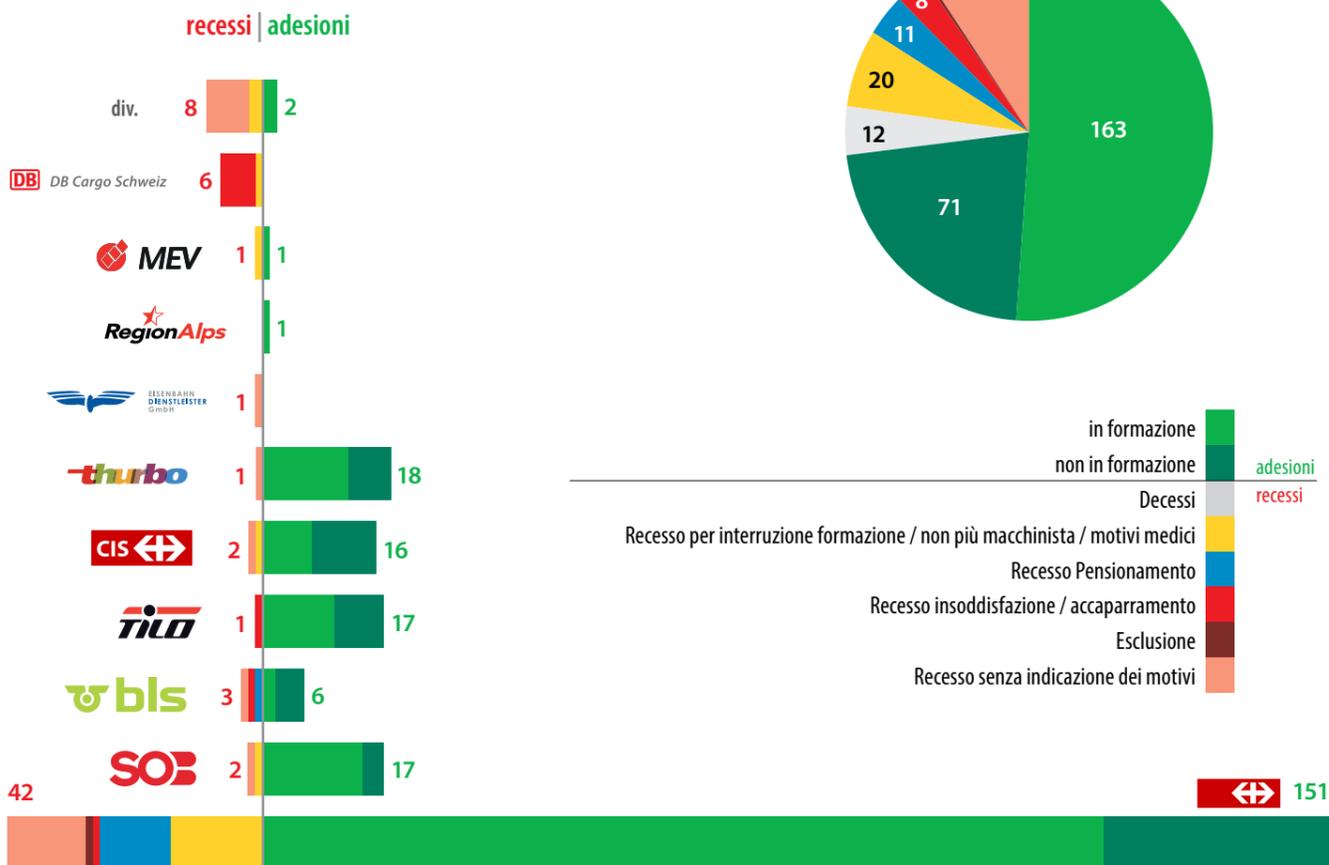
1. Nomina degli scrutatori
2. Nomina del presidente del giorno
3. Nomina del protocollista
4. Approvazione dell'ordine del giorno
5. Approvazione del verbale dell'AG 2019
[P]: 81 / [MA]: 41 / [S]: 80 / [N]: 0 / [A]: 1
Approvata.
6. Rapporti di gestione 2020
 - 6.1. Rapporti annuali
 - 6.1.1. Rapporto annuale della direzione
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 83 / [N]: 0 / [A]: 0
Approvata.
 - 6.1.2. Rapporto annuale del cassiere
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 83 / [N]: 0 / [A]: 0
Approvata.
 - 6.2. Rendiconti annuali
 - 6.2.1. Rendiconto annuale 2019 della cassa sociale
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 83 / [N]: 0 / [A]: 0
Approvata.
 - 6.2.2. Rendiconto annuale 2019 della cassa di assistenza
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 81 / [N]: 0 / [A]: 1
Approvata.
 - 6.3. Rapporto della CRGC
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 83 / [N]: 0 / [A]: 0
Approvata.
 - 6.4. Approvazione dei rendiconti e dei rapporti 2020 / dell'operato, del cassiere e della direzione
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 83 / [N]: 0 / [A]: 0
Approvata.
7. Budget 2021
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 83 / [N]: 0 / [A]: 0
Approvata.
8. Mutazioni
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 81 / [N]: 0 / [A]: 1
Approvata, (p. 44)
9. Diversi
10. Riepilogo delle proposte AG 2019
11. Proposte AG 2020
 - Proposta 1
[P]: 80 / [MA]: 41 / [S]: 13 / [N]: 59 / [A]: 8
Respinta.
 - Proposta 2
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 72 / [N]: 7 / [A]: 4
Approvata.
 - Proposta 3
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 21 / [N]: 51 / [A]: 10
Respinta.
 - Proposta 4
[P]: 81 / [MA]: 41 / [S]: 15 / [N]: 56 / [A]: 10
Respinta.
 - Proposta 5
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 68 / [N]: 13 / [A]: 1
Approvata.
 - Proposta 6
[P]: 81 / [MA]: 41 / [S]: 19 / [N]: 54 / [A]: 8
Respinta.
 - Proposta 7
[P]: 83 / [MA]: 42 / [S]: 69 / [N]: 10 / [A]: 4
Approvata.
12. Elezioni
 - a) Elezione di Christof Graf (Sezione BLS) Comitato (Responsabile BLS)
[P]: 81 / [MA]: 41 / [S]: 78 / [N]: 0 / [A]: 3
Approvata.
 - b) Elezione di Roberto Jäggi (Sezione Basilea) Comitato (Responsabile FFS CIS)
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 79 / [N]: 1 / [A]: 2
Approvata.
 - c) Elezioni di riconferma di Daniel Ruf (Sezione Ostschweiz) Comitato (Responsabile TT/CCL)
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 74 / [N]: 1 / [A]: 7
Approvata.
 - d) Elezioni di riconferma di Martin Geiger (Sezione Basilea) Comitato (Responsabile FFS Cargo)
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 79 / [N]: 0 / [A]: 3
Approvata.
 - e) Elezioni di riconferma di Andreas Infanger (Sezione Berna) CRGC 2
[P]: 82 / [MA]: 42 / [S]: 80 / [N]: 0 / [A]: 2
Approvata.
13. Onorificenze
(p. 46)
14. Donazione della cassa di assistenza a: Stiftung Rodania
[P]: 80 / [MA]: 41 / [S]: 73 / [N]: 1 / [A]: 6
Approvata.
15. Data dell'AG VSLF 2021
Il 19 marzo 2022 a Mendrisio



8. Mutazioni

Cambiamenti relativi ai membri durante l'esercizio 2020 (1.4.2020-1.3.2021).
Tobias Früh, cassiere VSLF

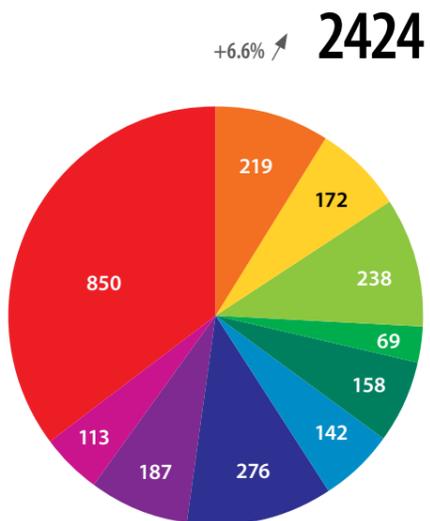
Total: 234 adesioni (4 sostenitori) / 67 recessi (3 sostenitori) / 12 decessi



Recesso per interruzione formazione / non più macchinista / motivi medici
 Recesso Pensionamento
 Recesso insoddisfazione / accaparramento
 Esclusione
 Recesso senza indicazione dei motivi

recessi | adesioni sezioni

Membri sezioni; Totale 1.3.2021:



Membri attivi 1.3.2021

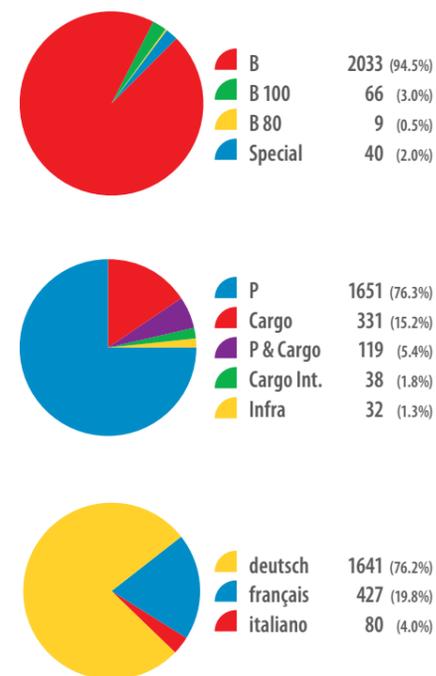
SBB	1578	DB Cargo Schweiz	13
bis	210	MEV	10
SOB	129	RegionAlps	9
thurbo	56	RegionAlps	8
CIS	50	rhb	5
tiLO	47	railCare	5



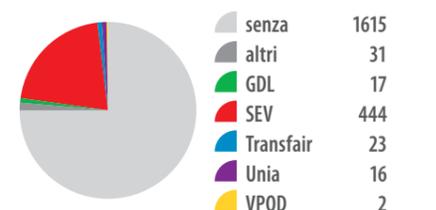
Membri onorari 45 anni VSLF

Sezione	Nome	Adesione VSLF
BS	Willi Feissli	01.01.76
BS	Hans-Peter Reutener	01.02.76
OST	Willy Luchsinger	01.01.76
OST	Roger Nater	01.02.76
ROM	Jean-Claude Pilloud	01.01.76

Diverse 1.3.2021



ex-sindacato



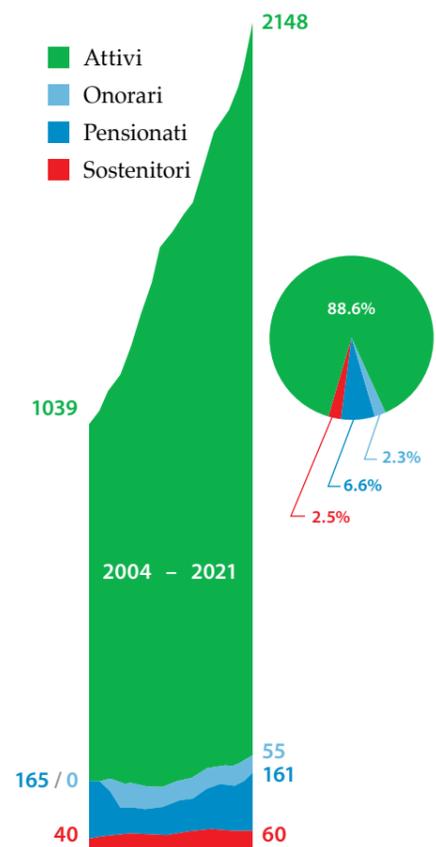
Membri Depositi 1.3.2021

234	Zürich	20	Interlaken Ost
164	Basel	17	Erstfeld
152	Genf	16	Kreuzlingen
127	Bern	16	Neuchâtel
103	Lausanne	15	Burgdorf
97	Luzern	14	Chur
86	Altstetten	14	Romanshorn
72	Brig	14	Samstagern
71	Biel	13	Langnau
65	RBL	12	Payerne
58	Brugg	11	Delémont
52	Rapperswil	7	La Chaux-de-Fonds
50	Muttenz	7	Vallorbe
48	Olten	6	Beinwil am See
47	Chiasso	5	Huttwil
44	Winterthur	5	Wil
43	Bellinzona	4	Bülach
39	Spiez	4	Landquart
34	Zug	4	Oensingen
33	Arth Goldau	4	Solothurn
32	Lausanne Triage	4	Weinfelden
31	Fribourg	3	Martigny
31	Sargans	2	Buchs/SG
31	Schaffhausen	2	Rorschach
27	Thun	1	Bauma
26	Einsiedeln	1	Castione TI
23	Herisau	1	Rotkreuz
23	St Gallen	1	Rümlang
23	St-Maurice	1	Sion/Sitten
22	Ziegelbrücke	1	Zweisimmen
20	Aarau	15	divers

Cambiamento affiliazioni



Evoluzione delle affiliazioni



12. Elezioni

AG/AD Berna 20.3.2021. Comitato VSLF

Comitato

Roberto Jäggi
Responsabile FFS CI

Christof Graf
Responsabile BLS



Ci congratuliamo con Christoph Graf e Roberto Jäggi per la loro elezione nel comitato del VSLF e diamo loro il benvenuto, augurando loro molte soddisfazioni per il nuovo compito che li attende.

Altri funzioni

Milorad Antic
Responsabile CooAG VSLF



La scorsa estate Res Dellenbach ha ceduto la direzione del coordinamento dell'assemblea generale CooAG a Milorad Antic. Milo è nato nel 1987 e dal 2012 è macchinista presso

il deposito FFS di Rapperswil. Ringraziamo Milo per aver assunto questa funzione. Per Milo non è stato facile familiarizzarsi con questo suo nuovo compito in quanto, a causa della pandemia legata al coronavirus, negli ultimi due anni non si è più tenuta una AG. Il suo prossimo e primo importante compito riguarda i preparativi già in corso per l'AG 2021 che si terrà il 19 marzo 2022 a Mendrisio, in Ticino. Attendiamo con ansia la prossima AG.

13. Onorificenze

Hubert Giger, Presidente del VSLF



Onorificenze funzionari

Andreas Jost
Comitato del VSLF 2002-2021



Andreas è una delle pietre miliari del VSLF. Con 19 anni nel comitato del VSLF, membro di direzione e anche presidente della sezione BLS, è uno dei funzionari più longevi del VSLF.

Questo, moltiplicato per le sue innumerevoli grandi capacità, lo rende una vera e propria punta di diamante per il nostro sindacato.

Con il suo modo di fare calmo e ponderato, ha spesso riportato oggettività nelle riunioni di comitato, riequilibrandole con una frase intelligente e conclusiva. Questa rara abilità, combinata con la sua profonda conoscenza della professione sia nel trasporto passeggeri che nel trasporto merci, ha reso i suoi contributi estremamente preziosi.

Res ha sempre avuto una sua opinione personale. La sua valutazione apolitica e pragmatica delle situazioni e delle sfide è un tratto caratteriale che rispecchia le qualità di un buon consiglio di amministrazione. Una delle questioni più importanti di cui si è occupato è stata sicuramente la stesura del primo CCL BLS nel 2005, che il VSLF all'epoca non aveva firmato.

Personalmente, sono diventato un buon amico di Res. È anche uno dei pochi bernesi a cui "noi zurighesi" piacciamo e che ci considera "gueti Cheiben". Res ha scelto spesso di tornare a casa dalle riunioni di comitato a Goldau via Zurigo, per essere sicuro di esserci per l'ultimo scambio della giornata nella brasserie della stazione centrale di Zurigo.

Con le dimissioni di Res, sento il passare del tempo e che non siamo insostituibili;

li; sono stato nel comitato con Res per 17 anni. Mi riempie di tristezza il fatto di sapere che non avrò più Res alla mia sinistra alle riunioni.

Per Andreas abbiamo organizzato un buono per il suo negozio di foto. Buon divertimento Res con qualche nuova attrezzatura per il tuo hobby.

Uno dei desideri di Res era di cenare con me nella Prime Tower di Zurigo e ammirare dall'alto i binari e la città. Lo faremo Res, non vedo l'ora.

Tutto il meglio per il tuo futuro. Resta sempre così come sei.
Grazie Jöstel

Ruedi Brunner
Responsabile SOB 2007-2020



Ruedi non è stato solo il responsabile VSLF-SOB della sezione della Svizzera orientale per 13 anni, ma anche il primo capo negoziatore del VSLF presso la SOB AG. Dopo che Andreas

Schaad aveva preso l'iniziativa di portare il VSLF ad un partenariato sociale con la SOB nel 2006, abbiamo incontrato Ruedi per la prima volta nel maggio 2007 in occasione di una riunione del VSLF a Winterthur. Fin dall'inizio si è dimostrato entusiasta della struttura del nostro sindacato e della filosofia secondo cui non sono i funzionari, bensì noi stessi, i macchinisti, a negoziare con la SOB. Con il sostegno di Ruedi e della base dei macchinisti SOB, il 24 giugno 2008 il VSLF è diventato partner sociale ufficiale della SOB. Questo ha portato una ventata di aria fresca e ha funzionato molto bene. Dei circa 160 macchinisti della SOB, oltre 130 sono organizzati con

noi. Questo lo dobbiamo a Ruedi e al suo team. Ha sempre guidato la sottosezione con lungimiranza, la tipica tenacia della Svizzera orientale e una buona dose di coraggio. Ha sempre sfruttato la sua scaltrezza contadina, nel miglior senso del termine, per delle trattative di successo e il suo modo di fare semplice ed educato non è stato apprezzato solo dal sottoscritto ma anche dai suoi colleghi della SOB.

Con la partenza di Ruedi, il VSLF non solo perde un prezioso compagno per la nostra lotta, ma anche un collega affabile e premuroso per la nostra squadra. Come regalo di addio, gli abbiamo regalato un orologio Qlocktwo. Buon divertimento. Ruedi ha fatto un lavoro prezioso e lungimirante.

Grazie Ruedi.

Andreas Dellenbach
Responsabile coordinamento AG 2013-2020



Per otto anni, Andreas è stato responsabile del buon funzionamento dell'assemblea generale del VSLF che ha organizzato insieme alle sezioni ospiti e a tutti i diversi collaboratori.

La nostra AG è il biglietto da visita del nostro sindacato nei confronti dei nostri ospiti e verso l'esterno. Alla base c'è un'organizzazione perfetta e con Res abbiamo sempre saputo che le cose avrebbero funzionato nel migliore dei modi.

A causa della pandemia Covid-19, le ultime due AG hanno dovuto essere annullate,

ciò che per Res ha significato meno lavoro, ma anche nessuna assemblea di successo e nessuna retrospettiva della giornata. Il passaggio di consegne al suo successore Milorad Antic ha dovuto pertanto essere fatto "a freddo".

Ringraziamo Res per l'importante lavoro svolto dietro le quinte. Continuerà a collaborare con noi come co-presidente della sezione BLS.

Come apprezzamento per il lavoro svolto, abbiamo regalato a Res un buono per il suo negozio di moto a Thun. Buona continuazione.

Grazie Res.

Urs Schweizer
Comitato del VSLF 2017-2020



Urs è entrato a far parte del nostro comitato insieme a Martin Geiger nel 2017 e insieme hanno rafforzato la divisione Cargo. Faceva parte della CoPe FFS Cargo ed è stato

in grado di rilevare direttamente delle importanti attività. Per esempio, ha condotto in modo indipendente le trattative per un nuovo primo CCL presso DB Cargo Schweiz GmbH a Glattbrugg. Il fatto che non sia stato ancora raggiunto un accordo non è dovuto al grande impegno di Urs!

Il suo carattere estremamente allegro e costruttivo mi ha sempre colpito e incoraggiato. La sua sincerità e schiettezza tipica del vallesano purosangue l'ha indirizzata tutta nei software di base. Urs ha lasciato

il comitato a seguito del suo riorientamento professionale e si è rammaricato molto di non poter più collaborare con il VSLF. Questo è il più grande complimento che ci poteva fare.

Auguriamo al nostro amico Urs tutto il meglio per il futuro. Ha ricevuto da parte nostra un buono per attrezzature audio per la sua sala musica in cantina. Buon divertimento.

Grazie Urs.

Martina Nydegger
Responsabile mutazioni del VSLF



Ad agosto sono 8 anni da quando è iniziata la collaborazione con Martina. È uno dei pochi collaboratori "esterni" del VSLF, ossia una non macchinista.

Nei suoi compiti rientrano la raccolta dei dati dei membri, un'intensa collaborazione con il cassiere e la trasmissione dei dati alle ferrovie fino alla consegna di cartelline di benvenuto per i nuovi membri.

Ha svolto molte ore di intenso lavoro e ha fatto un'infinità di giri fino all'ufficio postale. Senza una banca dati in perfetto ordine, niente funzionerebbe più nel VSLF.

Come segno di ringraziamento, il comitato ha deciso di fare a Martina un piccolo regalo per il suo sempre impeccabile lavoro.

Grazie Martina.



Membri onorari (1976)

Secondo gli statuti, art. 10.3, i seguenti membri, che fanno più di 45 anni, diventano membri onorari.

A nome di tutto il VSLF, desidero ringraziare questi nostri veterani per la loro lealtà e per la loro fiducia. Tanta salute a tutti! Grazie.



Willy Luchsinger
Sektion Ostschweiz
1. 1. 1976



Roger Nater
Sektion Ostschweiz
1. 2. 1976

Senza Foto:

Willi Feissli
Sektion Basel
1. 1. 1976

Hans-Peter Reutener
Sektion Basel
1. 2. 1976

Jean-Claude Pilloud
Section Romandie
1. 1. 1976

Per l'UFT, Digit by Digit è più importante della sicurezza e della puntualità

Dal 1° luglio 2020, la comunicazione relativa alla circolazione dei treni è cambiata completamente. Invece di essere raggruppata come prima, ora viene trasmesso e quietanzato un numero in singole cifre. Questo è noto come Digit by Digit. *Un giovane macchinista della Svizzera orientale*

Newsletter VSLF No. 658,
31 dicembre 2020, HG

Digit by Digit

Per l'ennesima volta si è tentato di introdurre nel mondo ferroviario un sistema di comunicazione identico e preciso a quello del settore aeronautico e, come sempre, l'attenzione si è concentrata più su una sistematicità riproducibile che sui contenuti.

Gli effetti sono devastanti; anche le comunicazioni più semplici portano a malintesi in un settore sensibile come quello della sicurezza.

La mancanza di accettazione da parte del personale non ha nulla a che vedere con la paura del cambiamento culturale, bensì con le competenze specialistiche.

Le esperienze con i nuovi "formulari d'ordini" sono altrettanto negative.

La combinazione con «Digit by Digit» ha già causato degli errori rilevanti sul piano della sicurezza e anche massicci ritardi nel traffico ferroviario. Nella pratica, la trasmissione di un modulo collettivo viene deliberatamente evitata quanto più spesso possibile proprio per mantenere l'operatività.

Le specifiche di sicurezza che esulano dal contesto portano solo ad una riduzione della sicurezza. Un classico.

Questi problemi sono stati discussi a fine novembre in occasione di un dibattito tra l'UFT, le ferrovie e il settore in seno alla Commissione per la sicurezza ferroviaria "BAV KOSEB". Come c'era da aspettarsi, l'UFT si sottrae alle proprie responsabilità e rimanda alle specifiche europee.

La perdita di produttività e di sicurezza deve essere contrastata con una comunicazione al personale, con istruzioni dettagliate su quando e dove le specifiche devono essere rispettate, e dove c'è spazio di manovra. In altre parole, nuove norme. Temiamo che questa eccessiva regolamentazione burocratica porti a ulteriori perdite in termini di sicurezza e puntualità per mancanza di fattibilità pratica.

Ciò che nella teoria suona molto semplice, nella pratica invece è una cosa del tutto inutilizzabile e pericolosa. Capita regolarmente che la penultima cifra sia invertita, 56 diventa 65, 116 diventa 161, 160 diventa 106 e così via.

Durante un controllo di qualità della comunicazione delle FFS sono state valutate oltre 200 comunicazioni. Questo equivale a circa 4,5 ore di durata totale di comunicazioni. Circa il 33% è stato classificato come problematico. Tre di queste comunicazioni sono state addirittura classificate come soggette a obbligo di segnalazione.

Le motivazioni dell'UFT sul perché si siano messe le mani su un sistema ormai sperimentato da tempo e sia stato introdotto il Digit by Digit, sono molto vaghe. Ne corso dei colloqui tra i gruppi di esperti e i sindacati con l'UFT, si è sempre ribadita la valenza del sistema Digit by Digit. In tal senso, nella V-App della direzione del gruppo di controllo della sicurezza operativa delle FFS e della direzione responsabile delle prescrizioni operative è stato emesso il seguente comunicato:

Le PCT 2020 sono operative dal 01.07.2020 e le ferrovie hanno potuto raccogliere le prime esperienze. Da parte delle FFS, i feedback pervenuti riguardano principalmente l'attuabilità della comunicazione tramite Digit by Digit.

I feedback ricevuti sono stati esaminati e discussi con l'UFT. In base ai risultati ottenuti, l'applicazione viene giustificata come segue:

1. Digit by Digit si applica a tutte le attività ai sensi delle PCT nella comunicazione mediante telefonia verbale (per es. radiotrasmissione, telefono cellulare, telefono, interfono).
2. L'applicazione è legalmente vincolante e i superiori ne fanno rispettare l'attuazione e l'uso.
3. L'applicazione Digit by Digit non è obbligatoria per la comunicazione verbale diretta (senza l'uso di dispositivi di telecomunicazione), come pure per tutte le comunicazioni con persone non attive ai sensi delle PCT e le organizzazioni esterne, come i «servizi di soccorso ed emergenza».

Fin qui tutto bene, ma perché non si giustifica questa imposizione? Al contrario, si

minaccia addirittura che la sua implementazione debba essere verificata dal superiore (vedi punto 2).

Dalle valutazioni emerge tuttavia che dall'introduzione di Digit by Digit la sicurezza e la qualità della comunicazione sono diminuite.

Una delle possibili spiegazioni è la pronuncia dei numeri nell'area di lingua tedesca. Per memorizzarli, si pronuncia prima l'ultimo e poi il penultimo numero. Un autotest lo confermerà, per ciascuno di noi. Il fatto di pronunciare prima l'ultimo e

poi il penultimo numero è una normalità nelle regioni di lingua tedesca, un'abitudine che è ben impressa nel nostro cervello. Digit by Digit rappresenta pertanto un capovolgimento del nostro modo di ragionare. O, per dirla con un eufemismo, è come se in un'auto si invertisse la disposizione dei pedali dell'acceleratore e del freno. Ma solo durante il lavoro, nel tempo libero la disposizione del pedale dell'acceleratore e del freno resterebbe quella di sempre. Immaginatevi che caos!

È inoltre dimostrato che i cambiamenti a breve termine che esulano dalla vita di tutti i giorni possono portare a situazioni di stress. Il Digit by Digit genera infatti un inutile stress, il che rende la situazione ancora più pericolosa. Quando, per esempio, ci viene dettato un comando collettivo mentre la data e l'ora vengono trasmesse Digit by Digit. Il fatto di ascoltare e interpretare correttamente un «tre-zero-punto-zero-tre-punto-due-zero-due-uno», per poi riscriverlo sulla carta, è una sfida enorme per il nostro cervello. Soprattutto il fattore tempo gioca sempre ancora un ruolo importante, anche se in queste situazioni ci si dovrebbe prendere il tempo necessario e armarsi di tanta pazienza.

Tutta questa insalata di cifre creata da Digit by Digit può in parte essere mitigata leggendo i singoli numeri su un pezzo di carta. Ma questo è di scarsa utilità per il personale che lavora là fuori. La comunicazione mediante telefonia verbale dovrebbe essere, per quanto possibile, semplice e di facile comprensione. Ma Digit by Digit è ben lungi dall'esserlo; al contrario, è una trappola per topi per tutti i diretti interessati. ➔



La quintessenza della burocrazia non specialistica, parte 2

Tutto è stato detto, i fatti sono sul tavolo. Né le FFS né l'UFT sono responsabili della nuova disposizione: è una direttiva europea. Questo non migliora le cose, ma spiega perché si voglia introdurre qualcosa di così lontano dalla pratica. *Hubert Giger, presidente del VSLF*



L'UFT si sforza di mettere insieme anche qualche aspetto positivo, un tentativo apparentemente senza speranza. È evidente che neanche loro hanno qualcosa da dire, o magari non vogliono, per non parlare poi delle FFS.

In qualità di associazione professionale, abbiamo scritto ufficialmente sia all'UFT che alle FFS per richiamare la loro attenzione sui pericoli documentabili e per metterli di fronte alle loro responsabilità. Questo, allo scopo di tutelare i manovratori, i capimovimento e i macchinisti e per sporgere denuncia nell'eventualità che si dovessero verificare dei casi di una certa gravità.

Il fatto che l'«applicazione da controllare» venga definita un «supporto decisionale» e che le «eventuali difficoltà di implementazione» debbano essere risolte mediante «eventuali misure supplementari» non favorisce la cultura e, pertanto, la sicurezza delle ferrovie ed è irresponsabile.

Dopotutto, nel proprio tempo libero o negli scambi con le organizzazioni di sicurezza pubblica e i clienti è ancora consentito dire 31 invece di tre-uno.

Comunicato delle FFS dopo un incontro con i partner sociali

4 febbraio 2021

I responsabili delle FFS hanno notato che si verificano troppi disguidi e hanno presentato all'UFT le loro conclusioni sul modulo Digit by Digit.

Cari colleghi

Dall'introduzione delle PCT 2020 il 01.07.2020, ricevere di frequente dei feedback sull'implementazione del "Digit by Digit" e degli input dal personale in prima linea.

Gli input sono stati analizzati e discussi con l'UFT. L'UFT ha ribadito che non vi sono margini di manovra nell'utilizzo di Digit by Digit e che l'implementazione è vincolante. Sulla base dei risultati ottenuti, ne abbiamo chiarito il concreto utilizzo e abbiamo aggiornato la relativa documentazione. Il gruppo di controllo della sicurezza operativa ha confermato la procedura; la comunicazione ai collaboratori ora avviene tramite l'app LIDI/Mail/V.

La questione continuerà ad essere attivamente monitorata e supervisionata tramite

la linea e il gruppo di controllo della sicurezza operativa. I collaboratori sono tenuti ad implementare il quadro giuridico applicabile.

Cordiali saluti

Promemoria dibattito tra i partner sociali e SP / FFS.

28 febbraio 2021

Presidente VSLF a

FFS SP /

Sicurezza e Produzione

Buongiorno x,
L'update nel VAR su Digit by Digit è decisamente formulato come una sorta di minaccia. Abbiamo seri dubbi che questo sia il modo giusto per ripristinare l'accettazione per una prescrizione di sicurezza palesemente inattuabile. Allo stesso tempo, abbiamo ricevuto delle segnalazioni molto preoccupanti, secondo cui questa procedura non sarebbe attuabile nel nostro esercizio a cadenza ravvicinata. Il rischio di irregolarità è aumentato enormemente e anche i ritardi si sono moltiplicati.

Questo significa che la FFS SA si assume la responsabilità in caso di irregolarità nell'utilizzo di Digit by Digit? Tante grazie per una risposta da parte di SP.

Cordiali saluti
Hubert

(Non abbiamo ricevuto risposta da parte di SP).

PCT 2020 – Update e supporto decisionale per Digit by Digit

Editore: SP / Valido dal: 15.02.2021

Descrizione:

PCT 2020 - Update e supporto decisionale per Digit by Digit

Le PCT 2020 sono operative dal 01.07.2020 e nel frattempo le ferrovie hanno potuto acquisire le prime esperienze con queste nuove prescrizioni. Per quanto concerne le FFS, i feedback ricevuti riguardano principalmente l'applicabilità della comunicazione tramite Digit by Digit.

I feedback ricevuti sono stati esaminati e discussi con l'UFT. Ne risultano le seguenti precisazioni:

- L'applicazione Digit by Digit vale per tutte le attività secondo le PCT al momento della comunicazione telefonica (per es. radio, cellulare, telefono, interfono).
- L'applicazione è legalmente vincolante e i superiori fanno rispettare e controllano questa pratica.
- Non c'è l'obbligo di utilizzare Digit by Digit nella comunicazione orale diretta (senza l'impiego di dispositivi di telecomunicazione), come pure in tutte le comunicazioni con persone senza attività legate alle PCT o con persone esterne, come per esempio le «organizzazioni di soccorso».

Il documento di supporto contenente degli esempi di conversazioni è stato rielaborato di conseguenza ed è disponibile nella versione V 2.0.

Ulteriori informazioni sulle PCT 2020 sono disponibili sul sito interno Collegamento alla piattaforma informativa FDV2020.

FFS SA
Gruppo Sicurezza e Produzione
Infrastruttura – Orario e Esercizio
Marco Rügger & Guido Marti
Responsabile gruppo di coordinamento
Responsabile prescrizioni esercizio
Sicurezza dell'esercizio / Infrastruttura

Lettera del VSLF all'UFT

Zurigo, 4 marzo 2021

Comunicazione alle ferrovie svizzere Digit by Digit PCT 2020

Egredi signori, gentili signore,
Nelle prescrizioni sulla circolazione dei treni PCT R 300, viene prescritta la comunicazione Digit by Digit. Questo cambia

drasticamente un sistema di trasmissione dei numeri ben collaudato e affermato nelle rispettive lingue nazionali.

A questo proposito, le FFS hanno avuto uno scambio di idee con l'UFT alla fine di novembre dello scorso anno e hanno illustrato i problemi pratici che ne derivano. Sono ripetutamente arrivate delle segnalazioni dall'esercizio che confermano che gli effetti sono preoccupanti. Anche le comunicazioni più semplici portano a malintesi nel nostro sensibile settore della sicurezza. Anche le esperienze con i nuovi formulari "ordini collettivi" e i loro effetti sull'operatività sono negativi.

La combinazione dei nuovi formulari e Digit-by-Digit ha già provocato degli errori rilevanti per la sicurezza e enormi ritardi nel traffico ferroviario. Per garantire la stabilità dell'esercizio, nella pratica si rinuncia deliberatamente e quanto più spesso possibile alla trasmissione di ordini collettivi.

Protezione dei dati...?

In occasione di una riunione dei partner sociali, FFS HR-Infrastruttura ha denunciato una presunta violazione della legge sulla protezione dei dati da parte del VSLF, in quanto ha presentato i rapporti operativi all'UFT senza rendere anonimi i numeri dei treni, gli orari e le date. Abbiamo fatto notare a FFS HR-Infra che la protezione della privacy è stata garantita, dal momento che senza dei piani di impiego del personale non è possibile risalire all'identità dei diretti interessati.

L'obiezione di FFS HR-Infra sorprende anche perché la stessa protezione dei dati apparentemente non si applica al personale di locomotiva. Molti dipendenti del settore operativo possono identificare il macchinista sulla base del numero del treno, inclusi nome, numero di telefono, indirizzo e-mail, appartenenza ad uno specifico deposito, i servizi, ecc.

In caso di irregolarità, l'identità del macchinista viene automaticamente inserita nel sistema e trasmessa a tutta una serie di reparti, apparentemente con la benedizione dei responsabili della protezione dei dati di FFS HR-Infra.

Chissà se si ricorre volentieri alla protezione dei dati anche quando una comunicazione trasparente sugli effetti degli errori del sistema riguarda il proprio reparto.

La nuova direttiva Digit by Digit genera pertanto una comprovata riduzione della sicurezza nell'esercizio ferroviario.

Da notare inoltre che le recenti misure di sensibilizzazione introdotte dalle ITF su questo problema, con la menzione di prevedere maggiori controlli, vengono percepite come una minaccia, ciò che è in netto contrasto con qualsiasi concetto di Just Culture e riduce la sicurezza.

Esortiamo pertanto l'UFT a prevedere quanto prima l'abrogazione delle prescrizioni Digit by Digit. Un elenco separato di cifre può avere senso solo se gli interlocutori non parlano la stessa lingua. Fintanto che questa prescrizione rimane in vigore e le ITF tentano invano di ottenere le necessarie semplificazioni, la responsabilità degli eventi quotidiani che ne derivano ricade sull'UFT, e questo è il motivo della presente lettera.

Cordiali saluti

Hubert Giger, presidente del VSLF
Raoul Müller, comitato del VSLF

Allegato: Suppl. 1: estratti dei rapporti d'esercizio di FFS Infrastruttura

Copia come e-mail a:
FFS Heidrun Buttler,
Sicurezza e Produzione
FFS Marco Rügger,
Sicurezza e Produzione

Lettera di risposta dell'UFT al VSLF

Riassunto della lettera di risposta dell'UFT al VSLF con le principali osservazioni. La lettera originale può essere richiesta a noi.

21 marzo 2021

Comunicazione alle ferrovie svizzere Digit by Digit PCT 2020

Egredi signori,

Grazie per la vostra lettera del 4 marzo 2021.

Le prescrizioni Digit by Digit sono definite nella STI OPE 1, allegato C. L'Unione europea si trova attualmente in una fase di transizione con l'implementazione di questo allegato. In alcuni paesi, il Digit by Digit è operativo già da diverso tempo. Ne sono un esempio i Paesi Bassi che, da un lato, pronunciano i numeri come nella lingua tedesca e dall'altro, utilizzano più lingue nell'esercizio. Al più tardi entro il 2024, anche gli altri paesi dell'UE lo dovranno introdurre. In risposta alla nostra richiesta, l'ERA ha confermato che questa implementazione non viene in alcun modo messa in discussione.

Conformemente all'Accordo sui trasporti terrestri², le disposizioni della STI OPE si applicano anche alla Svizzera.

Nell'ambito della comunicazione operativa, un'eventuale soluzione isolata per la Svizzera non sarebbe opportuna dal punto di vista della sicurezza e dell'interoperabilità del traffico ferroviario internazionale. Un ulteriore aspetto da prendere in considerazione è che l'introduzione di una nuova normativa nazionale sarebbe difficilmente attuabile a livello politico. Grazie ad un'armonizzazione al di là delle frontiere linguistiche, la comprensione reciproca migliorerà, soprattutto nella comunicazione telefonica, ciò che avrà un impatto positivo sulla sicurezza.

Mentre i neofiti trovano facile imparare le nuove procedure legate alla loro professione, il cambiamento nel modo di pensare rappresenta una sfida, in particolare per il personale di lunga data con modelli comportamentali consolidati, e l'UFT ne è consapevole. Una formazione orientata alla pratica e un'implementazione coerente nell'esercizio sono essenziali affinché il nuovo modo di comunicare venga memorizzato dal personale il più rapidamente possibile e con il tempo diventi un processo automatico.

Siamo fiduciosi che questo cambiamento sia fattibile, anche perché la procedura Digit by Digit viene utilizzata da anni con successo, per esempio nel settore dell'aviazione, da tutte le parti coinvolte. Abbiamo ricevuto anche diversi feedback positivi da parte di imprese ferroviarie che non appoggerebbero un ritorno al vecchio sistema. Questi feedback confermano che con una formazione, un supporto e una sensibilizzazione chiari, è possibile ottenere l'accettazione da parte del personale. Riteniamo che l'accettazione sia un presupposto importante per un'implementazione di successo.

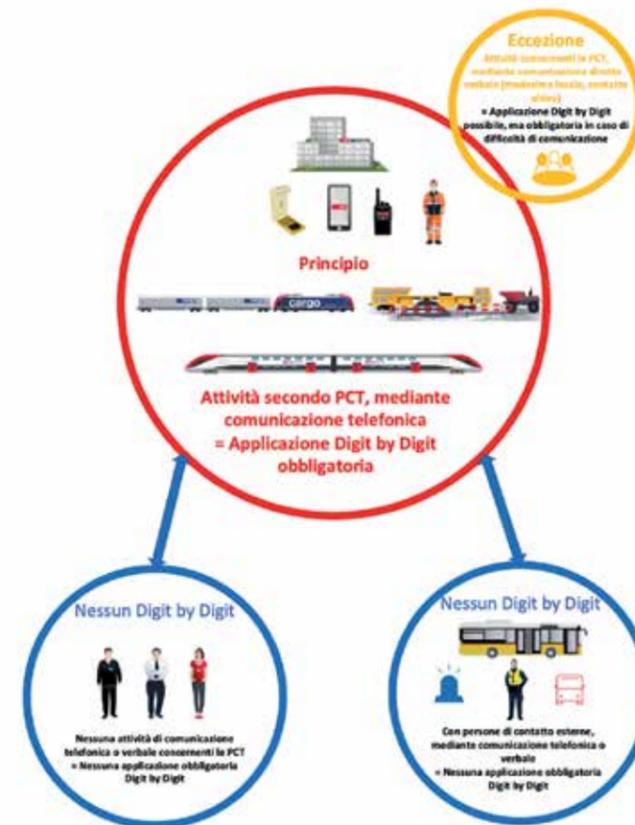
Rinuncia alla consegna di un formulario collettivo da parte del personale

Il fatto che si possa rinunciare deliberatamente agli ordini e ai formulari prescritti nella pratica, è immaginabile solo in un caso. Vale a dire, nel caso dell'eventuale revoca di una corsa a vista prescritta. Riteniamo che l'adeguamento secondo cui un messaggio trasmesso con obbligo di quietanzamento ora debba anche essere revocato tramite quietanzamento, sia un

grande vantaggio in termini di sicurezza. I vantaggi in termini di sicurezza devono avere un peso maggiore rispetto a un'eventuale perdita di tempo.

"Analisi degli esempi dell'allegato"

Abbiamo ordinato per data e analizzato gli Estratti del controllo operativo di FFS Infrastruttura allegati alla vostra lettera. Abbiamo notato che le segnalazioni riguardanti i malintesi dovuti a Digit by Digit



diminuiscono dopo la fase introduttiva. Dall'analisi degli eventi segnalati all'UFT dal 1° luglio 2020, non emerge alcun incremento in relazione a dei "comportamenti sbagliati contro le prescrizioni di trasmissione". L'UFT parte dal presupposto che le ferrovie siano adeguatamente sensibilizzate sulla questione. Di conseguenza, segnalerebbero all'UFT gli eventi che possono essere chiaramente riconducibili all'applicazione delle nuove prescrizioni



tramite la Banca dati nazionale degli eventi (NEDB).

L'UFT è convinto che, oltre alla formazione, un'implementazione efficace delle nuove disposizioni richieda un buon supporto e una buona sensibilizzazione. Il modo in cui questo supporto e questa sensibilizzazione vengono strutturati e implementati dipende dalla cultura della sicurezza di un'azienda. Partiamo dal presupposto che le imprese ferroviarie sapranno orientare i loro controlli in modo da identificare eventuali difficoltà nell'attuazione delle nuove prescrizioni e sostenere ulteriormente il personale durante la fase di implementazione grazie ad eventuali misure aggiuntive. L'obiettivo non dovrebbe essere in alcun modo quello di penalizzare il personale per gli eventuali errori. Ci aspettiamo che le imprese ferroviarie trasmettano questo concetto.

"Le nostre conclusioni"

Dopo aver soppesato le vostre argomentazioni e aver analizzato gli esempi e le informazioni a nostra disposizione, riteniamo che con l'implementazione delle nuove disposizioni continuino a prevalere i vantaggi in termini di sicurezza. In occasione degli audit e dei controlli operativi, l'UFT verificherà la trasmissione sia corretta e supporterà le imprese nell'ulteriore sensibilizzazione e implementazione.

Appreziamo il vostro impegno a favore della sicurezza nel traffico ferroviario. Ci auguriamo di essere riusciti a illustrarvi la nostra posizione in modo chiaro e convincente.

Cordiali saluti

Ufficio federale dei trasporti
Dr. P. Füglistaler, direttore

1 Regolamento di esecuzione (UE) 2019/773 della Commissione del 16 maggio 2019 relativo alla specifica tecnica di interoperabilità per il sottosistema "Esercizio e gestione del traffico" del sistema ferroviario dell'Unione europea.

2 Accordo tra la Confederazione Svizzera e la Comunità europea sul trasporto di merci e di passeggeri su strada e per ferrovia, RS 0.740.72

Due cose diverse

Trasporto aereo e ferroviario. *Oliver Altorfer*



L'aviazione e la ferrovia sono due cose molto diverse nella loro concezione e anche per quanto riguarda le lingue. Nell'aviazione, la denominazione di tutti i componenti che devono essere trasmessi via radio è subordinata alla rispettiva lingua aeronautica.

Eccovi un semplice esempio: negli aeroporti non ci sono vie di rullaggio senza lettera di identificazione. Lì si riceve un "Taxiing to Runway 24Romeo via Taxiway 11Alpha - 74Juliett - 29Echo" e non un itinerario dal binario 4 via dueuno-unounouno-unosette a quattrodue. Le sezioni terminano chiaramente con delle lettere di identificazione ed è chiaro che dopo la lettera viene sempre un nuovo identificatore. In ferrovia, la denominazione vuole essere moderna, ma quella degli impianti non è adattata alla lingua. E QUESTO porta a malintesi. Perché dal binario quattrouno via unounounounoottoottonovequattrodue... Sì, dannazione, quali gruppi di numeri stanno insieme adesso?

Dovrebbe esserci un identificativo di gruppo dietro o davanti a OGNI binario e, pertanto, ad esempio, dal binario Alpha quattrouno via Alpha unounouno, Delta unootto, Echo ottonovequattro a Bravo duedue.

Per far questo, tutti avrebbero bisogno di avere davanti a sé i piani delle stazioni e delle linee, con le denominazioni dei binari rilevanti dal punto di vista operativo. Solo allora tutti parlerebbero della stessa cosa. In tal senso, i piani delle stazioni e delle linee esistenti non valgono niente. Non mi interessa un settore di binario senza segnale se è suddiviso in tre sezioni di localizzazione dei treni che non posso riconoscere dal binario. Per me, come macchinista, un binario va da un elemento di binario ad un altro elemento di binario.

Qui non si è riflettuto abbastanza in profondità. Proprio come nel caso del multilinguismo. Vogliamo essere trasparenti e sicuri? Allora abbiamo bisogno di una sola lingua. E, questo, integralmente. Con il nostro super fantastico ETCS, magari sarebbe anche l'inglese! ➔

Segnalazione confidenziale

Creazione di un centro di segnalazione confidenziale o anonima presso l'UFT. *Raoul Fassbind, comitato del VSLF & Hubert Giger, presidente del VSLF*

Secondo quanto affermato dallo stesso, un compito importante dell'Ufficio federale dei trasporti UFT è quello di garantire uno standard di sicurezza elevato ma finanziariamente sostenibile, per le ferrovie, gli autobus, le navi e le funivie. Al fine di garantire la sicurezza, l'Ufficio federale dei trasporti UFT si assume la supervisione della sicurezza nei settori del monitoraggio, della sorveglianza del mercato, delle disposizioni rilevanti per la sicurezza, nonché dei permessi e delle autorizzazioni.

Nell'ambito del monitoraggio della sicurezza, l'UFT si avvale principalmente di due strumenti: gli audit e i controlli operativi. In casi specifici, fa capo anche alle ispezioni.

Dalla nostra pluriennale esperienza come associazione professionale del personale di locomotiva in Svizzera risulta che, dal punto di vista della sicurezza, questi strumenti non sono sufficienti per ottenere delle informazioni non filtrate su situazioni e condizioni problematiche nell'esercizio ferroviario. L'esercizio permanente e geograficamente esteso comporta delle sfide particolari.

In questo contesto, riscontriamo delle lacune nell'acquisizione di informazioni da parte dell'UFT per poter adempiere pienamente i suoi compiti:

1. I casi di qualsiasi natura segnalati dal personale e dai loro superiori riguardano sempre e solo la propria impresa. Il rischio che queste informazioni siano relativizzate e non vengano trattate con la dovuta priorità e necessità non è trascurabile e del tutto naturale.
2. Gli autori delle varie normative e dei derivanti processi operativi mostrano poco interesse ad ottimizzare e coordinare gli stessi, in quanto l'impegno richiesto è grande e sono essi stessi a doverlo predisporre. Anche i costi interni dell'azienda e la pressione in termini di tempo, come pure la necessità di salvaguardare la continuità dell'esercizio, sono dei fattori aggravanti.
3. Le segnalazioni direttamente all'UFT o ad altri enti esterni all'azienda possono avere delle conseguenze sotto il profilo del diritto del lavoro e talvolta sono addirittura vietate dai contratti di lavoro. Le normative sul diritto del lavoro ostacolano pertanto le segnalazioni critiche dall'area di interesse dell'impresa.

Dal nostro punto di vista, questi punti dovrebbero essere messi in discussione e verificati. È quanto abbiamo chiesto all'UFT di fare con la nostra lettera del 5 gennaio 2021.

Nella nostra lettera abbiamo chiesto all'UFT di istituire un centro di segnalazione confidenziale o anonima per il personale e le istituzioni. Questo consentirebbe un flusso ininterrotto di informazioni. Questo centro di segnalazione non sarebbe a disposizione solo del personale della base che vive delle situazioni particolari nella propria attività giornaliera, in quanto, se necessario, anche i supervisori o i dipendenti di livello superiore potrebbero trasmettere delle informazioni importanti. La creazione di un simile sistema sarebbe una soluzione pragmatica e poco costosa. La nostra richiesta ha ricevuto risposta dall'UFT il 22 gennaio 2021, con la seguente argomentazione:

Risposta dall'UFT

Le attuali prescrizioni legali prevedono una chiara responsabilità delle imprese di trasporto sul piano della sicurezza e della gestione dei rischi nel trasporto pubblico. Tra le altre cose, le imprese di trasporto devono garantire che le informazioni rilevanti per la sicurezza, le avvertenze sui rischi e le richieste dei singoli dipendenti siano registrate e incorporate nella gestione dei rischi operativi. In qualità di autorità di vigilanza, l'UFT si avvale del mo-

Le FFS misurano la struttura della sicurezza e della qualità anche attraverso regolari sondaggi tra i dipendenti. Nel mese di marzo, infatti, circa 6.000 dipendenti hanno ricevuto l'invito a prendervi parte. Le diverse domande servono, tra l'altro, a verificare le misure già adottate nell'ambito del progetto SICURO. L'attenzione si concentra sul sistema di comunicazione interna.

Si rimanda al LocoFolio 1/2020 «Vauderens» e «Progetto FFS Sicuro».

In tutte le imprese e aree con attività critiche per la sicurezza, è essenziale che vi sia un buon sistema di comunicazione e, pertanto, un flusso di informazioni chiaro e trasparente. Questo è un elemento centrale della Just Culture.



onitoraggio della sicurezza per controllare se e in che modo le imprese di trasporto si assumono questa responsabilità.

Un punto centrale di segnalazione, gestito in modo proattivo dall'UFT e, pertanto, un'influenza diretta sui processi operativi delle imprese di trasporto sarebbe in netta contraddizione con l'attuale sistema previsto dalla legge. Potrebbe minare la chiara assegnazione di responsabilità in materia di sicurezza nelle attività operative e comportare un indebolimento del senso di responsabilità delle imprese di trasporto. Inoltre, indebolirebbe i canali di segnalazione all'interno delle imprese di trasporto: A causa della pressione per mancanza di tempo, di esperienze negative o per comodità, ci sarebbe la possibilità che le carenze rilevate vengano segnalate solo al centro di segnalazione esterno.

In presenza di problemi concreti rilevanti per la sicurezza, l'UFT dovrebbe essere informato solo nei seguenti casi:

1. I casi devono essere notificati conformemente alle direttive pertinenti, oppure
2. Le informazioni sono rilevanti per il sistema di trasporto pubblico, per esempio se è richiesto il coordinamento con altri attori nazionali o internazionali o le loro informazioni sono necessarie, oppure
3. I processi interni dell'azienda vengono meno, per esempio se un'impresa ignora la ripetuta segnalazione di un dipendente di un difetto rilevante per la sicurezza.

Le segnalazioni nei casi 1 e 2 vengono effettuate dall'azienda tramite i consueti canali informativi; non si ravvisa alcuna necessità di intervento in tal senso. La vostra richiesta riguarda in primo luogo il caso 3. Già oggi i dipendenti, le istituzioni o i cittadini contattano l'UFT in caso di carenze o altre domande. Le informazioni in materia di sicurezza vengono registrate a livello centrale presso la sezione Informazioni di base. La situazione viene chiarita insieme alle sezioni preposte, se necessario con il coinvolgimento delle imprese di trasporto interessate. I dati personali dei dipendenti vengono sempre trattati in modo confidenziale con l'impresa di trasporto interessata. Se necessario, l'UFT chiede alle imprese di

Controllo dei treni

La ferrovia non è più sotto controllo. *Équipe tecnica del VSLF*

Il coinvolgimento del personale è una nostra rivendicazione di vecchia data. Sempre più spesso si fa capo ai sondaggi. Indagini come quella sulle restrizioni dovute al sistema di controllo dei treni indicano chiaramente che né Infrastruttura né i responsabili della divisione trazione hanno una visione d'insieme delle particolarità della guida di un treno. ➔

Indagine Restrizione dovuta al controllo dei treni

Editore: SBB P-BP-ZFR

Cari macchinisti,

Esistono alcune situazioni in cui il controllo della marcia dei treni sorveglia la corsa del treno a una velocità ridotta, nonostante il segnale principale successivo ammetterebbe una velocità maggiore.

Per rendere la circolazione dei treni più fluida e raggiungere una migliore stabilità di Produzione ferroviaria, vi chiediamo di segnalare i casi di sorveglianza che per voi rappresentano un ostacolo. Non si tratta di eliminare tutti i casi di sorveglianza, ma di identificare quelli che rappresentano un disturbo nell'esercizio quotidiano. Per questo motivo facciamo appello alla vostra esperienza: vi chiediamo di segnalare i casi più frequenti in cui secondo voi lo svincolo (trasmesso da loop, balisa o segnale) arriva troppo tardi. Durante la guida, dove incontrate regolarmente degli ostacoli dovuti al controllo della marcia dei treni con una riduzione di velocità? Dove dovete effettuare una liberazione e poi circolare solo a 40 km/h?

Vi chiediamo di compilare un modulo per ogni limitazione. Potete utilizzare il modulo più volte. La lingua può essere selezionata nella parte superiore del modulo.

Segnali

A volte a sinistra, a volte a destra, a volte da entrambe le parti. *Équipe tecnica del VSLF*



A seguito dell'attuale prassi di montare i segnali di tutti i tipi o a sinistra o a destra, siamo arrivati al punto che adesso nello stesso posto vengono collocati dei segnali sia a sinistra che a destra!

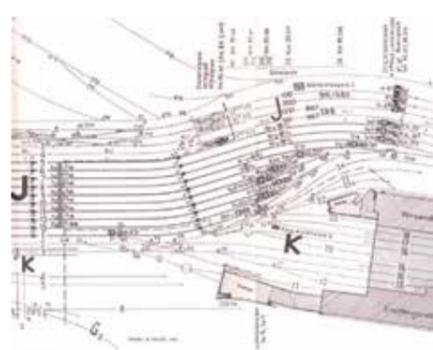
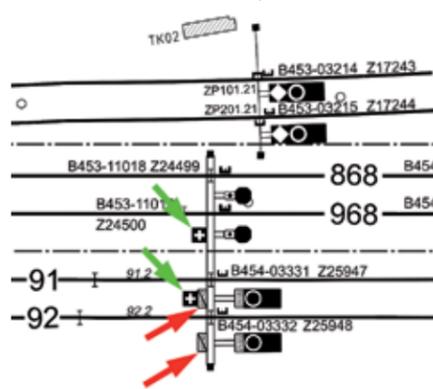
Per i binari 91 e 92 in direzione di marcia a destra, ci sono due segnali di arresto per la manovra (verde) a sinistra e due segnali di fine stazione (rosso) a destra.

Difficilmente potrebbe essere più incoerente di così. Non resta che sperare che non si faccia mai confusione. Mi chiedo se le scritte sui pulsanti di una centrale nucleare seguano la stessa logica.

Se le prescrizioni ammettono una cosa simile, allora sia le prescrizioni che chi le ha fatte vanno assolutamente corretti.

Il VSLF ha segnalato più volte il problema agli organi responsabili. ➔

(Bern Weyermannshaus, uscita direzione Berna)



La lotteria dei tratti di rallentamento

L'installazione dei segnali di rallentamento è una questione spinosa che ci tiene costantemente occupati. *Équipe tecnica del VSLF*

In questo esempio, i segnali non sono collocati correttamente. Il segnale di limitazione temporanea della velocità, che viene dopo il segnale avanzato, consente al macchinista di accelerare il treno alla velocità massima consentita. Questo può

provocare delle situazioni pericolose per la sicurezza. Probabilmente, il segnale di limitazione temporanea della velocità dovrebbe applicarsi solo al tratto di sinistra e quindi dovrebbe essere posizionato più in avanti. ➔



Sistema CCL

NZZ del 1° aprile 2021: «Sistema CCL» poco trasparente. *Comitato del VSLF*



Secondo una ricerca della NZZ, dai salari ogni anno in Svizzera 200 milioni di franchi confluiscono nelle casse gestite dai partner sociali. I contratti collettivi di lavoro CCL, dichiarati generalmente vincolanti dalla Confederazione, obbligano tutte le aziende del settore e tutti i dipendenti a detrarre i contributi per le spese di esecuzione. Secondo la NZZ, più di un milione di dipendenti sono soggetti a un CCL generalmente vincolante. Tra le altre cose, questo ha lo scopo di prevenire il «dumping salariale» nel quadro della libera circolazione delle persone con l'UE.

L'implementazione dei CCL ha luogo tramite delle commissioni paritetiche che controllano se i contratti vengono rispettati e versano dei contributi per la formazione continua. Le commissioni delegano questi compiti ai sindacati e alle associazioni dei datori di lavoro. Secondo la NZZ, in questo «sistema CCL» non vi è praticamente alcuna trasparenza per quanto riguarda i flussi di denaro.

Il VSLF, quale partner sociale di SOB, Thurbo, RegionAlps, TILO, BLS, FFS, FFS Cargo e FFS Cargo International, riceve fondi anche dai contributi alle spese di esecuzione dei dipendenti che non sono membri di un'associazione o di un sindacato.

Possiamo fornire delle informazioni trasparenti sull'uso di questi fondi. Per lo stesso motivo, anche l'intero resoconto dettagliato del VSLF viene messo a disposizione di tutti i membri ogni anno con l'opuscolo per l'Assemblea Generale. ➔



Biciclette

Abolizione della possibilità di carico in proprio delle biciclette. *Raoul Fassbind, comitato FFS-V*



In concomitanza con l'ultimo cambio di orario nel dicembre 2020, da parte dell'Unione dei trasporti pubblici (UTP) ci è pervenuto il sorprendente annuncio che avrebbe sospeso l'attuale servizio gratuito di carico di bici da e per il posto di lavoro per coloro che lavorano a turni e che non hanno un collegamento con i trasporti pubblici. I motivi addotti erano i regolamenti poco chiari, le disparità di trattamento delle diverse imprese di trasporto e degli utenti, le difficoltà per il personale di controllo e lo scarso utilizzo del servizio, come pure le discrepanze con l'obbligo di riservazione e gli orari di chiusura nella ZVV. Un'ufficializzazione di questo servizio non sarebbe pertanto possibile. In alternativa, è stato proposto l'acquisto di un velo pass per l'abbonamento generale FVP per 240.- all'anno.

Ci sono diversi punti di questo cambiamento che ci danno fastidio. Da una parte, la cosa ci è stata comunicata con un preavviso brevissimo di soli quattro giorni. Dall'altra parte, questa nuova cancellazione di un'offerta pratica e poco costosa per i dipendenti con turni irregolari ci è rimasta sullo stomaco. In tempi di radicali cambiamenti nella politica climatica, questo incoraggia inoltre il passaggio all'auto. Da un lato, questo è in netta contraddizione con il mandato dei trasporti pubblici, e dall'altro, aggrava il problema dei parcheggi, già limitati e costosi, nelle aree centrali delle grandi città.

Dopo l'intervento dei sindacati del personale e delle imprese di trasporto presso l'UTP e la commissione di coordinamento FVP, si è preso nota dei punti menzionati

si è riconosciuto che ci sono delle esigenze locali per questo prodotto che è stato soppresso. Purtroppo si è deciso di non revocare la decisione. Per contro, la commissione di coordinamento FVP ha rivolto alle imprese di trasporto la raccomandazione di impegnarsi per trovare le proprie soluzioni interne, se necessario.

Abbiamo fatto nostra questa raccomandazione per chiedere alle imprese di trasporto di trovare delle soluzioni per i dipendenti interessati. Fortunatamente, all'inizio di aprile, presso FFS Traffico viaggiatori è stato possibile introdurre una soluzione pragmatica sotto forma di tessera non nominativa. Non resta che sperare che anche le altre ITF decidano di introdurre quanto prima un prodotto sostitutivo. ➔

Quo vadis, orario cadenzato?

A metà marzo, le FFS hanno annunciato che in futuro nell'orario verranno inserite più riserve di tempo a scapito dei collegamenti.

Raoul Fassbind, comitato FFS V

Nel 1982, dopo anni di riflessioni da parte del cosiddetto «club dei fanatici», è stato introdotto l'orario cadenzato in tutta la Svizzera. Inizialmente, era previsto un treno all'ora per ogni direzione e per ogni linea. Grazie al successo di questa offerta, la domanda era aumentata costantemente, per cui gli intervalli tra un treno e l'altro sono stati ulteriormente accorciati e sono stati realizzati degli immensi progetti ferroviari come la Bahn2000. L'obiettivo finale doveva essere un orario cadenzato integrale, con punti nodali ogni ora intera e ogni mezz'ora nelle stazioni di cambio. Questo richiedeva un tempo di percorrenza tra i nodi di poco meno di 30 o 60 minuti. In questo modo, la situazione dei collegamenti nelle stazioni era migliorata in modo significativo, la Svizzera era collegata sempre meglio e la domanda aveva continuato a registrare un forte aumento. Dato che in Svizzera il maggior numero possibile di città deve poter essere raggiunto garantendo una circolazione ininterrotta, molti treni circolano in traffico misto su più tratte. Il risultato è stato un sistema ferroviario molto complesso, con innumerevoli potenziali di conflitto.

Per stare al passo con l'ulteriore sviluppo di questo sistema e con gli obiettivi politici, come il cambiamento della mobilità o la protezione del clima e la forte domanda, negli ultimi trent'anni oltre 52 miliardi di franchi svizzeri di denaro dei contribuenti

sono stati investiti o preventivati in progetti ferroviari come la Bahn2000, NEAT, HGV, ZEB e FABL. Queste enormi spese finanziarie in progetti infrastrutturali hanno lo scopo di migliorare la situazione dei collegamenti nelle stazioni di raccordo, consentire un pendolarismo rapido e ininterrotto tra città e stabilizzare e aumentare l'affidabilità del traffico ferroviario. È stata pertanto una sorpresa quando, a metà marzo, le FFS hanno annunciato che i tempi di percorrenza sarebbero stati prolungati e che, di conseguenza, non sarebbe più stato possibile raggiungere dei preziosi collegamenti. In questo modo, le catene di servizi esistenti perdono valore e attrattiva. Ma perché sono necessarie queste misure?

Come già spesso comunicato, le FFS e altre ferrovie sono praticamente diventate vittime del loro stesso successo. A causa della rapida crescita, da un lato i treni sono ostacolati dall'elevato numero di passeggeri che salgono e scendono. Durante il primo lockdown con un numero molto limitato di passeggeri, per esempio, la puntualità è aumentata in modo esponenziale. Dall'altro lato, gli investimenti nella manutenzione delle linee per molti anni sono stati fortemente trascurati a causa della mancanza di griglie orarie e della pressione economica. Inoltre, l'elevata occupazione delle tratte con il mix di treni lenti e veloci rappresen-

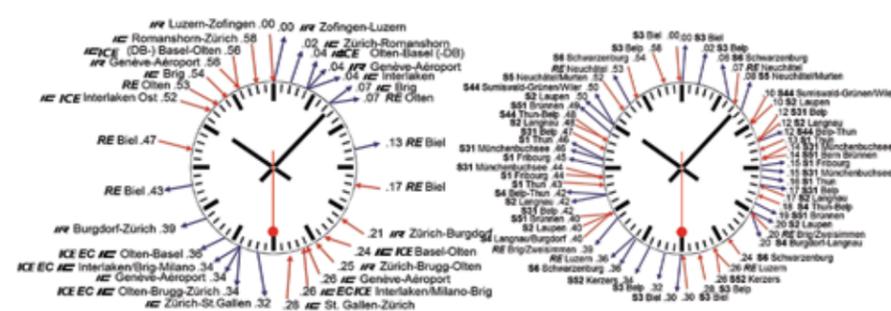
ta un enorme potenziale per ostacolarsi a vicenda. Questi motivi sono tra quelli comunicati più di frequente. Ci sono però innumerevoli altri effetti che, in generale, hanno una grande influenza sulla stabilità dell'orario.

Da un lato, c'è sicuramente l'elevato numero di cantieri con i relativi tratti di rallentamento. A causa delle forti sollecitazioni e della manutenzione inadeguata o trascurata, spesso si riscontrano anche problemi di usura e danni ai binari con relative perdite di tempo di percorrenza. Le velocità delle linee o delle stazioni vengono inoltre spesso ridotte dopo la ristrutturazione o la nuova costruzione di impianti. Anche se in modo minimo, ma nel complesso lo si nota. Un altro nuovo fenomeno riguarda anche la segnalazione dei cantieri a lungo termine nella tabella di marcia e non come tratti di rallentamento. Questo porta ad aspettative errate, a un cambiamento radicale della routine e, di conseguenza, ad uno stile di guida più prudente e pertanto più lento da parte del personale di locomotiva. Anche questo solo su piccola scala, ma che si va a sommare.

In passato, quando le linee venivano ammodernate, spesso si prevedeva anche uno snellimento dell'infrastruttura. In questo modo ci sono meno possibilità di incroci e sorpassi e, pertanto, una flessibilità minore. Questo può senz'altro aver senso nella

pianificazione dell'orario, ma in un esercizio quotidiano con molti fattori esterni è piuttosto controproducente. Inoltre, gli addetti alle cabine di manovra locali sono stati raggruppati in grandi centri di comando remoto centrali. Il traffico ferroviario viene sostanzialmente gestito automaticamente e le specifiche conoscenze locali degli impianti ferroviari e delle loro particolarità si stanno perdendo sempre più. Ne consegue che il «comando automatico» rimane attivo anche in caso di malfunzionamenti o di ritardi e gestisce l'esercizio in base alla logica preprogrammata. Anche i requisiti di qualifica e la cultura di controllo dei responsabili del traffico ferroviario mostrano degli effetti negativi. Le soluzioni veloci spesso non vengono più utilizzate o perdono ulteriore efficacia a causa dei problemi elencati. Per aumentare la sicurezza dell'esercizio ferroviario, sono stati fatti degli enormi investimenti anche nei sistemi di controllo dei treni. Lo ZUB e l'ETCS monitorano le velocità consentite, ma sono decisamente poco flessibili in quanto sono legati alle informazioni provenienti dalle balise e dai punti di controllo installati in modo permanente. Ne consegue che i treni spesso viaggiano a velocità molto basse per delle lunghe distanze, anche se questo non sarebbe necessario né dal punto di vista tecnico né da quello normativo. Il solo numero di segnali monitorati dallo ZUB dal 2007 è aumentato di oltre il 220%, da 2.813 a 6.182 segnali. Con una percentuale di quasi il 50% di tutti i segnali, le risultanti limitazioni della velocità non sono indifferenti. Un appello di FFS P-BP-ZFR, tramite un sondaggio al personale di locomotiva a metà aprile di quest'anno, evidenzia che questo problema è ormai diventato un ostacolo tale per l'esercizio da non poter più essere tollerato. Dà da pensare il fatto che si sia chiesto al personale di locomotiva di identificare questi punti di conflitto e non ai diretti superiori. Il gestore dell'infrastruttura evidentemente non è a conoscenza dei punti critici.

Orario 2016 a Berna, arrivo e partenza dei treni



lità dei treni interregionali con un'elevata frequenza di fermate. Ci sono molte influenze anche sotto il profilo tecnico del veicolo. Le porte difettose ostacolano il flusso dei passeggeri. Le prestazioni ridotte dovute a motori o convertitori di corrente difettosi riducono la capacità di accelerazione. Il nuovo software, che promette importanti risparmi energetici, riduce sensibilmente le prestazioni di un veicolo e influisce anche sul comportamento di frenata. Se questo non risponde

Anno	segnali monitorati dallo ZUB	Totale segnali	%
2007	2'813	~12'300	23%
2012	3'438	~12'300	28%
06.2016	4'351	12'331	35%
12.2016	4'664	12'420	38%
12.2017	5'239	12'341	42%
12.2018	5'800	12'371	47%
12.2019	6'023	12'547	48%
12.2020	6'182	12'713	49%

Con l'ETCS Level 1, le limitazioni legate al sistema vengono alla luce anche a velocità di avvicinamento molto basse e poco visibili. Per evitare un'eventuale frenata di emergenza e mettere in pericolo i passeggeri, molti macchinisti adottano la bassa velocità di avvicinamento di 15 km/h già

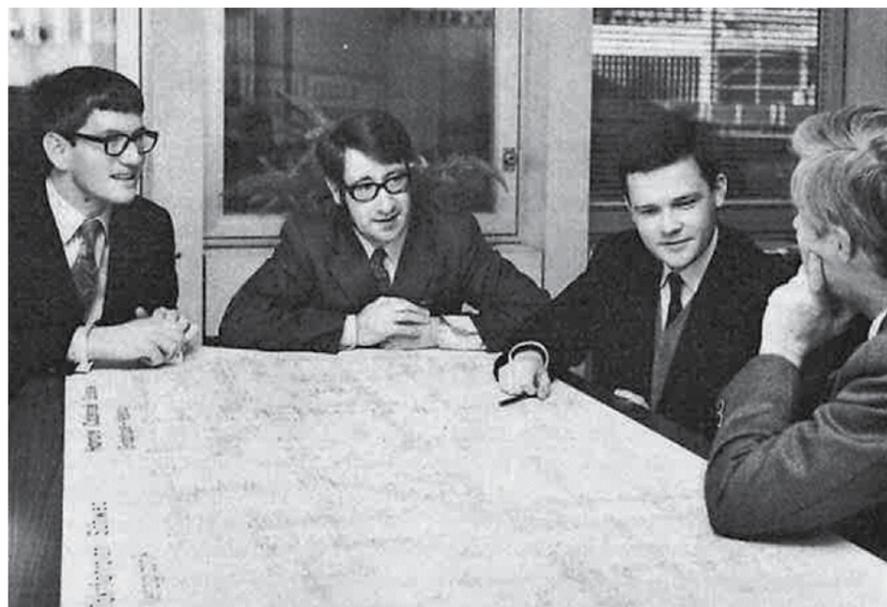
alle aspettative, a sua volta incoraggia anche uno stile di guida più prudente e cauto da parte del personale di locomotiva.

Ulteriori effetti si possono riscontrare anche a livello interno dell'azienda. Una pianificazione errata del personale ha un impatto diretto sulla qualità della produzione. I continui cambiamenti dei turni impediscono qualsiasi forma di routine. La frequente modifica delle direttive e le tante discrepanze creano insicurezza tra il personale. Nel frattempo, ogni disaccoppiamento e stazionamento di un treno si trasforma in un'avventura finché tutti riescono ad accordarsi sul luogo di servizio adatto. È soprattutto durante le manovre che un modo di lavorare calmo e pianificato sarebbe vantaggioso per la sicurezza.

Questo elenco non è esaustivo. Altre influenze esterne sono dovute ai treni stranieri che sono integrati nell'orario svizzero, alla diversa gestione dei moderni sistemi di monitoraggio o a innumerevoli fattori esterni.

A quanto pare, la complessità dell'esercizio ferroviario è molto più profonda di quanto generalmente comunicato o ritenuto dall'esterno. Sono i tanti piccoli dettagli che si sommano in un grande effetto a fisarmonica e influiscono sulla qualità. Questi ormai possono essere visti come il frutto di un'evoluzione storica e purtroppo cannibalizzano gli enormi progetti infrastrutturali del passato. Vi si deve porre rimedio mediante delle ulteriori misure infrastrutturali, un'intensificazione delle cadenze e delle soluzioni IT che, a loro volta, hanno lo scopo di compensare i collegamenti persi e soddisfare la prevista domanda più elevata.

Solo il tempo ci dirà se l'atteso effetto positivo si verificherà effettivamente o se i tanti piccoli effetti negativi continueranno a riproporsi come in un circolo vizioso. Il piano originariamente elaborato dal "club dei fanatici" è ancora attuale nei suoi principi di base, ma l'idea centrale di Bahn2000 con nodi completi all'ora intera e alla mezz'ora nei maggiori centri sarà difficile da portare avanti. Un'affermazione a questo proposito "Vogliamo evitare un orario cadenzato rigido" dell'ex capo di FFS Traffico passeggeri, Toni Häne, in una delle sue ultime interviste prima del suo pensionamento conferma questa ipotesi.



Il «club dei fanatici» («Spinnerclub»): Samuel Stähli, Jean-Pierre Berthouzoz e Hans Meiner.



FFS 1982

Hubert Giger è il presidente del Sindacato svizzero dei macchinisti e degli aspiranti (VSLF). Critica il fatto che la ferrovia abbia investito troppo denaro in sistemi digitali che dovrebbero sostituire le persone. Nell'intervista, spiega perché i nuovi treni «significano un posto di lavoro che vacilla di continuo» e perché non si fida della pianificazione del personale delle FFS.

Signor Giger, il VSLF rappresenta gli interessi dei macchinisti. Quali sono i problemi più urgenti al momento?

La cattiva gestione degli ultimi anni ha causato dei problemi importanti sul piano dell'efficienza. Le permanenti ristrutturazioni e gli inadeguati strumenti di pianificazione continuano a causare delle perdite nelle sinergie e, di conseguenza, delle carenze di risorse umane che possono essere compensate solo grazie ad una grande flessibilità del personale di base. La perenne carenza di macchinisti o i termini di preavviso sempre più brevi per l'assegnazione del lavoro ne sono una diretta conseguenza. Il know-how ferroviario sta diminuendo, le competenze specialistiche sono sempre più isolate, le interfacce vengono semplicemente gestite e le responsabilità vengono sempre più delegate.

L'anno scorso, le FFS hanno dovuto snellire l'orario perché avevano troppo pochi macchinisti. Come si è potuti arrivare a questa situazione?

È stato investito troppo tempo e denaro nel finanziamento e nel co-sviluppo di sistemi digitali che avrebbero dovuto rimpiazzare l'uomo a medio termine. Questo include il presunto sistema di pianificazione automatica «Sopre» che, essendo inadeguato, spreca molte risorse e necessita di più personale di locomotiva. La formazione di base e la formazione continua sono state trascurate e per anni sono state determinate dal budget anziché dalle effettive necessità. Sembrava che non valesse più la pena di fare questi investimenti, in quanto si contava sull'automazione dei treni per una sostituzione, o almeno un alleggerimento in termini di profilo lavorativo. Le FFS hanno avuto inoltre un ruolo chiave nella diffusione mediatica dei propri piani di automazione. Questo ha scoraggiato molti potenziali aspiranti. Da non dimenticare che, a causa del coronavirus, nell'estate del 2020 tutti i trasporti per i grandi eventi e tutti i treni notturni della S-Bahn sono

stati soppressi, eppure lo stesso le FFS non sono state in grado di adempiere al loro mandato e, come previsto, hanno dovuto tenere fermi i treni.

Nel frattempo, la ferrovia dice che il livello prefissato sarà raggiunto entro metà anno. Anche lei è ottimista?

No. Anche se quest'anno si dovesse temporaneamente raggiungere il fabbisogno effettivo medio in tutta la Svizzera, ci sono ancora delle differenze regionali molto grandi che comporteranno solo un sollievo parziale. Invece di divulgare delle previsioni ottimistiche, adesso sarebbe più importante intervenire sulle cause e non sugli effetti. Altrimenti molti macchinisti lasceranno la professione dopo tre o quattro anni e il problema si ripresenterà di nuovo. Il fatto che ci siano migliaia di interessati, non significa necessariamente avere dei candidati validi e motivati che completano la loro formazione con successo.

Consiglierebbe oggi a un ragazzo di 15 anni di diventare macchinista?

È sempre ancora un lavoro dei sogni, come confermano molti macchinisti che fanno questo lavoro da molti anni. Se il desiderio e i presupposti ci sono, perché no. Oggi però raccomanderei a tutti di costruirsi in parallelo anche una seconda opportunità. Uno dei principali incentivi di questa professione è l'autonomia e la grande responsabilità. C'è il grande rischio che la responsabilità aumenti di continuo, ma l'autonomia e la relativa fiducia vengono sempre più rimpiazzate da sistemi che, a loro volta, devono essere monitorati e gestiti dal macchinista.

Di recente i progetti di automazione, come SmartRail 4.0, sono stati ridimensionati in modo significativo. Quando si aspetta di veder circolare il primo treno senza conducente sulla rete ferroviaria svizzera a scartamento normale?

Non prima che la rete ferroviaria sia stata completamente ristrutturata in tal senso. Questo significa nuove tratte, banchine transennate, nuove cabine di manovra, nuovi veicoli e così via. Questo verrà a costare diversi miliardi di franchi e probabilmente richiederà ancora qualche decennio. In un sistema chiuso con veicoli e percorsi omogenei, i treni senza conducente oggi sono già perfettamente possibili. Ma anche con questi sistemi c'è bisogno di personale

di picchetto per raggiungere i treni in caso di emergenza. Testare la fattibilità tecnica non è ancora un'innovazione. È necessario fare un calcolo onesto dei costi-benefici per determinare se i sistemi sono compatibili con l'infrastruttura esistente e se realmente apportano un valore aggiunto.

Le dichiarazioni sugli sviluppi tecnologici hanno suscitato dei timori tra i macchinisti circa il futuro del loro lavoro. Nel frattempo la situazione è un po' migliorata?

Alle FFS c'è stata una sorta di rinsavimento nei confronti della tecnologia digitale come rimpiazzo del macchinista, e questo è stato sicuramente percepito anche dai potenziali interessati a questa attività. Inoltre, l'attuale difficile situazione economica favorisce l'interesse per questa professione. Le imprese ferroviarie devono però anche essere consapevoli che al giorno d'oggi la gente è più flessibile e non vuole più esercitare una professione per 40 anni e al 100%. Tenuto conto del dispendio di tempo e denaro richiesto per la formazione, l'obiettivo dovrebbe essere quello di rendere le condizioni di lavoro quanto più ottimali possibile, al fine di avere il controllo sui costi e sull'affidabilità del mandato di prestazione.

Le FFS hanno un nuovo capo nella persona di Vincent Ducrot. Qual è la sua impressione su di lui?

Vincent ha identificato correttamente molti problemi. Il fatto che riesca anche a risolverli dipende dalla flessibilità e dalla capacità di imporsi dei suoi alleati.

In un'intervista, Vincent Ducrot ha detto che le FFS stanno valutando la fattibilità di turni speciali per le donne per una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia. Lei cosa ne pensa?

Non sono solo le donne a desiderarlo, ci sono anche molti uomini che hanno una famiglia e che vedrebbero con favore dei miglioramenti. Come dovrebbero essere questi turni speciali? Turni del primo mattino dalle 3 alle 8 o turni serali dalle 6 alle 2 del mattino per poter essere presenti tutto il giorno per la famiglia? Dei turni intermedi dalle 8 alle 17 per poter sistemare i figli all'asilo nido durante il giorno? Questa è una professione che comporta degli orari di lavoro molto particolari, bisogna essere individualisti e molto flessibili quando si

tratta di orari di lavoro. Per conciliare il lavoro e la vita familiare in modo ottimale, è innanzitutto necessario migliorare la pianificabilità di ognuno, in modo che siano soddisfatte le condizioni di base per degli orari di lavoro produttivi e individuali dei singoli.

Questa conciliabilità probabilmente dissuade molti dal diventare macchinisti. Come si può cambiare questo stato di cose?

Gli orari di lavoro che cambiano ogni giorno sono una vera sfida per una famiglia e presuppongono una grande autonomia e tolleranza da parte del partner e dei figli. Le serate e i weekend insieme, gli inviti, le attività associative e così via devono essere perennemente subordinati al turno di lavoro. Tanto più importante è pertanto il fatto di riuscire a pianificare tempestivamente e in modo vincolante sia gli orari di lavoro che i giorni liberi, al fine di poter pianificare il tempo da passare insieme.

La crisi legata al coronavirus ha colpito duramente i trasporti pubblici. Quando prevede un ritorno al numero di passeggeri ai livelli pre-Covid?

Se la tendenza dell'home office continuerà, probabilmente ci vorrà ancora molto tempo. Ma le previsioni di crescita del traffico dovranno sicuramente essere riviste al ribasso.

I nuovi treni come il FV Dosto sono molto complessi per via della tecnologia installata e il software riveste un ruolo molto più importante rispetto al vecchio materiale rotabile. Cosa significa questo per il profilo professionale del macchinista?

Questa complessa tecnologia ha dei tempi d'uso molto lunghi e, in caso di malfunzionamento, difficilmente può essere gestita senza un'assistenza esterna. Quanti più sistemi sono installati sul veicolo in modo strettamente interdipendente e tante più fonti di errore sono possibili. Spesso il valore aggiunto dei software e dei sistemi di assistenza non viene messo in discussione, anche se è dimostrato che non possono generare alcun plusvalore per l'impresa ferroviaria o per il cliente. Molti sistemi sono stati installati con lo scopo di sostituire il macchinista e non di supportarlo. Il tradizionale stile di guida dei veicoli significa un posto di lavoro che vacilla di continuo. Ci dovremo convivere. Se questa tenden-

za dovesse continuare, potrebbe diventare un problema se il macchinista non può più intervenire sulla tecnologia e deve unicamente monitorare i sistemi. La professione diventerà poco attraente, perché se da un lato lo spazio di manovra si restringerà, il livello di responsabilità rimarrà invece invariato. Le ferrovie dovrebbero concentrarsi di nuovo su quello che è il loro core business: una piena padronanza della ferrovia grazie a collaboratori ben formati e motivati, ad una tecnologia di supporto e ad un'amministrazione più snella.

Che cosa la affascina dell'attività di macchinista?

L'autonomia, la responsabilità, la tecnica, i bei paesaggi in qualsiasi momento della giornata e dell'anno. Alla base di tutto ci sono le prescrizioni, eppure sono il capo di me stesso. Mi piace il rollio del treno, acciaio su acciaio.

Lei di solito come si sposta?

Non ancora con i droni di Meyer. Vado al lavoro in bici e in privato uso i mezzi pubblici. Dal momento che sono sempre in giro, apprezzo il fatto di non dovermi spostare nel mio tempo libero. ➔



Hubert Giger. Foto@Markus Leutwyler

Misure di risparmio FFS e FFS Cargo all'inizio del 2021

Una doverosa valutazione. Hubert Giger, presidente del VSLF



Era prevedibile che le entrate nel settore dei trasporti pubblici sarebbero crollate in modo massiccio a causa del lockdown dovuto al coronavirus. I lunghi mesi di corse con i treni e gli autobus praticamente vuoti dalla scorsa primavera e poi, di nuovo, da novembre 2020, indubbiamente si stanno facendo sentire. A mancare, sono soprattutto i clienti più fedeli con l'abbonamento generale. Solo il tempo dirà quanti passeggeri ritorneranno in futuro.

Il fatto che in un anno difficile come il 2020, all'ex CEO delle FFS siano stati versati altri 450'000 franchi, come da contratto con le FFS, sebbene non fosse più operativo e avesse vissuto la soppressione dei treni per mancanza di personale di locomotiva solo dalla stampa, sembra evidente e normale. Pacta sunt servanda (i patti devono essere rispettati). Almeno qualche volta.

Diversa è invece la situazione per i dipendenti che sottostanno al CCL. Lì, i contratti in vigore vengono abrogati insieme ai partner sociali. Il "feu sacré" si spegne rapidamente.

A quanto pare, dal punto di vista delle FFS i contratti sono validi solo con il bel tempo e poi, non appena le nuvole si addensano, si rimette tutto sul piatto della bilancia. E se i partner sociali non vogliono negoziare, si comunica che nell'eventualità di una riduzione del tasso di conversione della cassa pensioni, le FFS non saranno in grado di ammortizzarla per i dipendenti. Questo annuncio purtroppo prima o poi diventerà comunque un dato di fatto. Date le circostanze, le FFS non sarebbero inoltre in grado di prorogare il CCL esistente, ciò che comporterebbe delle nuove trattative.

Naturalmente ci sono molte altre interdipendenze e connessioni in diversi accordi di partenariato sociale con le FFS. È interessante notare quanti negoziati possano essere collegati tra di loro; un vero e proprio bazar di «soluzioni». Questo non è necessariamente un male. Quando però i contratti e i loro effetti si sovrappongono continuamente e si influenzano a vicenda, c'è il rischio reale che la visione d'insieme vada persa. Alla fine questo può risultare in grandi perdite, al più tardi quando, come detto prima, il tempo cambia.

Giorni di ferie

Come misura di risparmio legata alla pandemia Covid-19, inizialmente si è chiesto al personale di rinunciare a due giorni di ferie, ciò che avrebbe comportato dei risparmi pari a circa 20,5 milioni di franchi. A margine, si è rapidamente posta la domanda se i giorni di lavoro supplementari potessero essere realmente utilizzati dalle FFS, dato che non tutti i dipendenti presenti generano automaticamente un valore aggiunto per l'azienda.

Questa idea è stata ben presto scartata; per evitare delle riduzioni salariali, l'unica opzione rimasta era quella di accedere ai fondi per le progressioni salariali. Si può presumere che questo fosse l'obiettivo originario dal momento che, data la loro ricorrenza annuale, questo genera un valore sensibilmente più elevato.

Questa misura è stata pubblicizzata con lo slogan, alquanto sospetto, "Non sarà tolto niente a nessuno!". A nostro avviso, la concessione degli avanzamenti concordati e garantiti è da definirsi più che dovuta. Da questo punto di vista, qualcosa viene effettivamente tolto.

In quanto dipendenti di importanza sistemica, non possiamo assolutamente condividere il fatto che si vogliano adottare delle misure di risparmio nei confronti del personale. Nella nostra funzione, ci siamo sempre presentati al lavoro, abbiamo esposto la nostra salute a condizioni discutibili, in situazioni di grande incertezza, e abbiamo rinunciato a delle comodità, come la possibilità di assumere dei pasti durante le pause. Attualmente, per esempio, per il personale infermieristico negli ospedali non è prevista una riduzione dei salari.

Le FFS hanno continuato a fornire i servizi per conto della Confederazione e non hanno ricevuto alcuna indennità per lavoro

ridotto, nonostante siano stati concessi dei pagamenti all'assicurazione contro la disoccupazione. Allo stesso tempo, per una questione sanitaria, la Confederazione ha messo in guardia dagli spostamenti in treno. Questo non deve andare a scapito del personale!

Le cifre

Il risparmio dello 0,6% della massa salariale per le progressioni a partire da maggio 2021, rispettivamente dello 0,9% dal livello di qualifica J, corrisponde a circa lo 0,7% della massa salariale totale di circa 2,5 miliardi di franchi. Per il periodo tra maggio 2021 e la fine dell'anno, questo equivale a circa 17,5 milioni di franchi.

Nei prossimi anni, i risparmi dovuti alla riduzione della massa salariale saranno probabilmente maggiori, in quanto gli effetti possono essere calcolati su tutto l'anno. Non sono compresi i risparmi per il pagamento degli oneri sociali (CP, AVS,



ecc.). Un sindacato partner ha perfino comunicato: "I risparmi derivanti dalle progressioni salariali meno elevate continueranno a sgravare finanziariamente le FFS in misura significativa anche in futuro". Questo è corretto.

Si può pertanto ipotizzare che, dopo pochi anni, questi risparmi a lungo termine ammonteranno ad un importo milionario a tre cifre. In altre parole, sarà il personale in fase di avanzamento, e solo lui, a dover pagare parte delle perdite subite dalle FFS a causa della pandemia che non sono coperte dalle casse pubbliche. Queste misure inoltre continueranno anche dopo la fine della pandemia. Niente male come massa.

Progressioni salariali concordate

Nel documento «Accordo sull'ulteriore sviluppo del CCL FFS e FFS Cargo 2015» del 2018, abbiamo conseguito e concordato contrattualmente una progressione salariale fino al 2022 compreso, rinunciando agli aumenti salariali generali e alla partecipazione alle spese sanitarie. Le spese mediche sono state compensate dagli aumenti salariali, ma non per le componenti salariali future dei dipendenti in fase di avanzamento.

Nei negoziati sulle misure di risparmio, questo accordo con degli avanzamenti salariali garantiti è stato improvvisamente messo in discussione. Con le misure di risparmio concordate, questo accordo ora è stato annullato e gli avanzamenti promessi, almeno per il 2021, sono stati sospesi. Non sappiamo se l'avanzamento salariale concordato dello 0,8% verrà concesso nel 2022.

Trattative

Dato che non si trattava né di negoziati CCL né di trattative salariali, i partner sociali non erano fondamentalmente obbligati a negoziare con le FFS. Ma, chiaramente, eravamo e siamo tuttora disposti a condurre dei colloqui, soprattutto alla luce di queste sfide straordinarie per l'azienda e per la società in generale.

Accordo del 2018

In relazione ai colloqui sui giorni di ferie, per esercitare maggiore pressione le FFS e FFS Cargo si sono appellate al tribunale arbitrale. Conformemente al CCL, nelle negoziazioni dei salari bisogna tener conto della situazione economica dell'impresa, ciò che ci sembra logico. Nell'accordo del 2018, si è espressamente rinunciato alle trattative salariali per gli anni 2019-22 e sono stati definiti i fondi annuali per gli avanzamenti^(*), motivo per cui le parti sociali non hanno avanzato alcuna rivendicazione salariale.

Partendo da questa logica, dal nostro punto di vista l'accordo del 2018 ci avrebbe consentito di attendere con serenità una sentenza del tribunale arbitrale. Di conseguenza, se il tribunale si fosse pronunciato contro di noi, l'accordo con le FFS sarebbe stato privo di valore. In caso contrario, questo accordo sarebbe legalmente vincolante e pertanto deve essere rispettato.

Va anche detto che questo accordo, che ha reso possibile la conclusione del CCL 2019, ai sensi del CCL non può essere impugnato da un tribunale arbitrale.

Estensione del CCL

Ciò che resta delle misure di risparmio è un'estensione del CCL di tre anni; per FFS Cargo è di 20 mesi. La protezione contro i licenziamenti ingiustificati è stata valutata

come particolarmente importante. Un vantaggio è inoltre che si possono risparmiare i costi elevati legati alle trattative per un nuovo CCL.

Se si parte dal presupposto che l'orario non verrà ridotto a medio termine e che verranno posticipati solo degli eventuali ampliamenti, è improbabile che ci siano dei tagli tra il personale strettamente necessario. Soprattutto per le categorie professionali con una costante carenza di personale, come il personale della manutenzione, gli addetti alla pianificazione, il personale di manovra e molti altri.

Al massimo, ci si può aspettare un'importante riduzione del traffico per FFS Cargo, anche se finora un simile scenario è ritenuto insussistente.

Per gran parte del personale della base operativa, la paura di un eventuale licenziamento legato alle restrizioni sanitarie e alla conseguente perdita della licenza è però sempre più grande.

Il passato ha dimostrato che la paura è un cattivo consigliere. In generale, prima di disdire un CCL il datore di lavoro dovrebbe almeno avere lo stesso rispetto dei partner sociali. Proprio come nel caso delle misure di risparmio sono stati concordati dei «negoziati straordinari», questi pacchetti probabilmente continueranno ad essere attuati anche nei prossimi tre anni. Questo non è necessariamente un male, ma relativizza il valore dell'estensione del CCL.

Conclusioni

Se l'«Accordo sull'ulteriore sviluppo del CCL FFS e FFS Cargo 2015» del 2018, che dovrebbe regolamentare le misure per una durata di quattro anni, può essere annullato in qualsiasi momento, allora anche un'estensione del CCL per tre anni dovrebbe essere vista con qualche riserva.



I due giorni di ferie richiesti dalle FFS probabilmente erano più un'esca per poter entrare in «trattative».

Per attuare definitivamente le misure di risparmio previste, l'azienda aveva dovuto offrire una chicca sotto forma di 200 franchi come «bonus straordinario una tantum» per tutti i dipendenti per un valore di 6 milioni di franchi. E, stranamente, ecco che poco prima di Natale tutte le parti, ad eccezione del VSLF, si erano rapidamente dichiarate d'accordo.

A maggio, i colleghi in fase di avanzamento si renderanno conto di ciò che verrà a mancare nel loro portafoglio. La constatazione sarà tanto più amara quando ci si renderà conto che questi 200 franchi li ricevono anche quelli che non hanno subito alcuna perdita.

È un vero peccato per il nuovo CEO Vincent Ducrot che la sua prima misura salariale abbia colpito direttamente i «giovani» dipendenti e, pertanto, il futuro delle FFS.

Valutazione dei negoziati

Il VSLF è sempre stato disposto a negoziare certe misure di risparmio anche se, come partner sociale, non eravamo tenuti a farlo. Il fatto che eventuali perdite dolorose colpiscano tutti i dipendenti è una questione di solidarietà e equità ed è una delle nostre condizioni di base. Non siamo riusciti a imporci.

La pretesa delle FFS di sacrificare le nuove leve e, di conseguenza, anche il loro futuro, in un modo così lampante e unilaterale, ci ha stupito molto e, allo stesso, ci porta a fare diverse riflessioni:

Era dovuto alla pressione di far passare la cosa per approfittare della situazione generale? Era la convenienza che ha impedito di trovare dei nuovi approcci? Era

l'aspettativa che, grazie al coronavirus, il mercato del lavoro avrebbe presto fornito una grande scorta di lavoratori volenterosi e a basso costo? O era per far scappare i giovani colleghi? Comunque sia, molti dipendenti si ricorderanno di questa misura di risparmio per molto tempo a venire.

Con queste misure di risparmio, il non concedere un avanzamento salariale ai dipendenti più giovani è ormai diventata una triste tradizione. In generale, la rivendicazione delle FFS, che rimanda molto allo stile degli anni '90 e fa capo a un vetusto sistema burocratico, non è altro che deludente. Ci saremmo aspettati una politica del personale più lungimirante.

«Il difficile ruolo del VSLF»

Abbiamo rifiutato l'ultima «offerta» delle FFS (leggi: richiesta delle FFS). Per conformarci alla richiesta delle altre parti sociali, prima di dare il nostro consenso abbiamo chiesto che il prospettato avanzamento salariale più breve per il personale di locomotiva FFS V venisse riportato per iscritto in una garanzia, ciò che finalmente ci è stato concesso solo dopo un intenso scambio di e-mail.

Il fatto che diamo un peso diverso ai singoli pacchetti negoziali rispetto agli altri partner, non solo è legittimo ma, a nostro avviso, anche necessario. In linea di principio, i contratti validi e in essere non dovrebbero essere revocati e la solidarietà è quando non è un unico gruppo professionale a dover sostenere tutto l'onere.

Possibili soluzioni

Per ridurre i costi sono state decise delle misure, come il blocco delle assunzioni per i settori amministrativi e una riduzione delle spese allo stretto indispensabile. È evidente che le risorse disponibili non devono essere sprecate in cose superflue. Anche un blocco delle assunzioni per il personale non essenziale, senza un reale valore aggiunto, è assolutamente comprensibile. Questo dovrebbe essere l'obiettivo di un'azienda anche a prescindere dal fatto che ci sia una pandemia. Altrimenti si corre il rischio di diventare una scialuppa di salvataggio per il personale non essenziale.

Riteniamo che il potenziale per ulteriori risparmi all'interno dell'azienda sia ancora enorme. Questo presuppone la conoscenza di questo sistema complesso e la volontà di realizzare delle ottimizzazioni, anche se emergono dei malfunzionamenti nel rispettivo settore. Una cultura gestionale offre buoni posti di lavoro e genera sempre nuove aree problematiche fine a se stesse. Questo fenomeno non è solo un problema delle ferrovie, ma in questo probabilmente noi occupiamo una posizione di primo piano.

Noi sottoponiamo di continuo delle proposte per dei miglioramenti, delle semplificazioni e per una maggiore redditività. Finora con discreto successo. Oggi siamo pronti a intervenire attivamente a livello operativo.

*) 2019 = 0,8% / 2020 = 0,8% / 2021 = 0,9% / 2022 = 0,8%

Anche la direzione delle FFS risparmia al suo interno

La direzione del Gruppo FFS rinuncia al 40% della componente variabile, definita da obiettivi concordati contrattualmente, del rispettivo salario. Per ogni membro di direzione, questo corrisponde a circa 50.000 franchi, ossia a circa il 15%

Sono rimasto scioccato. Ancora una volta, i perdenti sono i giovani con meno anzianità di servizio e i collaboratori in fase di avanzamento.

dello stipendio totale. I circa 100 quadri superiori delle FFS rinunciano volontariamente a una parte della componente variabile e, pertanto, a circa il 5% del loro stipendio. Questa rinuncia da parte della direzione e dei quadri superiori ammonta complessivamente a circa mezzo milione di franchi.

Questo è un gesto degno di nota. In considerazione del fatto che nell'autunno 2020 le FFS non sono state in grado di onorare i contratti con i committenti e che molti treni non hanno circolato, gli obiettivi concordati sono stati formulati in modo errato o chiaramente non sono stati raggiunti (se non fosse scoppiata la pandemia di Covid-19, nel 2020 sarebbe stato impossibile gestire tutto il traffico ferroviario con tutti gli eventi, ecc.).

Comunicazione di FFS Immobiliare del 26 gennaio 2021

«Questa decisione mi fa male al cuore»

Nel settore immobiliare delle FFS sono stati annunciati importanti tagli agli investimenti. Alcuni dei progetti sono stati ripresi.

Alexander Muhm, responsabile di FFS Immobiliare, in un'intervista spiega cosa significano questi tagli: [...] In totale, sospenderemo quasi 40 progetti immobiliari senza obblighi contrattuali vincolanti fino a quando il loro finanziamento non sarà assicurato. [...] Ci saranno tagli di posti di lavoro? Dal punto di vista odierno, siamo in grado di assegnare degli altri progetti a tutti i dipendenti interessati.

Anche i dipendenti della base operativa auspicerebbero delle soluzioni così semplici e accomodanti. L'enorme impegno e la veemenza con cui si cerca di risparmiare su ogni singolo minuto della base e di eliminare ogni minima percentuale di occupazione pur di restare nel budget preventivato, rivela una forte discrepanza nel modo di trattare i dipendenti delle FFS.

Comunicazioni al VSLF sulle misure di risparmio FFS SA

Caro Hubi,
Grazie a tutti per il vostro impegno. Questa notizia significa molto per me!
Cordiali saluti

Ciao Hubi,
Innanzitutto vorrei ringraziare te e i tuoi colleghi del comitato per il vostro impegno a favore del PL. Ieri ho visto un comunicato circa l'esito dei negoziati sulle misure di risparmio delle FFS.

Sono rimasto scioccato. Ancora una volta, i perdenti sono i giovani con meno anzianità di servizio e i collaboratori in fase di avanzamento.

Quando ho iniziato alle FFS, avrei dovuto raggiungere il massimo dopo dodici anni

Spero vivamente che siate consapevoli di questo problema.

di servizio. Poi è arrivato Toco. Adesso, dopo oltre quindici anni come macchinista, mi mancano ancora alcune migliaia di franchi per raggiungere il massimo. Sarà interessante vedere come questo si ripercuoterà sul personale esistente e sui tanti collaboratori che ancora devono essere reclutati. Qual è la posizione del VSLF su questo risultato dei negoziati? 1)

Auguro a te e ai tuoi cari un Buon Natale e un Felice Anno Nuovo.
Macchinista FFS V

1) Una newsletter dettagliata del VSLF è stata pubblicata il 24 dicembre 2020.

Caro Hubert,
Ho letto le ultime News del VSLF e vorrei ringraziare sia te che il VSLF. Grazie per non aver semplicemente accettato le ingiuste rivendicazioni delle FFS. Ti devo dire che, dal mio punto di vista, è una vera vergogna che, a causa del coronavirus, solo i giovani debbano farne le spese! E, questo, in un periodo di carenza di personale e di una progressione salariale molto più rapida presso la concorrenza. Come molti altri, anch'io sono disposto a dare una mano, ma sicuramente non in questo modo.

Naturalmente c'è anche chi la pensa diversamente, la pressione è forte. Quindi, grazie per aver tirato fuori la grinta e buone feste!

Cari saluti

Buongiorno Hubi,
Mi congratulo con te per essere finalmente riuscito a correggere la spinosa questione TOCO con 20 anni di avanzamento salariale.

Mi chiedo però che cosa succederà con i colleghi esperti e di lunga data che hanno 15-20 anni di servizio. In tutte le vostre negoziazioni e decisioni degli ultimi 20 anni sono stati, senza eccezione, tra i perdenti assoluti.

- Salario iniziale inferiore al valore C (56'000 Fr.) / avanzamento max. 12 anni

- Vision 2010

- Misure di risanamento CP

- Toco, avanzamento max. 20 anni

- Aumento del salario iniziale a 72'000 Fr.

- Misure di risparmio Covid-19, riduzione dell'avanzamento salariale allo 0,3%.

- Avanzamento salariale attuale max. 10 anni

Spero vivamente che siate consapevoli di questo problema. In caso contrario, stiate discriminando i dipendenti di lunga data e altamente professionali nel peggior modo possibile.

Come macchinista con 18 anni di anzianità, sarò defraudato di circa 100'000 franchi lordi, senza adeguamenti, e la CP presenterà una differenza non indifferente.

Un sindacato dovrebbe sempre cercare delle soluzioni eque per tutti i suoi membri e negoziare di conseguenza. I macchinisti che hanno iniziato tra il 2001-2005, all'epoca con una formazione ancora eccellente e oggi con una grande esperienza, sarebbero quindi i cretini di turno.

Ora aspetto con ansia, ma anche con una certa apprensione, la versione finale.

Marcel Burkhalter, macchinista FFS Berna

Ciao Hübi,
Grazie per il comunicato del VSLF e per il vostro impegno. Sostengo pienamente le vostre rivendicazioni. Il personale di locomotiva ha dovuto accettare molti compromessi negli ultimi anni! Da non dimenticare anche i contributi per il risanamento della cassa pensioni che ci hanno colpito (soprattutto i più giovani) in modo massiccio!!!!

Solo una piccola osservazione: All'inizio della nostra formazione (nel 2001), ci è stato detto che avremmo raggiunto il salario massimo entro SETTE anni! Il 1° marzo saranno vent'anni che sono un macchinista, ma non ho ancora raggiunto il salario massimo!!!

Continuate a perseverare, siete sulla strada giusta. Grazie per il vostro lavoro.

Saluti, D. ➔

«We pay fair»

FFS Cargo e FFS ricevono il label per i salari secondo la legge sulle pari opportunità.

VSLF No. 680, 19 giugno 2021 HG

Conformemente alla nuova legge sulle pari opportunità, FFS Cargo e FFS hanno fatto verificare i loro salari. Con uno scarto di solo l'1,1%, FFS Cargo è nettamente al di sotto della differenza massima consentita del 5%. Per questo, Cargo ha ricevuto il label "We pay fair". Questo è senz'altro positivo, ma c'era da aspettarselo visti gli obiettivi salariali fissi per le relative funzioni. Le FFS hanno già ricevuto il label nel 2019.

In occasione delle precedenti revisioni, oltre alle differenze salariali di genere, le FFS (e quindi anche FFS Cargo) hanno esaminato anche la questione della nazionalità e dell'età. In termini di genere e nazionalità, le linee guida sono sempre state rispettate.

Per quanto riguarda l'età c'era invece qualche riserva. Secondo SQS, tendenzialmente si impiegano troppe risorse per i dipendenti più anziani, risorse che invece dovrebbero essere disponibili per l'evoluzione salariale dei collaboratori più giovani. Si è pertanto criticato il fatto che il sistema salariale si basa eccessivamente sull'età, il che si traduce in uno svantaggio per i dipendenti più giovani.

Questo problema riguarda anche il personale di locomotiva. Grazie alla nuova progressione abbreviata per il personale di locomotiva di FFS Traffico viaggiatori, il problema in questo caso è stato risolto. Per le altre ferrovie, il VSLF attualmente intende intraprendere dei passi per rivendicare un'evoluzione salariale secondo le direttive SQS.

Il nuovo sistema salariale delle FFS che è stato negoziato con i partner sociali, mira a garantire un sistema salariale non discriminatorio e commerciabile che ricompensi i requisiti e le prestazioni in modo equo. Spetta ora anche ai partner sociali esigere dei salari equi sul piano dell'età. Gli oneri unilaterali a scapito dei giovani

dipendenti in fase di avanzamento non rispecchiano gli standard del label «We pay fair». Dopo aver approvato le misure di risparmio unilaterali di FFS e FFS Cargo nell'autunno 2020, i sindacati partner devono anche riflettere su come assumersi le loro responsabilità nei confronti dei propri membri.

Dal 2015 al 2018, il sistema salariale di FFS e FFS Cargo è stato sottoposto a verifiche da parte dell'Associazione svizzera per i sistemi di qualità e di management (SQS). Dal 2019, le analisi vengono effettuate dalla ditta sangalese Competence Center for Diversity & Inclusion (CCDI). A quanto pare, i criteri di «nazionalità/età» non vengono più esaminati, o quantomeno non vengono più pubblicati.

Buoni risultati per la BLS nell'analisi sulla parità salariale

Anche la BLS ha fatto fare un'analisi della parità salariale al revisore indipendente BDO. Secondo il rapporto, la BLS presenta una disparità retributiva fra uomini e donne che, tuttavia, è ben al di sotto del valore di tolleranza e non è ritenuta significativa. La BLS intende analizzare questo risultato in modo più approfondito.

Grazie al sistema salariale ben definito nel CCL della BLS, con delle progressioni fisse e garantite, una potenziale discriminazione salariale per motivi d'età è visibile in modo trasparente. La parte relativa all'esperienza e, pertanto, all'età civile, rappresenta il 20% del salario. Questa parte relativa all'esperienza è discriminatoria in quanto viene versata per intero a partire dall'età di 40 anni e oltre, ma per beneficiarne i collaboratori più giovani devono aspettare fino ai 40 anni. L'avanzamento di funzione, invece, è concesso su base fissa, indipendentemente dall'età. ➔



Il sistema della «palla di neve» delle casse pensioni

Ridistribuzione ingiusta del denaro delle casse pensioni.
Christian Feigenwinter, macchinista Traffico viaggiatori Basilea

Non sono una persona invidiosa e auguro di cuore a tutti i pensionati di godersi la tanto meritata quiescenza. Con il denaro delle casse pensioni, ci sono però delle ingiustizie che devono urgentemente essere contrastate sia dal mondo della politica che dalle casse pensioni!

Secondo la Banca nazionale, in Svizzera il denaro delle casse pensioni da molti anni viene trasferito dagli assicurati attivi agli assicurati in pensione. Solo negli ultimi sei anni, nelle casse pensioni svizzere sono stati trasferiti 41 miliardi di franchi dagli assicurati attivi ai beneficiari di una rendita di vecchiaia che sono andati in pensione con dei tassi di conversione eccessivamente elevati. Questo denaro automaticamente viene a mancare agli attuali lavoratori al momento del loro pensionamento.

Questa redistribuzione è un'ingiustizia senza pari e in futuro costringerà le casse pensioni a ridurre ulteriormente i tassi di conversione dei dipendenti attivi, dal momento che quando andranno in pensione questo denaro mancherà nelle casse. Sebbene alla fine del 2020 le borse abbiano raggiunto dei livelli record, alcune casse pensioni stanno già parlando di ulteriori riduzioni dei tassi di conversione. Questa situazione è nota alla politica e alle casse pensioni già da molti anni, ma nessuno vuole prendere in mano questa patata bollente e porre finalmente rimedio a questa ingiustizia. Chiedo al VSLF e alla Cassa pensioni FFS di esercitare pressioni sul legislatore affinché il quadro giuridico venga modificato, in modo da mettere finalmente fine a questa redistribuzione.

So perfettamente che la mia richiesta non è particolarmente popolare tra gli attuali pensionati che beneficiano di pensioni troppo alte. Ma bisogna anche pensare che gli attuali lavoratori un giorno andranno in pensione con delle rendite molto più basse, nonostante paghino dei contributi più alti.

Tutto questo per certi versi ci riporta al principio della palla di neve, secondo il motto «chi tardi arriva, male alloggia». I nostri giovani colleghi un giorno pagheranno amaramente per questo deplorabile stato di cose, e questo è ingiusto!
Christian Feigenwinter,
macchinista Traffico viaggiatori Basilea



Presenza di posizione di Iwan Lanz, responsabile della Cassa pensioni FFS

Egregio signor Feigenwinter, Grazie per l'interesse dimostrato nei confronti della Previdenza professionale e della Cassa pensioni FFS (CP FFS). Dal punto di vista odierno e con le attuali conoscenze, effettivamente è vero che le aliquote di conversione concesse in passato e, pertanto, anche le rendite di vecchiaia legalmente garantite, sono state fissate troppo alte rispetto alla realtà economica e demografica. Come per molte altre cose, con il senno di poi si sa tutto meglio. Guardando indietro agli anni precedenti, un tasso di conversione del 7,2%, ad esempio all'inizio del nuovo millennio, potrebbe sicuramente essere considerato ragionevole e adeguato.

Quando si constatano delle discrepanze tra ipotesi e realtà, è importante reagire di conseguenza. La CP FFS lo fa già da tempo e l'attuale adeguamento del tasso di conversione entro quattro anni dal 5,18% al 4,73% (<https://www.pksbb.ch/ueber-uns/aktuelles/681-senkung-umwandlungssatz-2019>) è prova di un'azione responsabile da parte del Consiglio di fondazione della CP FFS per limitare ulteriormente la futura redistribuzione e, idealmente, un giorno anche per eliminarla del tutto.

La sua richiesta di bloccare la redistribuzione è pienamente in linea con le azioni del Consiglio di fondazione, ma il punto dolente è che questo stesso blocco va poi a scapito dei futuri pensionati. L'obiettivo è avere un tasso di conversione che sia in linea con le realtà economiche e demografiche e che non vada a gravare sulle generazioni future. Tuttavia, per non dover sostenere l'intero onere, il Consiglio di fondazione in passato ha definito delle misure di accompagnamento che hanno potuto attenuare almeno in parte la riduzione delle prestazioni a seguito all'abbassamento dell'aliquota di conversione.

Il fatto che le rendite attuali non vengano adeguate è in linea con la volontà del legislatore e ha anche una componente di rafforzamento della fiducia. Questo dà sicurezza ai beneficiari di una rendita di vecchiaia per quanto riguarda il loro reddito. La CP FFS ritiene non sia suo compito intraprendere delle iniziative politiche in questo ambito. Come già accennato nella mia intervista su Gleis 2 (https://www.pksbb.ch/images/downloads/20201222_Gleis2.pdf), le prestazioni fornite dalla CP FFS sono ben al di sopra del minimo legale e quindi, di fatto, sono indipendenti dalle discussioni politiche in materia.

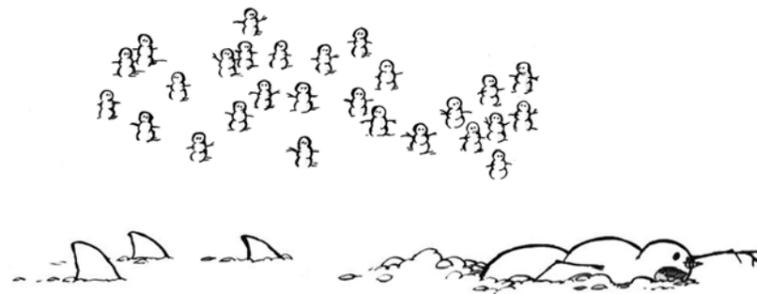
In conclusione, si può affermare che la linea di condotta del Consiglio di fondazione è in definitiva in linea con la sua richiesta; il «male» viene affrontato alla radice e le promesse di prestazioni future vengono definite in modo tale da poterle mantenere il più possibile senza gravare sulle generazioni future.

Cordiali saluti e tanti auguri per il nuovo anno.

Iwan Lanz
Responsabile

Cassa pensioni FFS

Hubert Giger, presidente del VSLF



Nuovo presidente del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS

Il 24 febbraio, Aroldo Cambi, amministratore finanziario del SEV, è stato tacitamente eletto presidente del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS. Auguriamo ad Aroldo tanto successo. Questo ha esaudito un desiderio a lungo accarezzato dal SEV.

Siamo assolutamente d'accordo che gli interessi degli assicurati nella CP deb-

bano essere salvaguardati nel miglior modo possibile nel Consiglio di fondazione. Per lo stesso motivo, una sovrarappresentanza dei beneficiari pensionati spinge a prendere delle decisioni squilibrate che potrebbero portare a ulteriori distorsioni.

Dal momento che anche i membri del Consiglio di fondazione assicurati nella CP devono sopportare le conseguenze delle loro stesse decisioni, aumenta la motivazione a trovare delle soluzioni valide a beneficio di tutti.



Ammortizzazione delle rendite CP presso Thurbo. Michael Burri, responsabile di VSLF-Thurbo

Con la nuova riduzione del tasso di conversione della fondazione della CP dal 5,7% al 5,0% a partire dal prossimo anno, si verificherebbero delle enormi perdite nelle future pensioni. Inaspettatamente e in tempi molto brevi, la direzione è riuscita a mettere a disposizione un importo considerevole, pari a circa il 10% della massa salariale della Thurbo AG, per un pacchetto di ammortizzazione. Questo mitiga in modo sostanziale gli effetti della riduzione del tasso di conversione.

Ora speriamo in analoghi miglioramenti per una buona evoluzione dei salari dei dipendenti. Perché una buona evoluzione dei salari è anche una garanzia per buone pensioni future.

Rimborso

Andreas Haller, responsabile HR FFS Produzione traffico viaggiatori & Hubert Giger, presidente del VSLF

Rimborso in caso di abbandono della formazione o di mancato superamento degli esami.

Nei contratti di lavoro con i macchinisti in formazione, presso le FFS e altre ITF è prevista una convenzione di formazione con obbligo di rimborso. Questo vale per tutte le seconde formazioni delle FFS, dal momento che le stesse investono molto nella formazione.

Per il personale di locomotiva, l'obbligo di rimborso ammonta a 70'000 franchi e si applica quando un dipendente lascia l'azienda entro tre anni dal completamento della formazione, oppure se abbandona la formazione o non supera un esame durante la formazione.

L'importo è molto alto in caso di abbandono della formazione e di mancato superamento di un esame e, a nostro avviso, dissuade i potenziali interessati. Tanto più che al momento della firma del contratto i candidati hanno difficoltà a valutare la portata effettiva della formazione e il contenuto degli esami.

Il VSLF si è rivolto a HR FFS V e ha suggerito una correzione. Anche perché, in caso di abbandono della formazione o di mancato superamento di un esame durante la formazione, in pratica finora si è sempre rinunciato a pretendere il rimborso dell'importo intero.

Le convenzioni di formazione ora prevedono un rimborso massimo di CHF 10'500 (15% dei costi totali) in caso di abbandono della formazione o di mancato superamento di un esame durante la formazione (compreso l'esame BAV).

Questa è una buona soluzione e a nome del VSLF ringraziamo per questo adeguamento.

Nel settembre 2020 è stata concordata una lista comune di candidati. Solo allora il SEV ha annunciato la sua rivendicazione del seggio alla presidenza, che in precedenza era stato occupato dal nostro membro Daniel Ruf. Al fine di continuare a favorire una cooperazione costruttiva tra i rappresentanti dei dipendenti nel Consiglio di fondazione, Daniel ha ritirato la sua candidatura alla presidenza.

In seguito al suo ritiro, l'Associazione dei quadri del trasporto pubblico AQTP ha presentato il suo candidato René Knubel che, a sua volta, ha ritirato la sua candidatura il giorno delle elezioni.

I consigli di fondazione da parte dei dipendenti e dei datori di lavoro hanno degli obblighi solo nei confronti della cassa pensioni, a beneficio degli assicurati. Dal nostro punto di vista, le influenze politiche esterne non favoriscono un buon andamento degli affari e una buona cooperazione.

Ringraziamo Daniel Ruf per la sua ulteriore responsabilità come presidente e vicepresidente del Consiglio di fondazione dal 2014 al 2020.



Un'ottima assistenza



Incidente di Schottikon ZH

Siamo i due macchinisti che il 22 febbraio 2021 sono rimasti coinvolti nell'incidente di Schottikon ZH, in cui un'auto è finita tra i nostri due treni in piena linea ed è andata completamente distrutta. La donna che si trovava nella macchina è miracolosamente sopravvissuta.

Sia sul luogo dell'incidente che durante l'interrogatorio della polizia e più tardi durante l'interrogatorio interno delle FFS, siamo stati assistiti con grande sollecitudine e competenza. Le nostre riflessioni e i nostri dubbi circa il fatto se, nonostante il buio, avremmo potuto distinguere qualcosa prima e avremmo dovuto attivare una frenata, sono stati subito dissipati. Ci è stato fatto notare che nessuno si aspetta di trovare una macchina in piena linea, lontana da qualsiasi passaggio a livello.

Questo ci ha aiutati a non cercare la colpa in noi stessi e a non lasciarci andare a brutti pensieri.

Ringraziamo per il supporto e per la successiva assistenza, come pure per averci concesso dei giorni liberi per elaborare ciò che abbiamo vissuto.

Il fatto che l'automobilista sia sopravvissuta all'incidente è una grande fortuna per lei ed estremamente importante per noi. Le auguriamo una pronta guarigione.



Il ponte a Ossingen

Manutenzione

Il ponte sul fiume Thur a Ossingen in realtà non è stato chiuso per manutenzione, ma per l'assenza della stessa...



Corse sostitutive S29.

Thalheim-Altikon-Stein am Rhein. Venerdì, 22.01.21, dalle ore 04.00 fino a nuovo avviso.

Sono in corso dei lavori di manutenzione alla nostra rete ferroviaria per consentire ai treni di continuare a circolare in modo sicuro e puntuale anche in futuro.

Tra Thalheim-Altikon e Ossingen sono in corso dei lavori di costruzione straordinari. La S29 viene soppressa tra Thalheim-Altikon-Stein am Rhein. Dovrete aspettarvi dei tempi di viaggio e dei collegamenti modificati.

Gli autobus sostitutivi operano tra Thalheim-Altikon-Stein am Rhein. Partenza dalla fermata degli autobus di Ossingen, stazione ferroviaria. Verificate i vostri collegamenti nell'orario online.

Le informazioni sono disponibili su www.thurbo.ch/bauarbeiten

Linea Winterthur – Stein am Rhein interrotta a tempo indeterminato

Il 22 gennaio 2021, le FFS hanno dovuto chiudere al traffico ferroviario il ponte sulla Thur nei pressi di Ossingen. Da uno studio commissionato dalle FFS è emerso che il ponte a capriate in acciaio in questione, vecchio di 145 anni, necessita di indagini più approfondite sul piano della stabilità. Per questo motivo, la struttura rimarrà chiusa a titolo precauzionale e fino a nuovo avviso, hanno annunciato le FFS. La durata della chiusura al momento non è ancora chiara, ma è probabile che si protrarrà per diversi mesi. Secondo le FFS, non c'è mai stato un pericolo reale per il traffico ferroviario. Le ulteriori indagini mostreranno quali misure devono essere adottate. (TG)

L'angolo dell'enigmista



Informazioni sul posto di fermata prescritto a Sargans nel regolamento I-30121 Disposizioni esecutive PCT / Disposizioni locali per la circolazione e i movimenti di manovra

Quiz:

Dov'è il binario 1 a Sargans?

Risposte:

- Irrilevante
- Non c'è
- Accanto al binario 2
- Chiedere al capomovimento
- Visualizzato con ETCS

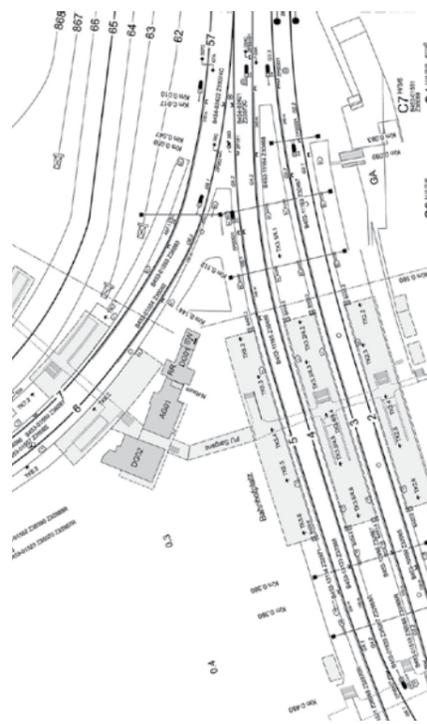
Il vincitore verrà estratto a sorte e gli verrà assegnata una giornata di formazione per poter svolgere il proprio lavoro nel rispetto delle prescrizioni.

Si prega di inviare le risposte a:

LocoFolio

Concorso

locofolio@vslf.com



Quando volt e ampère sono fonte di tensione...

E-mail alla redazione. Erich Wyss

Cari colleghi della redazione del LocoFolio, Il breve articolo "Contattore separatore", apparso a pagina 58 del LocoFolio 2/2020, mi ha dato parecchio da pensare (Nota della redazione: solo nel LocoFolio in tedesco). Si tratta della segnalazione di malfunzionamento di un macchinista in cui si parla di apertura del contattore separatore a 1000V, 2000V e di corrente massima di frenatura. Questo mi fa sorgere la domanda: delle conoscenze adeguate e minime di elettrotecnica, al giorno d'oggi non hanno più alcun senso per un macchinista? Lodierna formazione dei macchinisti non prevede più delle specifiche conoscenze di elettrotecnica? O chi ha scritto quella notifica ha semplicemente avuto un blackout momentaneo? Sarebbe concepibile sotto stress! Un caro saluto e un felice anno nuovo, e tanto successo per il vostro LocoFolio, è sempre un piacere leggerlo. Soprattutto per un ex redattore dei "macchinisti"! Erich Wyss

Caro Erich,

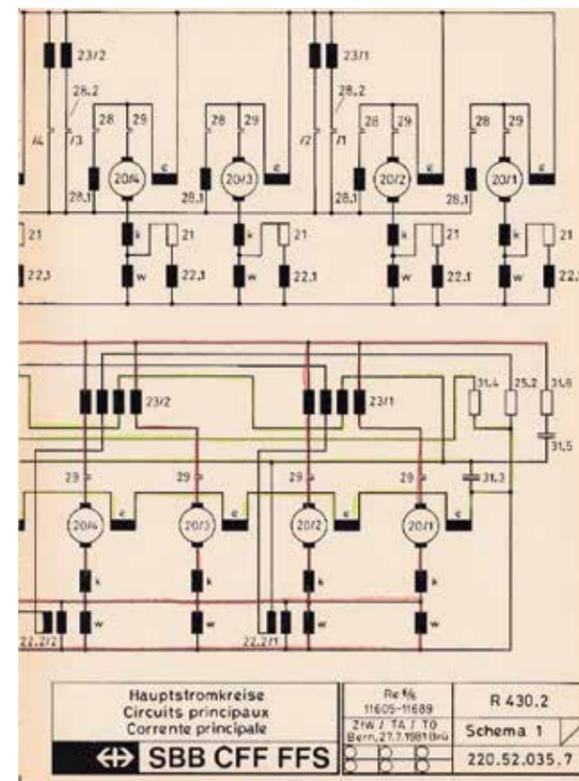
Grazie per il tuo feedback e per il complimento! I tuoi apprezzamenti ci fanno particolarmente piacere. Ho notato anch'io l'errore a pagina 58, ma di norma non modifico gli interventi di terzi. In questo caso sarebbe stato particolarmente difficile, in quanto si tratta di un documento scritto a mano.

Ma, per tornare alla tua domanda: In generale, ho l'impressione che alle competenze "MINT" (matematica, informatica, scienze naturali e tecnologia) venga attribuita minore importanza rispetto a una volta. Quante volte, anche su giornali rispettabili, si può leggere per esempio "kW/h"? In qualche modo, anche la corrente e la tensione sembrano essere la stessa cosa, al contatto comunque entrambe ti fanno fare "ahi!". Già durante la mia formazione di macchinista ho dovuto lottare tutti i giorni per ovviare ai tanti errori presenti nei nostri documenti. Con i nuovi treni, in realtà, non si ha praticamente più bisogno di avere particolari conoscenze di elettrotecnica per farli funzionare. Chi invece ha familiarità con la logica dei menu del computer e si sa destreggiare senza problemi tra i vari punti è senz'altro avvantaggiato. Sono richieste

anche capacità di comunicazione. Come cambiano i tempi... Cordiali saluti, Markus

Caro Markus,

Ti ringrazio molto per il tuo commento sulla mia osservazione riguardo alla formazione odierna dei macchinisti. Mi hai effettivamente aperto gli occhi, perché mi sono dovuto rendere conto che il tempo non si è fermato da quando sono andato in



pensione il 1° marzo 1999.

Anche se il mio lavoro mi è sempre piaciuto molto, ho trovato che il fatto di poter andare in pensione fossero tutti anni regalati. Ho assistito in prima persona allo sviluppo delle ferrovie dalla trazione a vapore fino alla Re 460 e, naturalmente, sono stato plasmato dalle esigenze di quei tempi in materia di elettrotecnica e meccanica. Per risolvere i problemi, le locomotive erano ancora dotate di martello e scalpello (per separare i ponticelli di commutazione bloccati) e abbiamo studiato fino alla nausea gli schemi dei circuiti di comando, di bloccaggio, del motore e dei circuiti

principali. È stato solo con la Re 460 che ci siamo dovuti confrontare con l'elettrotecnica. Durante il mio apprendistato come macchinista, per due anni ho frequentato a parte il "corso Onken" di elettrotecnica, e quando l'invenzione del transistor ha contemporaneamente fatto la sua comparsa sui giornali, e con essa è nata l'elettronica, mi sono rivolto verso questo nuovo campo perché mi interessava molto. Ho imparato il sistema dei numeri binari (la base di tutti i computer e di tutti i dispositivi elettronici) e ben presto ho iniziato a destreggiarmi tra resistenze, potenziometri, condensatori e transistor, tutti disponibili a buon mercato, come pure tra i diversi componenti, come interruttori a comando vocale, barriere fotoelettriche, dimmer, ecc.

Dopo queste osservazioni, vorrei tornare a quanto detto prima e cioè agli occhi che mi hai aperto. Tutte queste conoscenze di elettrotecnica ed elettronica al giorno d'oggi effettivamente non servono più per far funzionare i dispositivi odierni. A seguito dell'enorme sviluppo della digitalizzazione negli ultimi 20 anni, sono stati sviluppati dei dispositivi che, come scrivi tu, possono essere azionati solo con la conoscenza dei menu. Quando si utilizza un dispositivo, per eseguire una determinata funzione bisogna sapere quale tasto deve essere premuto, qui provare è semplicemente inutile. Devo ammettere che, nonostante le mie conoscenze elettriche ed elettroniche, le mie abilità di utente non sono state al passo con gli sviluppi digitali. Ho il privilegio di avere

i miei nipoti e la loro famiglia che vivono nella stessa casa e che, come tutti i giovani d'oggi, non hanno alcuna remora nei confronti degli apparecchi elettronici e sono sempre felici di darmi una mano quando mi trovo in difficoltà.

Penso però che delle conoscenze minime di elettrotecnica non farebbero male anche a chi guida un veicolo odierno, dal momento che una locomotiva moderna integra vari circuiti più forti e più deboli con tensioni e correnti a volte elevate che si influenzano e si completano a vicenda.

Un caro saluto,

Erich

Niente treni supplementari per Schmitten

A Schmitten (FR), un segnale ferroviario impedisce la realizzazione dei migliori collegamenti TP che sono stati annunciati. Estratto dalle *Freiburger Nachrichten* dell'1.5.2021, di Jean-Michel Wirtz

Con il cambio d'orario, l'Azienda di trasporto friburghese (TPF) estenderà il suo attuale Regio Express Bulle-Friburgo fino a Schmitten, ma senza che i passeggeri vi possano salire o scendere.

«Il treno si fermerà a Dürdingen, ma proseguirà vuoto fino a Schmitten sul binario 3», risponde per iscritto Marino Grisanti, responsabile della pianificazione presso TPF. Il segnale che dà il via libera al treno per il viaggio di ritorno su questo binario è però molto lontano dalla banchina e non è visibile al macchinista.

Per vedere se il segnale indica via libera, bisogna arrivare fin lì con il treno. «Un movimento di manovra con passeggeri è tuttavia vietato», spiega Marino Grisanti. A Schmitten, il treno inoltre non arriverà fino alla banchina, bensì si fermerà e tornerà indietro immediatamente dopo aver superato questo segnale.

Responsabili della stazione di Schmitten e degli impianti tecnici sono le FFS. E, secondo il consigliere di Stato Jean-François Steiert, non sono ammesse deroghe in materia di sicurezza. Anche l'installazione di un nuovo segnale più vicino alla banchina a quanto pare per ora non è prevista, ma potrebbe essere realizzata in seguito.

Équipe tecnica del VSLF

Se il treno non può raggiungere la banchina di Schmitten per cambiare il senso di

marcia, è necessaria una segnalazione nelle disposizioni di marcia. Una procedura piuttosto rara. Ma poi il segnale della direzione opposta è proprio di fronte al treno ed è facile da vedere.

Se il treno dovesse arrivare fino alla banchina, dopo il cambio di direzione si dovrebbe chiamare il capomovimento nell'eventualità che il segnale non sia chiaramente visibile. Questo è un processo normale che si verifica giornalmente e che è indispensabile in caso di nebbia fitta, in quanto al momento della partenza molti segnali non sono visibili. C'è semplicemente una mancanza di volontà.

Un movimento di manovra fino al segnale sarebbe concepibile, ma non usuale. Il fatto che i movimenti di manovra con i passeggeri siano vietati, per noi è una novità.

P.S. Se il treno viaggia da Dürdingen a Schmitten come treno a vuoto, sul treno si possono trovare anche dei passeggeri dato che, per una questione di tempo, solitamente il treno non viene controllato a Dürdingen. Questo può portare a situazioni pericolose a Schmitten, in quanto il treno non può fare l'inversione di marcia sulla banchina e attivando l'uscita di emergenza i passeggeri possono finire sui binari di transito. ➔



Stazione di Schmitten, guardando in direzione di Dürdingen con il binario d'inversione 3 a sinistra. Foto@Olivier Tanner

Coinvolti o informati?

Comitato VSLF

ToDo:



Support BP assicura il supporto per le applicazioni e i dispositivi mobili per i dipendenti operativi BP (personale di locomotiva, di manovra, assistenti alla clientela, pulizia), è disponibile in loco a Zurigo e Losanna (Device Support KB & SEAL) ed è composto da dipendenti di KBC e ZFR.

ZFR Device Support sta per essere professionalizzato e riorganizzato. È prevista una nomina per la direzione tecnica, mentre per le altre posizioni sarà indetto un bando tra il personale esistente di Device Support ZFR. Per questa attività verrà concluso un secondo rapporto di lavoro.

In qualità di partner sociali, veniamo costantemente informati su questi e molti altri cambiamenti, adeguamenti e innovazioni nell'azienda. Queste informazioni sono preziose per il nostro compito di assistere e sostenere i nostri membri e garantire il rispetto del CCL.

Ai lavoratori interessati purtroppo viene spesso comunicato che i partner sociali, e quindi anche il VSLF, sono coinvolti nel progetto. Questo non corrisponde ai fatti. In occasione di diversi eventi informativi, i partner sociali, non solo alle FFS, non hanno né il diritto di impartire disposizioni né voce in capitolo, e spesso le decisioni sono già state prese. I partner sociali vengono pertanto semplicemente informati e non coinvolti. Abbiamo sollevato la questione con FFS HR. ➔

La risposta alla domanda sul gender è...

Probabilmente il testo più pericoloso per la vita del redattore del LocoFolio Markus Leutwyler

Come redattore di questa rivista di qualità, mi trovo confrontato con la questione di come noi, ossia tutti gli scriventi, dovremmo gestire il tema del cosiddetto "gendering". Lo facciamo anche noi, e in questo modo proclamiamo a gran voce la nostra modernità oppure ci opponiamo con il petto in fuori e l'alabarda abbassata? In futuro aggiungeremo una barra, un asterisco o dei doppi punti a tutti i nostri testi? Il "maschile generico" è la forma standard in tedesco e comprende sia le donne che gli uomini. Così, per esempio, "i macchinisti" indica sostanzialmente i "macchinisti di sesso femminile e maschile", mentre il termine "le macchiniste" si riferisce solo alle donne. Negli ultimi anni il maschile generico è stato criticato, in quanto nella mente dei lettori non sempre garantirebbe un rapporto equilibrato tra i sessi. Facciamo un esempio: "I soccorritori hanno fatto del loro meglio per liberare le persone sepolte". Che immagine ti sei fatto? Degli uomini che salvano delle donne? Delle donne che salvano degli uomini? O dei bambini? Anche se qui si sottintendono anche le donne, stando agli studi si pensa prevalentemente a degli uomini.

A chi pensi quando scrivo: "Dopo un folle inseguimento, la polizia è riuscita ad arrestare il soggetto"? Sono solo delle poliziotte che trascinano fuori dall'auto una donna che correva come una pazza? O sono degli uomini? "La polizia" è un femminile generico, esattamente come "il soggetto". Il problema è magari più profondo rispetto alle parole che utilizziamo? Le esperienze non rivestono il ruolo maggiore? Le donne non sono abbastanza visibili nei nostri testi? Le donne si sentono chiamate in causa nei testi che usano il maschile generico? I testi dovrebbero essere completati con dei segni di interpunzione (/ oppure : oppure *) - ossia "genderizzati" - in modo che le donne si sentano parte in causa e non solo "sottintese"?

A questa domanda noi della redazione, che è prettamente maschile, non siamo in grado di rispondere. Ecco perché abbiamo inviato un questionario anonimo ai 74 membri di sesso femminile, di lingua tedesca, del VSLF, il cui indirizzo e-mail è memorizzato nella nostra banca dati. La risonanza e anche l'interesse per l'argomento sono stati impressionanti. Con 44 donne che vi hanno aderito, il tasso di risposta è quasi del 60%! Grazie a tutte coloro che hanno partecipato!

Le persone di sesso femminile del VSLF si sentono chiamate in causa dai testi nel LocoFolio quando si usa solo il maschile generico? L'80% delle partecipanti si sente chiamato in causa indipendentemente dal fatto che si utilizzi la forma maschile o femminile. Il 36% delle lettrici non vuole "assolutamente" che i testi vengano "genderizzati", il 28% "meglio di no", mentre per l'11% è indifferente. Il 25% vorrebbe "assolutamente" o "se possibile" che i testi utilizzassero un linguaggio che rispetti la parità di genere. Quindi l'argomento è chiuso? No, proprio niente.

Il nostro obiettivo dichiarato è quello di rivolgerci a tutte le persone che leggono il LocoFolio o sono membri del VSLF. Le soluzioni puramente ortografiche, come l'asterisco di genere o i due punti, sono tuttavia impopolari non solo tra gli uomini ma anche tra le donne, come indica chiaramente il nostro sondaggio. E, in tutta onestà, siamo anche contenti se non dobbiamo adottare una simile ortografia, perché comporterebbe una mole praticamente ingestibile di lavoro extra. Ci asterremo quindi dalla genderizzazione sistematica. L'obiettivo deve invece essere quello di indicare dei nuovi modelli per le immagini mentali menzionate precedentemente.



te. Nele Pollatschek ha pubblicato nel Tagesanzeiger del 21.5.2021 (<https://www.tagesanzeiger.ch/warum-sind-wir-so-be-sessen-von-genitalien-363750188132>) un articolo sull'argomento che vale la pena di leggere. Fa capire come viene creata la parità linguistica nel mondo anglofono:

"La soluzione inglese a questo problema non è quella di introdurre una forma al femminile - anche se "prime ministress" andrebbe bene - ma di eleggere una donna. Con l'introduzione del suffragio universale nel 1928, e al più tardi dal 1979 quando Margaret Thatcher è diventata primo ministro, la parola "prime minister" è diventata di fatto generica, riferendosi sia agli uomini che alle donne e diventando più generica ad ogni nuovo primo ministro donna, anche se per una reale parità mancano ancora diverse decine di "primi ministri".

Questionario

«Solo qualche decennio fa, una donna che guidava il treno era ancora una rarità. Oggi invece è del tutto normale che il collega a cui si passano le consegne possa essere una donna o un uomo.

Vorrei che nel LocoFolio si desse maggiore risalto a questo dato di fatto. Donne, è richiesto il vostro punto di vista! Quanto più spesso anche i nostri membri di sesso femminile esprimeranno la loro opinione e tanto più cambieranno le immagini mentali che ci siamo costruiti. I testi dei nostri membri sono sempre i benvenuti, ma sarebbe soprattutto interessante ricevere più testi da parte delle donne o sulle donne. Siamo anche felici di ricevere dei suggerimenti su argomenti o persone su cui scrivere. C'è sempre spazio per loro nella nostra rivista.

Qual è la tua opinione sul tema del gendering? Scrivici su locofolio@vslf.com!»

Sul questionario c'era la possibilità di fare dei commenti. Le partecipanti erano libere di acconsentire alla pubblicazione, con o senza l'indicazione dei loro nomi. Qui di seguito i testi che siamo autorizzati a pubblicare:

Opinioni

Penso che la questione del gender sia sopravvalutata. Ritengo che il rispetto reciproco e la considerazione dell'altro siano molto più importanti di un linguaggio rispettoso della parità di genere.

Nel LocoFolio, per me quel che conta sono i contenuti. Non mi interessa se c'è scritto "un macchinista" o "una macchinista". Penso che tutta questa faccenda della "genderizzazione" sia esagerata, concentratevi piuttosto sulla pubblicazione di testi con dei contenuti validi e corretti. Non dobbiamo inoltre dimenticare che siamo entrate in un dominio prettamente maschile e che siamo state comunque accolte

molto cordialmente. Sul lavoro ho sempre incontrato dei colleghi simpatici, rispettosi e divertenti che non mi hanno mai dato la sensazione di non appartenere al loro mondo. A presto per altre chiacchierate divertenti durante le pause e, si spera, davanti a una macchina del caffè funzionante :-)

Per favore, non cominciate con queste "stupide chiacchiere sul gender" anche nel LocoFolio! Qui si tratta della nostra attività, rispettivamente della nostra professione e non di maschi o femmine. Personalmente trovo tutta questa discussione

Trovo tutto questo tamtam sull'ortografia decisamente stupido e inutile.

sul gender semplicemente penosa. Bello però se non abbiamo altri problemi. Io sono e resto un macchinista, anche se svolgo questa professione in quanto donna.

Un tipico problema del primo mondo. Si potrebbe spendere molto meglio, risparmiando sui posti di lavoro che si occupano di queste cose inutili. Per via di un * nel testo, non è che questa gente viene rispettata di più o di meno.

Trovo tutto questo tamtam sull'ortografia decisamente stupido e inutile. Io comunque non ho mai avuto problemi con la forma maschile. Se proprio si deve utilizzare la forma femminile, per favore non mettete asterischi o due punti perché non è per niente bello. Isabelle Münger

Il gendering è importante per la parità, soprattutto in una professione in cui gli uomini sono in netta maggioranza e le donne devono sempre lottare e fare sempre di più. Un esempio: se una macchinista e un macchinista fanno lo stesso errore, la donna deve subire molte più critiche. Per mia esperienza personale: recentemente ci sono state due situazioni in cui sono stata considerata una stupida a causa del mio sesso. Da dei colleghi di lavoro.

Ritengo che questa sia una discussione inutile. Come donna, non mi sento meno compresa o ascoltata rispetto agli uomini e di certo non penalizzata. I pregiudizi e gli svantaggi esistono in tutti gli ambiti, che si tratti di genere, origine, colore della pelle, ecc. e sarà sempre così, ma non deve automaticamente essere interpretato come un segno di cattiveria o di malevolenza. Dobbiamo vedere le persone per quello che sono, che siano neri, donne, disabili... questo è un dato di fatto

e non dovrebbe essere trattato con circospezione, bensì semplicemente accettato. Non mi interessa se nei discorsi o nei testi viene utilizzato il lui o il lei. Questo tempo dovrebbe essere impiegato per cose più importanti.

Mi fa piacere che il VSLF, rispettivamente la redazione del LocoFolio, prenda posizione su questo tema molto sensibile e ampiamente dibattuto del "linguaggio inclusivo di genere", della parità e della discriminazione, e chiedo espressamente ai propri membri di sesso femminile di esprimere un'opinione personale in merito. È innegabile, credo, che una differenziazione dei sessi in un testo attraverso una specifica ortografia possa contribuire, per esempio, ad una migliore percezione della minoranza femminile delle macchiniste. L'uso del maschile generico nella grammatica tedesca è davvero un'ingiustizia. Infatti, un macchinista tra 99 macchiniste fa sì che l'intero gruppo sia di 100 macchinisti, mentre le 99 colleghe vengono semplicemente "sottintese". Sono però dell'opinione che, per una questione di comprensione e leggibilità del testo, si dovrebbe fare una distinzione tra i generi solo dove fa realmente senso. In molti casi, dal contesto è chiaro come debba essere interpretata una

Come donna, non mi sento meno compresa o ascoltata rispetto agli uomini e di certo non penalizzata.

formulazione. Il buonsenso è sicuramente un buon consigliere. Sarah Dellsperger, macchinista del deposito di Olten

Io sono a favore dell'identità di genere. In questo modo anche la componente femminile risulta più evidente nel linguaggio. Se questo non dovesse incontrare la maggioranza dei consensi, si dovrebbe almeno riportare sempre la forma maschile e quella femminile. È una questione di educazione. Specialmente nella nostra professione, dove ci sono ancora tanti dinosauri che pensano che non ci sia posto per una donna in una cabina di guida, questa sarebbe una presa di posizione molto importante e forte. Diana Schirmier, macchinista ZAS

Trovo che tutto il testo risulti più difficile da leggere e, personalmente, non mi sento meno chiamata in causa per via della formulazione al maschile.

Gender: un'ideologia, ridicola, contraddittoria, antiscientifica, presuntuosa e pedante, ingiusta nei confronti degli uomini, interferisce con la libertà degli imprenditori, tocca i nostri figli, è un boomerang

per le donne, non porta assolutamente nulla per la parità, pretende dei privilegi ai massimi livelli, non aiuta la gente comu-

Del resto, non voglio essere trattata diversamente solo perché sono una donna.

ne, è pura arbitrarietà, una vera vergogna. Il LocoFolio dovrebbe rimanere così com'è. La ferrovia è prima di tutto fatta di tecnica, la priorità numero uno è sempre ancora la sicurezza e tutti noi (donne e uomini) siamo qui per fare un buon lavoro. Consiglio a tutti di leggere i libri di Ulrich Kutschera (*Das Gender-Paradoxon*) e Birgit Kelle (*Gender Gaga und Noch normal? Das lässt sich gendern*). Renate Jungo

Dal mio punto di vista, non è assolutamente necessario formulare il LocoFolio in base all'identità di genere; personalmente, per me non cambia niente se si scrive macchinista o un/una macchinista.

La discriminazione è un problema che riguarda tutti - la discriminazione di genere è solo una delle tante forme. E anche se come macchinista non mi sono praticamente mai sentita trattata in modo inappropriato, trovo che sia giusto che anche il VSLF si faccia delle riflessioni sulla questione. Sono convinta che il linguaggio - e quindi anche una semplice "a" alla fine di una parola - faccia più di quanto comunemente si pensi. Se vogliamo che prima o poi anche le ragazze indichino "macchinista" come lavoro dei loro sogni, allora dovremmo creare le basi in tal senso nella nostra vita quotidiana. Rahel Wyss

Penso che si stia esagerando con tutte queste distinzioni linguistiche e l'uso di entrambe le forme e, in particolar modo, che la notazione dell'asterisco ne disturbi la leggibilità. È sufficiente scrivere da qualche parte che sono sottintesi entrambi i generi, per esempio quando si scrive "macchinista". Quando parlo del mio lavoro, di solito uso la forma maschile. Del resto, non voglio essere trattata diversamente solo perché sono una donna. Non ho una grande considerazione delle quote delle donne o degli uomini, credo che le qualifiche di una persona contino più del suo sesso. Trovo che sia arricchente avere dei colleghi di lavoro di sesso femminile e maschile. Martina Keller

Caro Markus, prima di tutto grazie mille per quello che fai! Di recente sono passata finalmente dalla LPV al VSLF, era ora... Per me, la distinzione di

genere non ha alcuna importanza e non ho nemmeno bisogno delle quote delle donne. Il problema dovrebbe essere risolto diversamente. A mio avviso, il fatto di riuscire a conciliare la famiglia e il lavoro è spesso difficile, perché il datore di lavoro è poco flessibile. Il part-time dovrebbe essere possibile per entrambi i partner, in modo da non dover dipendere dalla disponibilità degli asili nido, o che questa sia l'unica possibilità, affinché una donna possa lavorare. Ma la tua domanda non era questa. Se non è troppo impegnativo, potreste fare un'edizione totalmente nella forma femminile, sarebbe bello :) Cordiali saluti; Theres Inäbnit; deposito di Interlaken

Toilette unisex con effetto speciale a Rotkreuz

Esther Gerig, macchinista del deposito di Lucerna

In realtà, ero dell'opinione che l'odissea delle pause a Rotkreuz fosse terminata con la fine del blocco della linea lungo il lago di Zugo. Purtroppo non è stato così. Altrimenti mi sarei probabilmente lamentata prima, ma almeno così non si può dire che non sia tollerante. Prima ho cercato di trovare una soluzione tramite CLP e CoPe, ma senza successo. Ecco il motivo di questo articolo.

A Rotkreuz possiamo fare le nostre pause presso la sede del personale degli autobus. Il problema è che c'è solo una toilette e che la porta è proprio dietro l'orinatoio (vedi foto). La porta, tra l'altro, non può essere chiusa a chiave quando si entra nel locale, semplicemente perché non esiste e c'è solo la toilette stessa. È già successo diverse volte che sono uscita dalla toilette e nel frattempo c'era un uomo in piedi davanti all'orinatoio. A seconda che si conosca la persona, magari si può scambiare qualche parola sull'argomento del giorno e fare una chiacchieratina. Nel 2021, credo che questo

Non è assolutamente necessario. Rende difficile la lettura.

Ho qualche problema quando mi dicono (soprattutto al no. 1853) "Se fosse stato un uomo, il problema sarebbe stato risolto". O quando nel rapporto operativo si legge esplicitamente "macchinista donna"... Trovo che sia alquanto discriminatorio.

Per me non ha alcuna importanza se si utilizza solo la forma maschile. L'uso dell'asterisco non mi piace per niente. Ecco perché non vedo alcuna necessità di intervento o di miglioramento nel VSLF. Una cosa però che mi dà tanto fastidio sono delle toilette come quelle a Rotkreuz. ➤

non sia più accettabile, dal momento che nel frattempo abbiamo bagni separati anche nei treni e in tutto il mondo non si fa che parlare di "genere". Penso che questa situazione non sia spiacevole solo per noi donne, ma anche per gli uomini.

La CoPe ha affrontato l'argomento e ne ha discusso con i responsabili delle FFS. La direzione delle FFS è poi giunta alla conclusione che l'edificio con il locale pause in questione verrà demolito nei prossimi anni e che non vale più la pena investire denaro in una ristrutturazione. Mi chiedo, tra l'altro, cosa significhi esattamente "nei prossimi anni". Con la lunghezza delle file burocratiche, potrebbero volerci 5, 10 o anche più anni. La soluzione delle FFS per risolvere il problema è stata quella di appendere una tenda da doccia come divisorio. Come in un bazar marocchino.

E così, anche in futuro dovremo fare diverse pause non pagate nella bella Rotkreuz con tanto di toilette da bazar. Questo sì che si chiama apprezzamento! ➤



Un lavoro da uomini!

Nella rivista no. 7 del SEV del 4 giugno 2021, mezza pagina è stata dedicata ad una nostra collega. *Markus Leutwyler*

La presunta intenzione dell'articolo voleva essere quella di invogliare le donne a intraprendere la professione di macchinista. Il titolo in grassetto «Lavoro da uomini?» ha sin dall'inizio l'effetto opposto, cementando una presunta assegnazione di una professione a un genere. «Parlando con la macchinista, fondamentalmente ho sentito solo delle cose positive», scrive l'autrice Chantal Fischer, poi però arrivano i molti "ma"...

Mentre la collega non fa praticamente mai delle affermazioni che possono suggerire una discriminazione di genere, l'autrice infila nel testo un cliché dopo l'altro. «Piuttosto insolito per una donna», scrive a proposito della routine quotidiana. Il successivo sottotitolo: «Nessun problema in quanto donna» significa che si parte dal presupposto che ce ne dovrebbero essere. La collega viene definita una «minoranza» e viene chiesto espressamente di contestare questa definizione. E infine: l'helptdesk! A questo punto le sono state rivolte

delle domande che probabilmente non sarebbero mai state fatte a un collega di sesso maschile. Ah, è così! Per contro, puntualizza a sua volta la collega, i colleghi maschi sono più servizievoli e disponibili verso le donne. Nel successivo sottotitolo si può leggere: «Perché una professione tipicamente maschile?» In passato, scrive l'autrice, era richiesta forza, oggi «sensibilità, calma e concentrazione» che, in generale, è più una prerogativa attribuita alle donne. Naturalmente, la domanda di tutte le domande non poteva mancare: «In quanto donna, si è un macchinista migliore?»

La critica non è diretta contro la nostra collega, ma contro il modo unilaterale, sessista e suggestivo con cui è scritto questo articolo. Finché le presunte differenze saranno enfatizzate e cementate, ci sarà sempre una discriminazione di genere. Ci sono delle questioni relative al genere che sono importanti e giustificate. Nell'ambito dell'ergonomia, per esempio, a volte

capita che le macchiniste o i macchinisti con una corporatura più piccola non abbiano la possibilità di regolare la posizione in modo adeguato o che i dispositivi di comando siano posizionati troppo in alto. Le opzioni di regolazione della temperatura non di rado si basano su vecchi studi fatti esclusivamente con persone di sesso maschile. Entreremo nel merito delle toilette per signore concepite in modo inadeguato più tardi in questo numero. Questi però sono tutti temi specifici che esulano dalle ideologie.

Nel VSLF non facciamo distinzioni in base al genere, all'orientamento, all'età o all'origine. Mi sembra addirittura che i colori dell'arcobaleno risplendano particolarmente tra il personale di locomotiva e che questo lo arricchisca. Ci uniscono il fascino della ferrovia, la nostra bella professione, la nostra collegialità e le sfide quotidiane. Se qualcuno ha bisogno di aiuto, ci siamo sempre l'uno per l'altro. ➤



Licenza UFT!

Équipe tecnica del VSLF

Validità della «licenza per conducenti di veicoli motore UFT».

Dopo aver acquisito le conoscenze necessarie e aver superato l'esame, i conducenti di veicoli motore ricevono una licenza personale dall'Ufficio federale dei trasporti UFT se vengono registrati come macchinisti dalle imprese ferroviarie secondo le specifiche dell'UFT.

Il periodo di validità della licenza per le macchiniste e i macchinisti è di dieci anni; nei prossimi anni molti di voi riceveranno quindi delle nuove licenze.

Per il rinnovo della licenza entro i termini richiesti, la responsabilità non è del datore di lavoro, bensì del titolare stesso della licenza.

La data di scadenza è indicata al punto 4b. Se si lascia scadere la licenza, si potrebbe non avere più diritto a una proroga. Questo significa che l'UFT revoca al macchinista l'abilitazione alla guida dei treni nonostante abbia superato gli esami!

Controllate quindi le vostre licenze e, se necessario, inviate anche una nuova fototessera all'UFT.

Homepage dell'UFT:
742.141.21; Ordinanza del DATEC concernente l'abilitazione alla guida di veicoli motore delle ferrovie (OVF)



È nato un nuovo logo

Avrai sicuramente notato la nuova scritta sul LocoFolio. Ti piace il nuovo look? *Markus Leutwyler*

C'è una lunga storia dietro questa scritta. Circa quattro anni fa, un membro del comitato aveva suggerito che l'attuale scritta non era più così bella e che magari sarebbe stata una buona idea darle un nuovo look. C'era stato un lungo dibattito e si era concluso che se ne sarebbe discusso in occasione di uno dei successivi incontri, al fine di decidere se dare il via ai lavori preliminari. Era stata costituita una commissione formata da dodici persone e si era data grande importanza ad un'equa distribuzione dei membri. C'erano quattro uomini, quattro donne, due non specificati, un cane e un gatto. Politicamente parlando, tre erano di sinistra, quattro del centro, tre di destra e due si interessavano di politica solo quando le campagne di distribuzione consegnavano cibo gratis.

Dopo un workshop di cinque giorni a Sigriswil, la commissione aveva espresso parere favorevole con sette voti contro cinque. A spostare l'ago della bilancia era stato il gatto.

Sebbene il nostro art director Stephan Gut riesca sempre a superare se stesso nelle sue creazioni e dia al LocoFolio un'impronta estremamente professionale, era chiaro che un compito così importante poteva essere affidato solo a una costosa agenzia esterna, per la quale il VSLF è solo un pesce piccolo e poco interessante.

Due dei grafici più rinomati (Tylor Burnt e Pino Coladi*) e una grafica di fama mondiale (Angela Piniblévita) erano stati contattati per i primi bozzetti e, dopo un acconto e qualche settimana di attesa, abbiamo ricevuto le seguenti proposte:

Una cosa fantastica, o no? Ma la "Commissione preposta alla creazione del nuovo logo per il LocoFolio" non era ancora sod-

disfatta al 100%. Dopo lunghe suppliche, a Stephan era stato permesso di presentare la sua proposta, sotto lo sguardo diffidente della commissione.

Comprensibilmente, i grafici d'élite avevano storto il naso. Avevano rielaborato i loro bozzetti, riprendendo anche alcuni particolari suggeriti da Stephan. Ci si era rivolti al Consiglio etico europeo, ma anche alla Sicurezza nazionale e alla FSK per una valutazione dei limiti d'età. Restava ancora un'ultima verifica da fare: Il nuovo layout in qualche modo avrebbe potuto spaventare i bambini? Un analogo test era stato effettuato nella scuola primaria biologica di Langenthal con bambini di prima elementare dai sei ai nove anni. Il nuovo logo era stato presentato dopo un'accurata preparazione preliminare dei bambini, metà dei quali doveva studiare le espressioni della bocca, mentre l'altra metà doveva ballare alla parola "LocoFolio". Tutti i bambini erano riusciti a sopportarne la vista per almeno dieci secondi e così avevamo finalmente avuto il via libera!



Potrete vedere il prodotto finale sulla copertina. Grazie ad una gestione estremamente efficiente e rapida, il tetto massimo di 120.000 franchi non è stato superato, cosa di cui siamo particolarmente orgogliosi.

Hai creduto anche solo ad una singola parola di tutto questo? Allora hai superato il test attitudinale per una posizione superiore presso il tuo datore di lavoro! ➤

*Secondo voci non confermate, da Pino Coladi ci sarebbero dei presunti casi di lavoro minorenile e c'è il sospetto che sia coinvolta sua figlia "Lisa".



Anche questo numero del LocoFolio è pieno di articoli molto interessanti, pertinenti e istruttivi. In alcuni casi, ci sono anche degli articoli - soprattutto inerenti alle esperienze personali - che purtroppo danno da pensare e talvolta si è perfino portati a credere che non possa essere vero. *Hans Baer*

Nel complesso, si percepisce sempre la filosofia di fondo del VSLF: rappresentanza degli interessi professionali nel senso più ampio, critiche con controproposte realmente fattibili, rispettivamente la disponibilità a collaborare in modo concreto. Tutto questo corroborato da varie interviste molto pertinenti a diversi esperti. Un autentico partenariato sociale; c'è da augurarsi che questo atteggiamento critico venga percepito da tutti. Complimenti e chapeau! Qui di seguito, vorrei affrontare due argomenti dal mio punto di vista di ex pilota di linea:

Aspetti psicologici dell'attività del macchinista (Intervista con la Prof. Dr. Fischer, pagina 20)

Nell'intervista si afferma che la responsabilità del macchinista è assolutamente paragonabile a quella del pilota. Questa affermazione può senz'altro essere sottolineata e cercata in rosso. Dal mio punto di vista, questo è assolutamente vero. In entrambi i settori muoviamo dei sistemi complessi che corrono su rotaia o volano in aria. Oltre a caratteristiche come l'affidabilità, il senso del dovere o la coscienza, il processo operativo richiede soprattutto un comportamento e una pianificazione lungimirante, ossia "intuito". Tutto questo combinato ad una responsabilità molto grande e diretta per le merci e i passeggeri che ci vengono affidati. Un semplice errore o una disattenzione possono provocare degli eventi molto gravi che non possono essere semplicemente eliminati nel cestino della carta straccia o premendo il pulsante "delete". Oltre a queste analogie, ci sono però anche molte differenze:

Nel cockpit sono sempre presenti due piloti. Il lavoro viene definito insieme fino all'ultimo dettaglio in base alle procedure o agli accordi preliminari, onde evitare quanto più possibile che ci siano dei punti poco chiari. In caso di malfunzionamento, la situazione può essere discussa insieme, entro certi limiti. E se uno dei due piloti si dovesse sentire male durante il viaggio, se necessario l'altro pilota è in grado di completare il volo da solo. Questo aspetto è estremamente importante soprattutto per i voli lunghi che durano diverse ore.

Le cose sono diverse per un macchinista: di solito in cabina è da solo ed è monitorato da vari sistemi tecnici. In passato, negli anni '50, quando c'era solo il "pedale dell'uomo morto", la presenza di due uomini era indi-

spensabile quando il treno doveva percorrere una certa distanza senza una fermata pianificata. In caso di perturbazioni, questo "one man show" del macchinista è molto impegnativo: il treno deve proseguire la corsa, il guasto - che può diventare alquanto problematico se i computer cominciano a prendere vita propria - deve essere valutato, il telefono squilla in continuazione e bisognerebbe anche rispettare l'itinerario; quindi ci sono delle priorità da dare nel più breve tempo possibile, possibilmente supportate da decisioni fondate. Aspetto positivo: di solito il treno può essere fermato in qualsiasi momento.

Affinché gli equipaggi su rotaia e in aria possano essere all'altezza del loro compito di grande responsabilità, devono essere supportati da un team dirigente che li affianchi e abbia fiducia in loro, anche se qualcosa va storto. Ho potuto sperimentare un simile ambiente durante la mia carriera professionale. Sotto questo aspetto, sarebbe auspicabile che tutti i macchinisti sperimentassero qualcosa di simile.

Automazione (per es. Macchinisti per perdenti, pag. 16)

Il settore dell'aviazione ha cominciato ad occuparsi molto presto di sistemi automatici. Il tutto è iniziato con i primi autopiloti, per poi arrivare agli odierni prodotti altamente digitalizzati e complessi di ultima generazione. Per la ferrovia ci è voluto un po' più di tempo, prima in maniera molto soft con il Signum, molto più tardi con lo ZUB e poi, a un ritmo impressionante, fino ad arrivare all'ETCS e agli ausili di controllo computerizzati in cabina.

Sia nell'aviazione che nella tecnica ferroviaria si trattava essenzialmente di semplificazioni per una migliore visione d'insieme, di dispositivi di sicurezza supplementari, ma anche - nella maggior parte dei casi giustificata - di una razionalizzazione dei posti di lavoro, come i radiotelegrafisti, i navigatori o i tecnici di volo. In casi normali e in caso di guasti semplici, tutti questi dispositivi tecnici possono essere di grande aiuto. A causa della crescente complessità odierna, la risoluzione degli inconvenienti tecnici più complessi prende però molto tempo e richiede anche una conoscenza di base del sistema da parte degli equipaggi, come pure dei sistemi informatici interessati.

Con l'avvento della tecnologia degli schermi in rete, mi sono subito reso conto che

anche se l'equipaggio della cabina di pilotaggio era stato ridotto a due persone, attualmente ci sono però sempre tre "piloti" a bordo. Il terzo pilota è il computer, e ha sempre ragione. Lavora caparbiamente secondo il programma prestabilito, che funziona esattamente come è stato progettato in laboratorio. Mai cercare quindi di entrare in conflitto con il computer.

Uno sviluppo simile sembra delinearsi anche in ambito ferroviario, fino ad arrivare all'ATO, il presunto highlight della digitalizzazione in tutte le sue sfaccettature. Date queste tendenze future, penso che sia assolutamente necessaria un'ampia collaborazione da parte della prima linea, cioè i macchinisti in quanto utenti finali, nella progettazione e nelle prove sul campo. L'evento funesto del B-737MAX dovrebbe servire da ammonimento.

Per inciso, bisognerebbe anche considerare fino a che punto un sistema ETCS, per esempio, è realmente protetto contro eventuali attacchi degli hacker. In caso di dubbio, qui l'ATO probabilmente non sarebbe una buona soluzione e ci sarebbe ancora bisogno di macchinisti ben addestrati. ➔

Hans Baer (78) è socio sostenitore del VSLF e un fedele lettore del LocoFolio. I suoi interessanti feedback sono sempre un grande arricchimento per noi. Il che è tanto più interessante perché non è mai stato un macchinista, anche se questo era il sogno che aveva sin da piccolo. Si è invece fatto strada fino a diventare capitano della Swissair e ha volato sui DC-9, DC-8, MD-80, F-100 e MD-11, ma il fascino per la ferrovia è rimasto. Il contatto con la famiglia dei ferrovieri è avvenuto dopo un tragico incidente: "All'inizio degli anni 80, si era verificata una collisione laterale all'entrata di Othmarsingen con conseguenze devastanti e diversi morti; quel giorno io ero istruttore di volo al Birrfeld e ho visto il terribile cumulo di macerie dall'alto. Successivamente, sul Tagesanzeiger è apparso un articolo a tutta pagina sulla professione del macchinista e le sue peculiarità, scritto da Ruedi Renggli".

Hans Baer è padre di tre figli ormai adulti. Ha fatto il suo ultimo volo, in possesso di una licenza valida, nel 2006. Suona il flauto e canta in due cori.

Lettera di Bruno Müller



Buongiorno Raoul, Sono pensionato ormai da una settimana e, volente o nolente, appartengo al "ferrovecchio". Mi sembra ancora di essere in vacanza, ma penso che mi abituerò in fretta a una normale routine quotidiana. Niente più primi e ultimi turni, niente più cam-

biamenti dell'ultimo minuto, scegliere cosa fare durante il giorno, è molto piacevole! Desidero ringraziarvi sentitamente per il generoso buono, è davvero un bel pensiero!

Entrare a far parte del VSLF all'epoca era stata una buona decisione e non me ne sono mai pentito. Con il suo fantastico comitato e, naturalmente, con uno straordinario Hubi come presidente, il VSLF è diventato più giovane, al passo con i tempi, più attivo e un rappresentante dei macchinisti rispettato da tutti. I datori di lavoro, ma anche le altre associazioni, hanno dovuto rendersi conto che il nostro sindacato affronta tutte le sfide in modo imparziale e all'avanguardia. Le tradizioni non sono il bene più prezioso del nostro sindacato. No, l'indipendenza politica, la promozione continua della nostra categoria professionale, il rico-

noscimento dei macchinisti come partner importante nel mondo ferroviario e come garante della sicurezza è uno degli obiettivi principali del sindacato!

Il VSLF offre ai macchinisti un ottimo supporto in molti aspetti importanti, interessanti corsi di perfezionamento, assistenza tecnica ed eventi comuni per il tempo libero. Questo è molto apprezzato, dal momento che ogni carica all'interno del sindacato è ricoperta da colleghi volontari. A tutto il sindacato e alla sezione di Lucerna-Gottardo, grazie tante per il vostro grande impegno! State facendo un lavoro davvero straordinario! Non vedo l'ora che arrivi il nuovo LocoFolio!

Cordiali saluti
Bruno Müller

IN MEMORIAM

Vogliamo onorare la memoria dei nostri colleghi che ci hanno lasciati e gli rendiamo l'estremo saluto.

Peter Fehr

Sektion Ostschweiz

*1937

† 24. 11. 2020

Hans Arnold

Sektion Ostschweiz

*1917

† 28. 11. 2020

Raoul Schwery

Sektion Brig

*1962

† 29. 05. 2021

Yvonne Zihlmann

Sektion BLS

*1968

† 15. 12. 2020

Bruno Zanetti

Sezione Ticino

*1931

† 18. 11. 2020

Camille Roulin

Section Romandie

*1933

† 30. 09. 2020

Gli dedichiamo qualche attimo di raccoglimento.
Il comitato centrale del VSLF e tutti i colleghi.