

Mobilitare per trattative migliori



Gli ultimi due anni del SEV sono stati marcati da trattative molto difficili. L'elaborazione e il rinnovo dei vari contratti collettivi (in particolare quelli delle BLS e delle FFS) hanno sollecitato tutte le risorse del sindacato.

In un contesto politico contraddistinto dalla volontà

della maggioranza borghese di risparmiare in tutti i settori, abbiamo dovuto anche batterci con determinazione per difendere le scelte del popolo e lo sviluppo dei trasporti pubblici che esso ha confermato di volere.

Nel campo delle assicurazioni sociali, la rimessa in discussione generale delle prestazioni del secondo pilastro e la lentezza della Confederazione ad intraprendere i provvedimenti a sostegno delle casse pensioni FFS e ASCOOP preoccupano i sindacalisti attivi e pensionati.

Dal congresso del 2005, il SEV non ha avuto tregua. Colgo quindi l'occasione per ringraziare tutti coloro che hanno partecipato attivamente

alla vita del sindacato, quali membri delle varie istanze oppure come partecipanti alle manifestazioni, versando inoltre regolarmente il loro contributo.

Questi due anni di intensa attività ci hanno permesso di renderci conto dell'influenza e dell'efficacia dell'operato del SEV in difesa degli interessi dei suoi membri. In questo ambito, occorre tener conto di un cambiamento importante. Negli scorsi anni, la forza del SEV proveniva dalla sua capacità propositiva, dai suoi argomenti nei confronti dei datori di lavoro e dal suo forte tasso di sindacalizzazione. Ora dobbiamo però aggiungere una dimensione supplementare: la capacità di

mobilitazione. Nel rapporto di forza che si sta instaurando con i datori di lavoro, le competenze negoziali non bastano più. Per imporsi, bisogna anche essere capaci di mobilitare le proprie truppe.

La discussione che il congresso 2007 sarà chiamato a fare sul progetto di fusione con il Sindacato della comunicazione s'inserisce in questo ambito. La sfida per i prossimi anni è infatti di individuare come sia possibile in futuro garantire con la stessa efficacia del passato la difesa degli interessi di tutti coloro che ci fanno fiducia.

Pierre-Alain Gentil
Presidente SEV

Indice	Pagina
Nuovi CCL	2
CCL rinnovati	3
Trattative salariali	4
Riorganizzazioni	4
Liberalizzazione	5
Protezione giuridica	6
Politica dei trasporti	6
Politica sociale	8
Politica sindacale	10
Internazionale	10
Servizi	11
Finanze	11
Personale	11
Documenti programmatici 2005	12

Foto

Le prime tre pagine sono dedicate alla mobilitazione sindacale. Dalla pagina 4 alla 9, il nostro fotografo ritrae nostri membri facenti parte di gruppi professionali particolari: un pilota di battello del Lago di Thun, una Stewardess di Elvetino e un responsabile servizio eliminazione difetti di Swiss.



Contratti collettivi di lavoro – il nostro incarico principale

La conclusione e lo sviluppo dei contratti collettivi di lavoro sono il compito più importante del SEV. Nel frattempo, già quasi 40 imprese del settore dei trasporti pubblici sono in rapporto di partenariato con noi. Il contratto collettivo per il settore delle ferrovie a scartamento normale è in via di allestimento, ma il punto saliente degli anni 2005/2006 è stato il terzo CCL con le FFS e FFS Cargo.

«Il SEV si concentra sulla sua nuova e solida politica contrattuale.» E quanto si pote-

va leggere in proposito nel rapporto sociale 2005. Effettivamente: numerosi nuovi contratti collettivi di lavoro sono stati conclusi, mentre molti altri sono stati rinnovati e sviluppati.

Le FFS danno la disdetta del CCL II

Data storica di questi due anni è il 31 marzo 2006, quando le FFS inoltrano la disdetta per i contratti collettivi di lavoro della casa madre e di Cargo, aggiungendovi una serie di richieste di peggioramenti che dovrebbero permettere

alle imprese risparmi sui costi del personale dell'ordine del 5%.

Prima della disdetta, erano in corso colloqui fra i sindacati e le FFS, poiché il secondo CCL era stato concluso solo per due anni e le FFS ne avevano escluso il semplice rinnovo. Il SEV sosteneva invece che un suo prolungamento avrebbe permesso di avere sufficiente spazio di manovra per ulteriori aumenti di produttività.

In numerose occasioni, specie durante le conferenze CCL, i membri del SEV ribadiscono più volte che il nuovo contratto deve

essere almeno equivalente a quello in vigore, il contratto sociale garantire la protezione assoluta dai licenziamenti e che un aumento della durata del lavoro può entrare in linea di conto solo con una compensazione in tempo.

Per mesi, le trattative si trascinano stancamente e le due parti si arroccano sulle loro posizioni. Questo ci induce a mobilitare maggiormente i nostri membri, per esercitare una forte pressione sulle FFS con diverse azioni. Dopo la manifestazione nazionale del 23 settembre, le trattative entrano finalmente nel

La mobilitazione passo dopo passo

4 aprile	Distribuendo volantini, il SEV informa i viaggiatori in numerose stazioni sulla disdetta del CCL.
28 aprile	Dopo i primi incontri di trattativa, il SEV informa i suoi membri per la prima volta tramite SMS; sul sito Internet viene messo a disposizione un forum di discussione.
Aprile-giugno	Una serie di manifesti con pittogrammi leggermente estranianti richiama l'attenzione dei membri sulle conseguenze delle pretese delle FFS; a partire da luglio, gli stessi soggetti si trovano sulle buste di zucchero nei ristoranti del personale.
4 luglio	Attiviste e attivisti accolgono la delegazione delle FFS alle trattative per il CCL nel centro di Berna, con striscioni, bandiere e soprattutto con i fischi.
31 agosto	Uno striscione gigante del SEV appeso al ponte Lorraine di Berna denuncia il pericolo che il peggioramento delle condizioni di lavoro porti pure prestazioni peggiorate; i viaggiatori a Berna ricevono volantini analoghi.
23 settembre	Più di 7000 membri SEV prendono parte alla manifestazione nazionale alla Schützenmatte di Berna; i macchinisti dei treni in transito solidarizzano con i fischi e le trombe delle locomotive.

Settembre-ottobre	Il capo del personale delle FFS riceve ogni giorno cartoline postali da membri SEV, che chiedono un nuovo CCL equivalente a quello attuale. Nel forum in Internet il SEV fa notare le grandi divergenze fra le due posizioni e chiede: siete pronti?
dal 13 novembre	I membri del SEV portano una spilla con lo slogan: «Stop allo smantellamento».
15 novembre	I segretari sindacali distribuiscono su molti treni del mattino cioccolatini ai viaggiatori per segnalare che le trattative per il CCL rischiano di fallire.
18 novembre	La sottofederazione dei macchinisti chiede al SEV di prendere una decisione di principio sulle misure di lotta.
28 novembre	I partecipanti alla conferenza CCL consegnano al capo del personale FFS una risoluzione in cui si annuncia una giornata d'azione per il 15 gennaio 2007, qualora entro fine anno non si giungesse ad un accordo. Si parla manifestamente di un possibile sciopero d'avvertimento.
Novembre-dicembre	Durante tre successivi lunedì, il SEV e il Sindacato della comunicazione organizzano in tutta la Svizzera dimostrazioni comuni a favore dei servizi pubblici.
6 dicembre	In un certo numero di stazioni, membri SEV distribuiscono ancora una volta cioccolatini ai viaggiatori, unitamente ad un volantino che annuncia l'eventuale giornata d'azione.

vivo, ma per giungere ad un accordo occorrono altri tre mesi.

Accordo all'ultimo minuto

Il 15 dicembre, alla vigilia della cerimonia d'addio del capo delle FFS Benedikt Weibel, vengono chiariti gli ultimi punti e il 20 dicembre la conferenza del CCL approva a chiara maggioranza, ma senza entusiasmo, l'esito delle trattative. I sindacati hanno dovuto fare concessioni che sono andate oltre la loro originaria disponibilità, in particolare a proposito dell'aumento della durata del lavoro a 41 ore la settimana e alla cancellazione di alcune indennità. Per contro, è stato possibile mantenere invariato il contratto sociale ed evitare il ricorso ad altri tipi di contratto, che avrebbero comportato sensibili peggioramenti delle condizioni d'impiego. Un novum è la concessione di un congedo pagato di paternità, della durata di cinque giorni. In considerazione del fatto che anche le FFS si erano avvicinate alle posizioni sindacali più di quanto previsto, il SEV ha potuto accettare il compromesso.



Creare protezione – a livello nazionale e regionale

I contratti collettivi di settore sono strumenti importanti nell'era della liberalizzazione e della deregolamentazione. Proteggono il personale dall'arbitrio e dal dumping sociale.

Non è ancora stato possibile concludere il contratto collettivo di lavoro per l'intero settore delle ferrovie a scartamento normale in Svizzera. Nel 2005 le trattative sono progredite bene, ma la disdetta del CCL da parte delle FFS ha imposto la ridefinizione delle priorità. Ora che il CCL delle FFS è stato rinnovato per quattro anni, ci si può rimettere al lavoro di buona lena.

Si tratta di stabilire livelli minimi vincolanti per elementi importanti, come il salario, la durata del lavoro e le prestazioni sociali. Grazie al coinvolgimento delle tre principali ferrovie (FFS, BLS, SOB) sarà possibile imporne i rispetto anche a nuovi attori che si affacciano sul nostro mercato dei trasporti, sia in applicazione della norma legale relativa alle condizioni usuali del settore, sia tramite un'eventuale dichiarazione di applicabilità generale.

Ma il contratto di settore non sarà comunque applicabile ad imprese estere senza sede in Svizzera, che circolano sulla nostra rete in virtù del libero accesso (vedi pagina 5).

Regolamentazioni cantonali

Si è proceduto anche con le trattative per i contratti quadro a livello cantonale. Ad esempio nel canton Vaud è stato concluso un contratto quadro per tutte le imprese pubbliche di trasporto, sulla base delle diverse imprese hanno già concluso i rispettivi CCL. Cattivo esempio viene invece dalla MOB Golden Pass, che faceva parte dell'associazione padronale al momento della conclusione del contratto quadro, ma che ne è uscita per non doversi attenere allo stesso. Il SEV ha fatto ricorso al tribunale del lavoro e finora i giudici ci hanno dato ragione su tutti i punti. Il procedimento

non è ancora concluso. In base ad una decisione provvisoria del tribunale del lavoro, la MOB Golden Pass è tenuta primariamente ad applicare il contratto quadro.

È pure stato concluso il contratto quadro bus nel canton San Gallo. Esso regola salari e durata del lavoro, stabilisce il principio della previdenza professionale e garantisce la ripresa del personale in caso di attribuzione di prestazioni ad altre imprese, dopo messa a concorso.

Il contratto quadro bus già in vigore nel canton Berna è stato ulteriormente sviluppato nel 2006; accanto ad alcuni adeguamenti minori, è stato possibile ottenere un generale aumento degli stipendi.

Nuovi CCL: dalla BLS alla MBC

L'elenco dei contratti collettivi di lavoro conclusi con il SEV non cessa di allungarsi: alcuni riguardano solo due dozzine di dipendenti, quello della BLS circa 2000.

A metà del 2005 si giunge ad un accordo: sindacati e BLS concludono le trattative per il primo contratto collettivo di lavoro. La firma viene apposta in settembre, ma il VSLF, che aveva partecipato fino a parafare il testo, prima della firma si ritira. Il CCL della BLS riprende gli stipendi e la durata settimanale del lavoro di 41 ore dal precedente regolamento di servizio, mentre per le indennità, gli abbuoni e le regolamentazio-

ni della durata del lavoro sono concordate semplificazioni. I risparmi così conseguiti vengono compensati con quattro giorni di vacanza supplementari all'anno.

Le seguenti imprese hanno concluso per la prima volta un CCL con il SEV:

Aar Bus+Bahn

È formata dalle imprese Wynental- und Suhrentalbahn, come pure Busbetriebe Aarau. I 200 dipendenti ottengono un moderno contratto d'impresa a partire dal 1° gennaio 2006, che riprende per esteso le precedenti condizioni d'impiego. I punti forti di queste trattative sono stati l'introduzione di un

nuovo sistema salariale orientato alle prestazioni e una certa flessibilità, il conteggio annuale della durata del lavoro e un modello di fascia.

Travys/OC

Sulla base del contratto quadro del canton Vaud, i Transports Vallées de Joux, Yverdon-les-Bains, Ste-Croix (TRAVYS) e il Chemin de fer Orbe-Chavornay (OC) concludono un CCL aziendale con il SEV, che assicura ai circa cento dipendenti delle due imprese condizioni di lavoro identiche e moderne in un contesto caratterizzato dalla liberalizzazione. Punti importanti del contratto sono la protezione in caso di riduzione di posti di lavoro e una chiara regolamentazione dei casi di malattia e di infortunio.

MBC

Sempre in riferimento al contratto quadro vodese, alla Morges-Bière-Cossonay (MBC) il regolamento del personale è sostituito da un contratto di lavoro aziendale. L'ampliamento del sistema salariale ha comportato una classe di salario supplementare a circa la metà dei dipendenti.

Tilo

Nell'estate 2005, è stato concluso il CCL con la Tilo, filiale costituita congiuntamente da FFS e Trenitalia per lo svolgimento del traffico regionale nel canton Ticino e la Lombardia, che prevede condizioni di impiego indubbiamente interessanti. Se la funzione di macchinista è stata adeguata alle semplificate condizioni di impiego del traffico regionale ticinese, le altre condizioni rispecchiano quelle applicate presso le FFS, compresa la garanzia dell'impiego con il trasferimento al servizio NOA in caso di ristrutturazioni con cancellazioni di posti di lavoro.

Il contratto giungerà a scadenza il 31.12.2007 e dovrà essere aggiornato in modo da regolare anche l'impiego intero-

perativo del personale a livello transfrontaliero.

FLP

Con la disdetta decisa a fine 2004 del contratto mantello delle associazioni di trasporto del Luganese del 1991, è sorta la necessità di aggiornare tutti i rapporti di impiego. Con la FLP, si è potuto concordare in tempi brevi che, sino all'elaborazione di una nuova normativa, venissero tacitamente applicate le disposizioni precedenti. Le trattative si sono svolte su di una base concordata tra le parti e hanno permesso di individuare un accordo sulle disposizioni normative.

Non hanno per contro ancora potuto essere affrontate le richieste di miglioramento avanzate dal personale, che dovrebbero essere riprese nell'ambito delle definizioni della nuova offerta con il canton Ticino.

ZVB

Dopo vari tentativi di avviare le trattative durati sei anni, a fine 2006 si giunge alla conclusione con le Zugerland Verkehrsbetriebe (ZVB), che raggruppano, oltre alla rete di bus di Zugo, anche la navigazione sul lago di Zugo e le Zugerbergbahnen. È un contratto snello, che riprende il sistema salariale precedente di livello elevato e la regolamentazione già in vigore per quanto riguarda la durata del lavoro. La validità è fissata a tre anni.

ZB

La fusione fra la linea FFS del Brünig con la LSE (Luzern-Stans-Engelberg) ha imposto il non facile compito di trasformare condizioni di impiego assai diverse fra loro in un unico contratto. Oltre a ciò, la direzione della Zentralbahn (zb) richiedeva una regolamentazione snella, mentre il personale voleva norme paragonabili a quelle del CCL FFS. Ci sono state alcune resistenze, ma alla fine tutti hanno accettato il contratto, i cui contenuti corrispondono nelle grandi linee



a quelli del CCL FFS. Con 41 ore di lavoro settimanali, ci si trova a metà strada fra le 42 ore della LSE e le 40 del Brünig. Il sistema salariale è concepito in modo che vengono definiti chiaramente i livelli nei primi anni di funzione, ma in seguito l'evoluzione dipende dalla massa salariale disponibile. Gli stipendi dei dipendenti sono ripresi nel rapporto uno a uno, mentre le possibilità individuali di sviluppo successivo sono differenti. Anche la protezione dai licenziamenti è di tutto rispetto. Sebbene non siano completamente esclusi licenziamenti per cause economiche, a seconda del bisogno sono a disposizione strumenti come il NOA o la ricerca di impieghi a livello regionale d'outsourcing (sostegno professionale per la ricerca di un impiego).

Imprese ben disposte e altre meno

Il contratto collettivo con la nuova ditta di gastronomia ferroviaria «Railgourmino Swissalps AG», fondata da ex dirigenti della Elvetino e che ha ripreso il contratto per il catering (Minibar, carrozza ristorante) delle Ferrovie Retiche e della Matterhorn-

Gotthard-Bahn si trova sulla buona strada. I collaboratori della Elvetino sono stati ripresi e per loro vale ancora fino a maggio il CCL della stessa. Una delegazione del SEV ha incontrato i rappresentanti della Railgourmino. C'è unità di vedute sulla necessità di concludere un CCL anche per la nuova impresa, che dovrebbe entrare in vigore nel 2008. Il SEV intende ottenere un salario che permetta un'esistenza sicura con un'occupazione al 100%, chiare regolamentazioni dei vari rapporti di lavoro (dipendenti fissi, stagionali, ausiliari, a tempo parziale) e tabelle di servizio conformi alla legge sulla durata del lavoro.

Ma nel settore di competenza del SEV operano pure ditte che si oppongono alla conclusione di contratti collettivi. Ad esempio, la Jet Aviation, attiva nel campo dell'aviazione civile in tutto il mondo, ha chiaramente fatto sapere di non essere interessata a concludere un CCL per il proprio personale svizzero. Alcuni membri SEV che hanno fatto propaganda sindacale sui posti di lavoro, sono stati diffidati pubblicamente, cosa che il SEV non intende tollerare.



Contratti rinnovati e altri da sviluppare

Il lavoro non termina con la firma di un primo contratto. A seconda della sua durata, poco dopo la firma può già essere ora di riprendere il lavoro in vista del suo rinnovo e del suo sviluppo.

Elvetino

L'azienda di gastronomia ferroviaria Elvetino opera in un contesto difficile. Il contratto collettivo di lavoro, nella sua nuova versione, assicura agli steward dei Railbar, delle carrozze ristorante e ora anche dei treni notturni, come pure ai posti di vendita mobili delle stazioni, un reddito fisso che, pur rimanendo basso (esso si rapporta ai salari minimi del contratto quadro del settore della ristorazione), non è almeno più legato alla cifra d'affari conseguita.

SNL

A fine 2004, l'assemblea del personale della SNL ha deciso di trasmettere la disdetta del CCL in vigore dal lontano 1991, chiedendo-

ne un più che mai giustificato rinnovo. Le trattative si sono avviate nella primavera del 2005, ma sono poi state interrotte a causa dell'annuncio giunto dal dipartimento di Berna che l'attività di navigazione non avrebbe più beneficiato delle indennità per trasporto pubblico a partire dall'autunno 2005. La direzione ha quindi comunicato l'esigenza di procedere ad un ridimensionamento dell'organico, che avrebbe portato al licenziamento di 5 persone, con la possibilità di una loro rioccupazione come stagionali. L'intervento del SEV e dell'OCST a Berna ha permesso di ottenere una proroga nel versamento dell'indennità, ma ciò non è bastato a indurre la SNL di accettare le richieste del personale di riprendere le trattative per il CCL e per elaborare un piano sociale per i 5 colleghi. Si è quindi giunti allo scontro, sfociato in uno sciopero ad oltranza durato 5 giorni. La vertenza è stata ricomposta grazie all'intervento del Consiglio di Stato del canton Ticino, che ha permesso di riprendere le trattative nella

primavera del 2006, per poi giungere ad un risultato accettabile per entrambe le parti.

Swiss

Il rinnovo contrattuale presso la compagnia aerea si è rivelato molto difficile. L'impresa pretendeva inizialmente drastici peggioramenti delle retribuzioni e della durata del lavoro. Solo all'ultimo minuto prima di entrare in una fase di vuoto contrattuale, nel marzo del 2005 si è riusciti a prorogare le disposizioni in vigore. Il SEV-GATA è riuscito a convincere la Swiss del fatto che occorresse dar prova di disponibilità alle trattative su diversi temi, come i tipi di turno, le indennità notturne, i congedi per attività sindacale e il sistema salariale. Per quest'ultimo il SEV pretende trasparenza in merito alle funzioni, la classifica e l'evoluzione all'interno delle fasce. Non tutti i problemi sono stati risolti, ma con il miglioramento congiunturale in atto anche il numero dei dipendenti di Swiss aumenta di nuovo.

TPF

Le trattative per il rinnovo del contratto alla TPF (Transports publics fribourgeois) sono giunte ad una buona conclusione. È stato possibile introdurre la settimana di 40 ore, ciò che ha comportato 6 giorni di riposo supplementari e la creazione di nuovi posti di lavoro. Questo contratto scadrà alla fine del 2009.

TPL

A fine 2006 vi sarebbe stata per la prima volta la possibilità di disdire il CCL sottoscritto nel 2001. Azienda e sindacati (SEV e OCST) hanno però deciso di comune accordo di non far uso di questa possibilità, ma di procedere ad una revisione del testo per eliminare alcune lacune garantendo una certa continuità nelle condizioni di impiego.

Le trattative non sono ancora concluse, ma sembra profilarsi un accordo per una maggior trasparenza nelle carriere che soddisferebbe la richiesta più importante espressa dal personale.



Trattative salariali: sull'onda della congiuntura

A fine 2005, ci si era dovuti battere fino allo stremo per i salari, mentre un anno dopo numerose imprese, ma di gran lunga non tutte, hanno dato prova di maggior disponibilità. Per le FFS e per la Zentralbahn è stato necessario fare ricorso al tribunale arbitrale.

Nel 2005, le trattative salariali con le FFS sono state ardue come non mai. Alla fine, fra la posizione sindacale e quella aziendale vi era ancora un divario dello 0,4%. Mentre la comunità sindacale era scesa dal 4% iniziale all'1,8%, le FFS non ne volevano sapere di andare oltre l'1,4%. Si è così dovuto fare ricorso per la prima volta al tribunale arbitrale, come previsto dal CCL. A presiederlo è stato designato il consigliere agli Stati PPD di San Gallo Eugen David. L'esito della procedura ha dato ragione in pieno ai sindacati: il tribunale arbitrale ha fissato a circa il 2% l'aumento della massa salariale. Unico neo: la maggior parte dell'aumento sarebbe avvenuta sotto forma di un premio di 1000 franchi per ogni dipendente. Così, anche le FFS hanno applicato la media praticata nel settore, calcolata dal SEV nel 2,1%.

Anche per la Zentralbahn il SEV si è rivolto al tribunale arbitrale, dopo che non si era giunti ad alcun accordo nel corso delle trattative. Il tribunale – anche in questo caso presieduto da Eugen David – ha presentato alle due parti una proposta di accordo che

lasciava molto spazio di manovra. Su questa base si sono potute svolgere trattative degne di questo nome per giungere ad un accordo che prevede un aumento della massa salariale dell'1,7%. Anche pure in questo caso abbiamo però dovuto accettare il versamento di un premio (di 750 franchi).

Nel loro insieme, i risultati delle trattative salariali del 2005 si sono rivelati molto distanti fra loro. Nel migliore dei casi si è raggiunto il 3%, mentre in coda al gruppo si è piazzata, ancora una volta, Swiss che, sin dalla sua costituzione, non ha mai proceduto ad un aumento delle retribuzioni.

Sensibile crescita

Verso la fine del 2006 si è presentato un quadro chiaramente diverso, dato che nel frattempo si è fatta sentire una sensibile crescita economica, senza che i prezzi avessero a subire una spinta verso l'alto. Se l'aumento medio dei prezzi nel 2005 era stato dell'1,2%, nel 2006 esso si è fermato all'1,1%. In sintonia con la campagna dell'USS «Su con i salari – parità salariale adesso», il SEV ha presentato una richiesta di aumento dei salari dell'ordine del 4%.

Le prime trattative condotte presso alcune ITC si sono concluse con risultati in parte superiori al 3%, con effetti sensibili anche sui salari reali. Persino la Swiss, che aveva registrato durante l'anno un marcato miglioramento economico, ha accordato

al suo personale, oltre ad un premio a fine anno, per la prima volta anche un aumento di salario che, nel complesso, ha oltrepassato il 3%. Tuttavia ciò non è bastato a recuperare il ritardo accumulato negli anni precedenti. Nel suo comunicato, il SEV ha comunque parlato di una «svolta».

Con uno sforzo notevole e in collaborazione con Unia, il SEV è riuscito a far ottenere al personale di Elvetino un aumento unitario di stipendio di 100 franchi. Questi Stewards dal salario che più basso non si può beneficiare così di un miglioramento dell'ordine del 3%.

Quando il tribunale arbitrale non c'è

Situazione particolare quella esistente presso la SOB, il cui CCL prevede le trattative salariali, ma non la possibilità di far ricorso al tribunale arbitrale in caso di mancato accordo. Eventualità che si è puntualmente verificata: le posizioni dei sindacati e dell'impresa alla fine erano divise da uno 0,25%. Così, anziché il 2% rivendicato, il personale ha ricevuto solo l'1,75%.

Le trattative salariali alle FFS si sono svolte nel quadro di quelle per il rinnovo del CCL ed hanno permesso di conseguire un risultato che include pure un aumento reale degli stipendi: con il 2% di aumento della massa salariale, di cui l'1,2% quale aumento generalizzato, la compensazione va oltre l'aumento del costo della vita.

Calo del salario reale

In molti casi, però, il personale ha dovuto constatare che, nonostante gli aumenti concessi, il suo salario reale è diminuito: il risanamento delle cassa pensione Ascoop (inizio 2006) e di quella delle FFS (inizio 2007) ha causato maggiori prelievi sugli stipendi che, spesso, non sono stati sufficientemente controbilanciati dagli aumenti ricevuti.



La produttività cresce – ma anche la pressione

Ristrutturare, riorganizzare, fusionare: la trasformazione del paesaggio ferroviario svizzero prosegue. In tutto il paese si assiste alla fusione fra le varie imprese pubbliche di trasporto o alla loro trasformazione. E le FFS sono in prima linea.

FFS Cargo ha mancato il suo obiettivo per il 2005 di uscire dalla cifre rosse. Questo ha indotto l'impresa ad adottare ulteriori misure di razionalizzazione, sopprimendo più di 300 punti di riconsegna in Svizzera. Un nuovo massiccio taglio di posti di lavoro, che il SEV ha criticato, reputandolo un segnale negativo nel contesto della politica dei trasporti. Invece di favorire il trasferimento del traffico, FFS Cargo spinge le merci sulla strada. Inoltre, all'estero essa pratica una dura concorrenza e fa pressione sui prezzi del trasporto. Sviluppando le sue reti in Germania e in Italia, FFS Cargo consegue aumenti delle sue tonnellate per chilometro, ma non fa registrare aumenti né nelle quantità trasportate, né nei ricavi.

Nelle altre due divisioni delle FFS continua ad essere applicato il principio della

riorganizzazione permanente. Per il settore viaggiatori, il SEV è coinvolto nella suddivisione del personale del treno fra i depositi del traffico regionale e di quello a lunga distanza, per il quale siamo riusciti ad ottenere che i collaboratori più anziani possano continuare a rimanere al loro posto. Il SEV collabora attivamente al progetto «Visione 2010» per i macchinisti, che definisce la loro carriera e permette l'accesso al livello di funzione 15.

Presso l'Infrastruttura si sta riunendo nuovamente quanto a suo tempo era stato separato: con il progetto «Wespa», la divisione viene di nuovo rivoltata e, fra l'altro, viene di fatto abolita la separazione fra costruzione e manutenzione. Per molti dipendenti questo significa cambiare nuovamente posti di lavoro, dirigenti e colleghi.

Nel novembre del 2006, le FFS presentano un nuovo piano di risparmio: nei servizi centrali si vogliono tagliare circa 100 impieghi. Nei settori finanze, personale, IT/telecomunicazione e Corporate Services si intravede un grosso potenziale di economie. Il SEV critica la dimensione dei tagli e

il momento scelto, proprio durante le trattative per il rinnovo del CCL, senza che si possano conoscere gli effetti di tali misure.

Il cattivo esempio della BLS

Nel canton Berna viene portata a termine la fusione fra BLS e RM (Regionalverkehr Mittelland). Vengono così riunite due culture aziendali, le cui diversità vengono alla luce solo a seguito di questa fusione. Nel giugno del 2006 entrano a far parte della nuova BLS SA circa 2000 collaboratori della BLS Lötschbergbahn e circa 580 della Regionalverkehr Mittelland. In seno alla direzione non c'è per contro nessun esponente della RM. Questa ristrutturazione viene seguita da una commissione del personale. Il CCL della BLS, entrato in vigore nel 2006, viene esteso dal 2007 a tutto il personale della BLS.

L'Ufficio federale dei trasporti avvia una procedura penale contro la BLS, in seguito alla constatazione che l'impresa applica turni che sono regolarmente in contrasto con le prescrizioni sulla durata del lavoro. Il SEV esige che la BLS effettui le modifiche necessarie, affinché il personale possa veramente beneficiare del riposo che gli è dovuto. Fa pure presente che l'impresa è responsabile anche per i turni illegali imposti da dirigenti subalterni. Questa problematica viene alla luce in seguito al disastro in cui sono morti due ferrovieri e un operaio di una ditta privata. L'inchiesta ha dimostrato che si imponevano turni lavorativi eccessivamente lunghi.

Non senza contratto

Una fusione anche nella Svizzera orientale: quattro piccole ferrovie si sono unite e hanno costituito le Appenzeller Bahnen. Il SEV ha seguito questo processo in modo critico, mettendo soprattutto l'accento sul principio «nessuna fusione senza CCL». E in questo caso era molto importante affermarlo, in quanto se la Trogener Bahn applicava un contratto aziendale, la Appenzeller Bahn, capofila del progetto, non disponeva di questa normativa. Alla fine del 2006 le trattative non erano ancora concluse; l'impresa è sì ben disposta a firmare un contratto collettivo di lavoro, ma fa molte difficoltà sugli articoli relativi ai rapporti di partenariato sociale (contributo per l'applicazione del contratto, tribunale arbitrale).

Piano sociale per la RhB

L'importanza di un contratto collettivo aziendale viene evidenziata nei Grigioni. Nel 2003, il SEV era riuscito a convincere la direzione della RhB a negoziare un simile contratto. Allora nessuno certo si immaginava quanto sarebbe stato utile poter avere nel CCL un articolo che prescrive l'allestimento di un piano sociale nel caso di riduzione dei posti di lavoro superiore all'1% dell'effettivo del personale. L'analisi della situazione fra l'autunno 2005 e l'estate 2006 ha reso evidente che senza una strategia di crescita e di ottimizzazione, la RhB avrebbe perso completamente il controllo delle proprie finanze. Accanto alla riduzione degli investimenti per il materiale rotabile, per l'infrastruttura e per il perfezionamento del personale, è stata decisa la riduzione di 145 impieghi, con al massimo 40 licenziamenti. 27 sono stati effettivamente emessi entro la fine del 2006, mentre circa 35 dipendenti sono stati pensionati anticipatamente. Nel limite del possibile saranno evitati altri licenziamenti.

Non appena si è avuta notizia della situazione, i partner sociali si sono seduti al tavolo, per cercare di costruire una rete di protezione sociale per i colleghi colpiti dai vari provvedimenti. In sei incontri di trattativa si è riusciti a mettere a punto un piano sociale, dotato di 8 milioni di franchi. Esso prevede prima di tutto che la RhB deve offrire ad ogni dipendente coinvolto un nuovo posto di lavoro accettabile. Inoltre, sono previste indennità di partenza, compensazione delle perdite di salario, contributi alle spese di trasloco e di viaggio, come pure il prolungamento dei termini di disdetta ed una protezione dai licenziamenti a partire dal 58° anno d'età o con 40 e più anni di servizio. È stato pure costituito un fondo per i casi di rigore, dotato di 300000 franchi. Il controllo del rispetto del piano sociale è stato affidato ad una commissione paritetica.

Per fortuna, la soppressione di 145 posti di lavoro, ossia del 10% degli effettivi di personale, in un breve lasso di tempo è un fatto raro nel settore dei trasporti pubblici. Il piano sociale della RhB è un buon punto di riferimento e questo grazie al CCL e ad un forte SEV.



Concorrenza vera e apparente

In Svizzera, nel campo dei trasporti pubblici, non esiste quasi concorrenza. Le uniche eccezioni si trovano nel traffico merci di transito e nelle reti regionali di autobus. In entrambi i casi, vi è però il grande pericolo che a fare le spese della concorrenza sia il personale.

Le ferrovie nazionali di Svizzera, Germania e Italia rimangono le attrici principali nel traffico merci fra il Mare del Nord e il Mediterraneo. Ora non si limitano più ai trasporti all'interno delle rispettive frontiere, ma si fanno concorrenza sull'intera tratta: le FFS tramite le sue società affiliate in Germania e Italia, la Deutsche Bahn con Railion associata alla BLS e Trenitalia quale principale azionista di TX Logistic. In questo contesto, le FFS hanno progressivamente perso parti di mercato sulla tratta del S. Gottardo, ma complessivamente hanno fatto registrare un aumento delle loro prestazioni di trasporto, poiché soprattutto in Germania effettuano trasporti su lunghi percorsi, accumulando così molte tonnellate per chilometro. Dal canto suo, BLS Cargo approfitta molto delle prestazioni di Railion e accresce la sua quota nel vantaggioso settore dei treni completi in transito. Le condizioni d'impiego sono messe sotto pressione, dal momento che sia dalla Germania, sia dall'Italia si trasporta in Svizzera con salari più bassi. FFS e BLS hanno assicurato al SEV di non voler trarre profitto da questa situazione e di essere pronti ad occupare altrettanti macchinisti svizzeri all'estero. Entrambe le imprese hanno rinnovato nell'autunno 2006 questo impegno preso nell'estate del 2005.

Multa per una ferrovia merci

Un capitolo non certo esemplare è quello scritto da TX Logistic all'inizio del 2005, quando ancora non vi era la partecipazione di Trenitalia. Su segnalazione del SEV, l'Ufficio federale dei trasporti ha ispezionato i piani di servizio della giovane ferrovia merci, constatando che violavano grossolanamente la legge sulla durata del lavoro. Il titolare è stato condannato ad una multa. Il SEV ha criticato anche l'UFT, per la lentezza con cui è intervenuto. Nel frattempo, l'ufficio ha sviluppato la sua attività di controllo, ciò che il SEV ha salutato con piacere. A dimostrazione del fatto che la sicurezza sulle rotaie è un problema che sta a cuore ad entrambi, il SEV ha messo a disposizione degli ispettori dell'UFT dei giubbotti di protezione, con la scritta «Sponsor: SEV».

L'accordo sul traffico interno: un ostacolo

Il SEV ha meno successo con la sua azione in favore dell'applicazione delle nostre



condizioni di lavoro da parte delle ferrovie estere, quando circolano in o attraverso la Svizzera. Nell'ambito dell'accordo sui trasporti terrestri con l'UE, la Svizzera ha ripreso la regolamentazione a seguito della quale nel traffico internazionale valgono le regole del paese in cui l'impresa risiede. Dopo approfondite analisi giuridiche, svolte d'intesa con i vari uffici federali competenti, al SEV non è rimasto che far buon viso a cattiva sorte. Resta il fatto che il Consiglio federale ribadisce la sua chiara posizione contraria al dumping sociale e afferma di voler affrontare la questione a livello europeo.

Contro il dumping salariale statale

Parallelamente alle trattative per il contratto quadro per le aziende di autobus del canton San Gallo, si è verificata una situazione assai spiacevole. Quando il contratto era stato concluso, ma non ancora messo in vigore, il cantone ha proceduto alla pubblicazione del concorso per 15 linee di bus nella regione di Sargans. Nel concorso, il cantone indicava salari inferiori a quelli fissati

nel contratto. Ciò ha indotto il SEV, insieme con gli altri sindacati coinvolti, a procedere politicamente e giuridicamente contro la messa a concorso. Ancor prima che si fosse fatto capo a tutte le istanze, il canton San Gallo è tornato sui suoi passi ed ha accettato di applicare anche alle linee messe a concorso le condizioni del contratto quadro, così da permettere di ritirare il ricorso.

Il concorso è stato vinto da un consorzio con una forte partecipazione della società austriaca dei bus postali (una filiale delle ferrovie austriache!). Esso ha nettamente vinto contro Autopostale, la precedente gestitaria. Le due imprese si sono poi accordate sulla sistemazione di alcune linee, così da permettere l'esistenza di alcuni subappaltatori. Il personale è stato ripreso, ma ha dovuto subire delle perdite salariali e per la cassa pensione e accontentarsi di una settimana in meno di vacanza.

La pressione sindacale aiuta

Anche il canton Berna ha messo a concorso diverse linee d'autobus. Circa la metà di queste continuano ad essere gestite dai titolari

precedenti, ma un concorrente rimasto escluso ha interposto ricorso. Il contratto quadro nel canton Berna assicura la riassunzione del personale e la protezione dal licenziamento durante tre anni.

Alla fine d'aprile del 2005, il canton Ticino ha messo a concorso le prestazioni di trasporto pubblico su nove linee, quattro delle quali gestite da Autopostale Ticino e quattro dalle FART, mentre la linea da Bellinzona a Locarno era gestita congiuntamente dalle due aziende.

Il concorso ha suscitato accese proteste a livello politico e sindacale. Il personale delle FART ha promosso sollecitamente una petizione che chiedeva il ritiro del concorso, alla quale il Consiglio di stato non ha però dato seguito, pur esprimendosi favorevolmente sull'elaborazione di un contratto cantonale che possa dare in futuro al personale la necessaria sicurezza in caso di messe a concorso. La pressione esercitata dal SEV ha in ogni modo favorito una soluzione indolore, con l'attribuzione delle linee alle stesse aziende, scongiurando su di esse pericolose situazioni di dumping per i prossimi dieci anni.

Maretta sul lago Costanza

Nel 2005, le FFS hanno annunciato la vendita della società di navigazione sul lago Costanza ai cantieri della città di Costanza, ma sono inciampate sul diritto di prelazione degli altri azionisti. Un dipendente che in occasione del trasferimento aveva ricevuto partecipazioni alla SBS, ha fatto valere i suoi diritti. In un primo momento, le FFS hanno tentato di opporvisi con mezzi giuridici, ma alla fine hanno dovuto fare retromarcia e dare avvio ad un pubblico concorso, anche perché nel frattempo si erano fatti vivi altri interessati. Fra le condizioni poste vi erano la salvaguardia dei posti di lavoro e del cantiere, come pure la continuazione dell'esercizio del traghetto e delle corse d'orario. La gara è poi stata vinta da un consorzio di investitori della Svizzera orientale. Probabilmente la gara pubblica si è rivelata fruttuosa anche per le FFS. Per quanto riguarda le future condizioni d'impiego, il SEV ha preteso già al momento della cessione che venga messo a punto un CCL equivalente e avvierà colloqui con i nuovi proprietari per salvaguardare gli interessi dei dipendenti.



Andreas Pulfer, membro SEV, fa il pilota di battello sul lago di Thun. D'inverno, quando i battelli sono fermi, fa l'artigiano in cantiere.



L'aiuto quando serve

La protezione giuridica è e rimane una fra le più importanti prestazioni del SEV per i suoi membri. Purtroppo però, molte volte si fa ricorso a questo servizio quando è già troppo tardi.

«Ho firmato l'allegata convenzione d'uscita, ma non sono più così sicuro di aver fatto la cosa giusta...» Simili affermazioni arrivano regolarmente ai nostri specialisti della protezione giuridica e la risposta è semplice: chi non è sicuro se un accordo è adeguato e conforme allo scopo, deve rivolgersi al SEV prima di firmarlo. Preoccupa i nostri specialisti soprattutto la pressione per far firmare convenzioni d'uscita, che è sempre più avvertibile alle FFS. Così si finisce per aggirare il contratto sociale, che è una componente essenziale del contratto collettivo di lavoro delle FFS.

I contenuti della consulenza legale sono assai variati. Fanno la parte del leone qualifiche personali reputate ingiuste, assistenza in caso di infortuni professionali o di aggressioni da parte di viaggiatori. Ma si fanno più numerosi i casi di colleghi e colleghe che soffrono di problemi psichici a causa della crescente pressione sul lavoro,

anche perché non si sentono sostenuti dal datore di lavoro.

L'azione del SEV, in collaborazione con alcuni politici, per far dichiarare perseguibili d'ufficio le aggressioni contro agenti dei trasporti pubblici, ha avuto successo. Il Groupe autonome des transports urbains (Gatu), una componente della VPT, ha raccolto in breve tempo, sull'onda di alcuni gravi casi, più di 10000 firme per dar peso a questa rivendicazione, cui ha poi dato il suo sostegno la ZPV. Questo postulato è stato realizzato a partire dall'inizio del 2007 per tutte le categorie di personale nell'ambito della revisione della legge sugli impianti a fune. Così, quando si è vittima di un'aggressione, non si è più tenuti a sporgere personalmente denuncia, poiché gli organi inquirenti devono agire autonomamente quando vengono a conoscenza di casi del genere. Naturalmente i nostri membri hanno sempre a disposizione la protezione giuridica SEV, in quanto vengono comunque coinvolti nella procedura.

Dal «Dopo Avanti» al fondo per l'infrastruttura

La riforma 2 delle ferrovie è stata rinviata al mittente dal Parlamento, mentre la costituzione del fondo per l'infrastruttura ha aperto la strada allo sviluppo delle infrastrutture di trasporto pubblico nelle agglomerazioni.

Dopo il no popolare nel febbraio 2004 al controprogetto all'Iniziativa Avanti, il Consiglio federale ha presentato un nuovo progetto: il fondo per l'infrastruttura. A

fine 2006 il Parlamento ha licenziato questo piano per il potenziamento del traffico pubblico nelle agglomerazioni e della rete delle strade nazionali. Sin dal 2004, il SEV si è impegnato con le organizzazioni ambientaliste per una soluzione ragionevole. Nei prossimi 20 anni saranno così messi a disposizione 20,8 miliardi di franchi per il completamento (8,5 mrd) e l'eliminazione delle strozzature (5,5 mrd) delle strade nazionali; per la soluzione dei problemi del

traffico negli agglomerati (6 mrd) e per il risanamento delle strade principali nelle regioni periferiche (800 milioni).

Il primo pacchetto di progetti urgenti già approvati per le agglomerazioni riguarda quasi esclusivamente i trasporti pubblici, con tre grandi progetti ferroviari: la «Durchmesserlinie» (passante) di Zurigo, il collegamento Cornavin-Eaux-Vives-Anemasse a Ginevra e la Mendrisio-Varese. Seguono altri 15 investimenti nel traffico

pubblico e 5 stradali. Per la prima volta, i dazi sui carburanti saranno impiegati, con grande dispiacere della lobby della strada, anche per il traffico pubblico negli agglomerati. Per il SEV, la costituzione di questo fondo è stata la decisione politica più significativa degli anni 2005/2006.

Riforma 2 delle ferrovie

Il SEV ha potuto presentare direttamente alla commissione dei trasporti del Consi-





Heidi Gut lavora come stewardess per Elvetino. In ogni stagione, già il mattino presto offre panini, caffè ed altre bevande calde e fredde con il suo posto di lavoro mobile alla stazione di Winterthur.

glio nazionale, a fine giugno 2005, le sue proposte in materia di riforma delle ferrovie e ha posto l'accento sulla necessità di garantire una più efficace protezione dei lavoratori in caso di nuove liberalizzazioni. La principale rivendicazione rimane l'iscrizione nella legge sul trasporto passeggeri dell'obbligo di concludere un CCL, quale condizione per ottenere una concessione (come per le FFS). Inoltre, la riforma deve permettere di definire in modo preciso il concetto di conformità alle condizioni in uso nel settore, ancorandolo nella legge.

Ci siamo pure opposti all'idea di concedere alle imprese ferroviarie la possibilità di distribuire utili, che spalancherebbe le porte alle grandi società estere. Per il SEV, nel messaggio mancava poi la soluzione del problema delle casse pensioni. Come molti cantoni, il SEV non condivideva la proposta di suddividere la rete ferroviaria in una sezione principale, di responsabilità della Confederazione, e in una secondaria, affidata alla responsabilità dei cantoni. Nel dicembre 2005, il Parlamento ha finito con il rinviare il messaggio al Consiglio federale. Il governo intende ora risottoporre il progetto al Parlamento, suddividendolo in diverse parti. Un primo pacchetto, contenente le misure non contestate (fra l'altro la modifica della legge sulla polizia ferroviaria), dovrebbe giungere sui banchi delle Camere nella prima metà del 2007, con la denominazione «revisione della legislazione sui TP».

Il SEV ha incaricato, d'intesa con il partito socialista svizzero, un esperto di elaborare proprie proposte per la riforma delle ferrovie. Esse verranno presentate pubblicamente nel corso del 2007.

Libera circolazione delle persone

La pressione esercitata dal SEV alla vigilia della votazione del 24 settembre 2005 sulla libera circolazione delle persone, ha permesso di ottenere diverse garanzie. Abbiamo così potuto raccomandare il sì a questo oggetto.

Tagli nel traffico interno a carri completi

17 sindacati e organizzazioni professionali, a cui sono associati 330000 membri attivi nei servizi pubblici, hanno indetto una giornata nazionale all'insegna di «Il servizio pubblico, la forza della Svizzera». Il SEV ha colto l'occasione per protestare contro i tagli nelle prestazioni di FFS Cargo. La pressione è stata effettuata anche a livello politico, dando una mano alla costituzione dell'Alleanza per il traffico a carri completi, cui hanno aderito nove organizzazioni dell'economia, dell'ambiente e della società civile. Insieme, esse hanno reso attenta l'opinione pubblica sulle conseguenze di questi tagli ed hanno svolto un'attività di lobby a favore del mantenimento degli

indennizzi a FFS Cargo, in occasione del dibattito in Parlamento sul preventivo. Il Consiglio nazionale ha respinto con 103 voti a 82 la proposta tendente a garantire facilitazioni di prezzo per le tracce del traffico a carri completi.

L'Alleanza per il traffico a carri completi si è poi pronunciata contro i tagli nel traffico interno e chiesto che venga messa a punto la base legale per il suo sostegno. Il Consiglio degli stati ha però bocciato con 22 voti a 9 la relativa mozione di Pierre-Alain Gentil. Un'analoga iniziativa è ancora pendente al Consiglio nazionale. Il SEV non si arrende e continuerà a battersi per un efficiente traffico a carri completi.

Legge sul CO₂ – un parto difficile

Il Parlamento ha tenuto duro sulla tassa sul CO₂, nonostante la forte resistenza degli ambienti economici. Essa dovrebbe comportare, nel primo anno, 12 franchi per ogni tonnellata di CO₂, che verrebbe aumentata a 24 franchi un anno dopo e a 36 franchi dopo due. Concretamente, ciò avverrebbe però solo nel caso in cui gli obiettivi della riduzione a tappe delle emissioni non venissero raggiunti. Già dal 1° ottobre 2005, a titolo di prova, viene applicato il «centesimo per il clima» su benzina e carburante diesel. Se questa misura dovesse fallire l'obiettivo, la tassa sul CO₂ verrebbe percepita anche sui carburanti. Il SEV fa parte, con altre 50 organizzazioni, dell'alleanza che ha presentato un piano direttore per il clima. Con l'applicazione dei filtri per il diesel, il traffico pubblico adempie da quest'anno ai suoi doveri nei confronti del clima più di quanto faccia il traffico privato.

Premio all'innovazione al cantone dei Grigioni

Il SEV assegna ogni due anni dal 1999, in collaborazione con l'Associazione Traffico e Ambiente e il sostegno dell'Associazione dei trasporti pubblici, il premio per progetti innovativi nel campo del trasporto pubblico regionale. Lo scopo di questo concorso è di individuare progetti meritevoli di essere presi come esempio nel traffico regionale e d'agglomerato. Una giuria composta da persone di alto livello ha assegnato il premio all'innovazione per il 2005 all'Ufficio dei trasporti pubblici del canton Grigioni, che ha convinto la giuria con il suo progetto «Traffico pubblico nel triangolo retico». Il progetto «Bahn und Bus aus einem Guss» dell'Ufficio dei trasporti pubblici del canton Zugo ha ottenuto il maggior numero di voti nel sondaggio pubblico. La giuria ha pure reputato meritevoli di una menzione la S-Bahn di Berna per il suo servizio di sorveglianza dei bambini «Chinderbahnhof» e la Commissione «Noctambus» di Ginevra per il progetto omonimo di prevenzione delle aggressioni.

Il SEV si batte per l'aumento della TTPCP

Secondo le intenzioni del Consiglio federale, la tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP) verrà portata al suo livello massimo nel 2008. La lobby dell'autotrasporto ha scatenato una dura campagna contro l'aumento. Il SEV è sempre stato in prima linea per la TTPCP e continuerà ad esserlo: insieme con l'Iniziativa delle Alpi e l'ATA si è più volte espresso in favore dell'aumento della TTPCP, opponendosi così ai tentativi contrari della lobby dei camion. Se si decidesse di non aumentarla, ogni anno si incasserebbero 100 milioni in meno da versare sul fondo per i trasporti pubblici, ritardando la realizzazione di varie infrastrutture.

Chiare premesse con il contratto di prestazioni 2007-2010 delle FFS

Per la terza volta da quando hanno assunto la forma giuridica di una società anonima di diritto speciale, le FFS hanno concluso con la Confederazione un contratto di prestazioni che fissa gli obiettivi strategici per i prossimi quattro anni. Contemporaneamente, il Parlamento ha fissato a 5,88 miliardi il finanziamento delle prestazioni fornite fra il 2007 e il 2010. Questo denaro serve a indennizzare le FFS per i costi d'esercizio non coperti, per il mantenimento dell'infrastruttura e per la realizzazione di alcuni nuovi progetti. Le FFS hanno accettato il limite finanziario fissato, al contrario di quanto hanno fatto le imprese concessionarie, per le quali il Consiglio federale aveva deciso un credito quadro di 600 milioni. Grazie alla forte pressione esercitata, il Parlamento ha aumentato il credito a 800 milioni, permettendo alle ITC di mantenere e rinnovare la loro infrastruttura, anche se questi soldi bastano solo a fare gli interventi più importanti e necessari.

Il traffico regionale non deve essere vittima del risparmiismo

A sorpresa, il Consiglio federale ha proposto di risparmiare 30 milioni nel preventivo 2007 a danno del traffico regionale e questo poco prima del momento in cui le imprese dovevano inoltrare le loro offerte ai rispettivi cantoni. Ovviamente non era più possibile attuare i risparmi richiesti e questi costi sarebbero quindi andati a carico dei cantoni. Il Parlamento ha reputato che questa proposta non era stata soppesata abbastanza ed ha perciò ristabilito il credito nei suoi limiti originari.

Trasferimento del traffico rinviato

Nessuna sorpresa, per contro, dal progetto di legge sul trasferimento del traffico pesante: ci si limita a rinviare ancora e di molto. Nel quadro della consultazione, abbiamo chiaramente ribadito che si deve ridurre a

650000 all'anno il numero degli autocarri in transito attraverso le Alpi entro il 2009. In altri ambienti si vuole spostare questo obiettivo al 2017, altri ancora vogliono portare il numero dei passaggi ad un milione all'anno. Per il SEV è scandaloso che non si sia fatto praticamente nulla durante 12 anni per realizzare l'obiettivo voluto dal popolo con l'accettazione dell'Iniziativa delle Alpi.

Politica dei trasporti sempre più importante per l'UE

L'influenza europea si fa sentire sempre più proprio nel campo della politica dei trasporti. Senza accordarsi con l'UE, la Svizzera non può praticamente più fare nulla. La borsa dei transiti alpini, che il Consiglio federale propone con la legge sul trasferimento del traffico e l'accesso alla rete non sono che due esempi. Per contro, le decisioni di Bruxelles sono importanti per la Svizzera. Il terzo pacchetto ferroviario dell'UE prevede la liberalizzazione del traffico viaggiatori a partire dal 2010. Le conseguenze si faranno sentire anche in Svizzera. Il SEV segue attentamente la politica dei trasporti di Bruxelles, sulla quale cerca di intervenire tramite organizzazioni mantello. Nell'estate del 2006, due parlamentari europei sono venuti in visita al segretariato SEV di Berna ed hanno preso atto dei nostri postulati.

Possiamo constatare come l'UE annacqui la sua politica di trasferimento: nel bilancio intermedio del suo libro bianco non si parla più di trasferimento del traffico dalla strada alla ferrovia, bensì di una «comodalità», con l'idea di favorire l'impiego del mezzo più efficiente. L'UE tende quindi piuttosto a liberalizzare, invece di imporre.



Dall'apertura domenicale dei negozi agli assegni per figli

La pressione sulla socialità aumenta. La politica delle casse vuote e della paura per l'invecchiamento della popolazione ha costretto i sindacati sulla difensiva. Il SEV si batte per salvaguardare e sviluppare le assicurazioni sociali.

La votazione del 27 novembre 2005 sulla modifica della legge sul lavoro, che permetteva di tenere aperti i negozi la domenica in 25 grandi stazioni, è stata un momento delicato per il SEV. Sotto la guida dell'USS, i sindacati hanno impugnato il referendum al quale, dopo non poche riflessioni, si è associato anche il SEV. La posta in gioco non era infatti il trasporto pubblico, ma la protezione del giorno di riposo per i lavoratori. Dato che devono lavorare sull'arco delle 24 ore, i dipendenti dei trasporti pubblici sottostanno alla legge sulla durata del lavoro (LDL) che prevede, per esempio, il diritto ad almeno 20 domeniche di riposo. Queste disposizioni protettive sono sconosciute al personale di vendita e il SEV teme che possano essere rimesse in discussione anche per il personale dei trasporti pubblici, qualora venga a cadere il principio stesso del riposo domenicale.

L'esito della votazione è stato molto risicato e, anche se la proposta è stata accettata dal 50,6% dei votanti, ha indotto a ritirare una mozione parlamentare che chiedeva la totale liberalizzazione del commercio domenicale.

11ª revisione dell'AVS

Alla fine del 2005, il Consiglio federale ha presentato alle Camere federali una nuova versione dell'11ª revisione dell'AVS, che prevede di portare a 65º anni il diritto alla rendita per le donne, la possibilità di andare in pensione anticipatamente per chi ne ha bisogno e l'alleggerimento del fondo dell'AVS attraverso alcune misure. Le rendite verrebbero adeguate a dipendenza dello stato del fondo dell'AVS. Si tratta però di un nuovo tentativo di ridurre le prestazioni a danno delle donne e dei beneficiari di rendite. Non è neppure il caso di lasciarsi ingannare dalla nuova regolamentazione del pensionamento flessibile, in quanto risulta molto macchinosa e utile solo a pochi. La discussione in Parlamento è ancora in corso.

Riserve dorate per l'AVS

La destinazione delle riserve auree della Banca nazionale non più necessarie è stata

a lungo al centro dei dibattiti. Alla fine, le Camere hanno deciso di destinare i due terzi del ricavato della vendita ai cantoni e un terzo all'AVS. A questa ripartizione è stata contrapposta l'iniziativa «Kosa», respinta in votazione popolare il 24 settembre, che proponeva di destinare un miliardo degli utili della BNS ai cantoni e il resto interamente all'AVS. Il SEV ha sostenuto l'iniziativa. Dopo la sua bocciatura, all'AVS sono stati versati sette miliardi, provenienti dalla vendita dell'oro in esubero. Gli utili della Banca nazionale verranno ulteriormente ripartiti per due terzi ai cantoni e per un terzo alla Confederazione.

Assegni famigliari unitari

Il 26 novembre 2006 ha portato un chiaro sì ad assegni famigliari unitari in tutta la Svizzera, respingendo il referendum lanciato dagli ambienti economici contro la regolamentazione che prevede che per ogni figlio si riceva al minimo 200 franchi quale assegno per figli e 250 franchi come assegno di formazione.

5ª revisione dell'AI: è referendum

La quinta revisione dell'AI prevede che i potenziali beneficiari di rendite vengano presi a carico più presto e reimmessi il più rapidamente possibile nel ciclo lavorativo. L'obiettivo che si vuole raggiungere è la diminuzione del 30% delle nuove rendite rispetto al 2003. Un'organizzazione di invalidi ha lanciato il referendum e la votazione è fissata al 17 giugno 2007. L'USS è contraria a questa revisione. Il finanziamento futuro dell'AI, fortemente indebitata, non è ancora stato regolato.

Revisione della LPP / Publica

La prima revisione della LPP, messa in atto sotto la pressione della sottocopertura di diverse casse pensioni, è terminata e prevede maggior trasparenza, uniformazione dell'età di pensionamento delle donne, abbassamento del tasso di conversione (previsto il 6,4% dal 1º gennaio 2011), prescrizioni fiscali e pensionamento anticipato non prima di 58 anni. Per il 2005 e il 2006, il tasso minimo è fissato al 2,5%. Complessivamente, queste misure peggiorano sensibilmente le prestazioni per gli assicurati. Le stesse considerazioni valgono per la riforma della cassa pensione federale Publica. Il primato delle prestazioni è stato sostituito dal primato dei contributi (come per la cassa pensione FFS). Inoltre, sono stati



aumentati i contributi, posticipata l'età di pensionamento e peggiorate le prestazioni per i dipendenti della Confederazione.

Iniziativa per l'età AVS flessibile

L'USS ha risposto a questi attacchi alla socialità a metà 2005 con il lancio dell'iniziativa popolare per l'introduzione dell'età AVS flessibile a partire da 62 anni. Il SEV ha collaborato attivamente, raccogliendo più di 16000 firme, grazie all'impegno di molti dei suoi membri, affiancati dagli impiegati del segretariato. L'iniziativa prevede che

tutti coloro che cessano di lavorare possano richiedere una rendita AVS a partire da 62 anni, in modo da rendere possibile il pensionamento anticipato anche a chi dispone di un reddito medio-basso. L'iniziativa è stata consegnata a metà marzo 2006, appena nove mesi dopo il lancio. Il Consiglio federale raccomanda alle Camere di respingerla. La votazione popolare avverrà solo nel 2008.

Cassa pensione FFS: un passo dopo l'altro

Con il passaggio dal primato delle prestazioni a quello dei contributi dal 1º gennaio 2007, il consiglio di fondazione ha ossequiato un'altra esigenza posta dal Consiglio federale per il risanamento della CP/FFS. Il cambiamento di primato comporta prestazioni inferiori in caso di pensionamento anticipato e premi maggiori. Si è comunque potuto mantenere la possibilità di andare in pensione già a 58 anni (già prima molto onerosa) e salvare la rendita ponte. Il regolamento contempla ancora le prestazioni in caso di invalidità professionale a partire dal 50º anno d'età e 10 anni di contribuzione. A condizione che le ipotesi relative all'evoluzione degli stipendi e al rendimento degli investimenti vengano confermate, l'obiettivo di ottenere una prestazione pari al 60% dell'ultimo salario soggetto a contributi può essere conseguito a 63 anni e mezzo. Il nuovo piano previdenziale ha dimezzato i costi precedentemente non coperti soddisfacendo un'altra esigenza del Consiglio federale.

Tuttavia, la CP/FFS non è in grado di risanarsi da sola a causa del rapporto esistente fra assicurati attivi (48%) e pensionati (52%) e del fatto che i pensionati non possono essere chiamati a contribuire al risanamento. Il loro contributo consiste nel non avere più ricevuto la compensazione del rincaro sin dal 2002. Le FFS hanno ora deciso di assumersi lo scoperto per gli attivi. Il piano di risanamento, approvato dal Consiglio federale, comprende un impegno finanziario dell'azienda di un miliardo e mezzo. Tramite misure interne della cassa viene garantito che questo capitale verrà impiegato prima di tutto per l'eliminazione della lacuna nel capitale di copertura e per la formazione di una riserva per le fluttuazioni delle borse per gli attivi. Questa procedura è stata approvata dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Ora toc-



ca al Consiglio federale e alle Camere tener fede alle assicurazioni date in precedenza a proposito del risanamento del capitale di copertura mancante per i pensionati.

Ascoop: inversione di rotta

Gli ultimi tre anni sono stati i più difficili nella storia dell'Ascoop. Dopo che la cassa pensione per il personale delle imprese concessionarie di trasporto aveva dovuto registrare una grave sottocopertura, a seguito del crack borsistico negli anni 2001/02 ed una scriteriata politica degli investimenti, si è dovuto adottare una riforma drastica del piano previdenziale complessivo. La direzione e il consiglio di fondazione, interamente rinnovati, hanno fatto un ottimo lavoro, investendo molte ore di lavoro e dando prova di grande coraggio.

Il risultato di questi sforzi è evidente e permette di guardare al futuro con ottimismo. Per rispettare le norme legali per il risanamento, è stato necessario operare cambiamenti molto incisivi. L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha concesso all'Ascoop un termine molto ampio di 15 anni per completare l'operazione.

Il piano di risanamento contiene diversi elementi:

- Percezione di un contributo di risanamento paritetico (datori di lavoro e assicurati).
- Passaggio dal primato delle prestazioni a quello dei contributi.
- Sostituzione della fondazione comune con una fondazione collettiva, con piani assicurativi indipendenti fra loro.
- Piani previdenziali su misura a seconda dell'assicurazione, con la possibilità di scegliere moduli che diano la possibilità di ottenere prestazioni equivalenti a quelli previsti dalla fondazione comune.

- Messa in opera di processi di investimento per ottimizzare la gestione dei capitali e il contenimento dei costi amministrativi, anche nella prospettiva di ottenere il necessario rendimento medio del 5% annuo. In quest'ottica, il settore ipotecario è stato separato e trasferito, unitamente a tutti gli immobili, in una fondazione di investimento.

I provvedimenti legati al processo di risanamento hanno richiesto concessioni importanti da parte degli assicurati, che hanno potuto essere resi meno gravosi laddove i datori di lavoro sono stati disposti a concludere piani assicurativi generosi o a mettere a disposizione i mezzi necessari a colmare le lacune nel capitale di copertura.

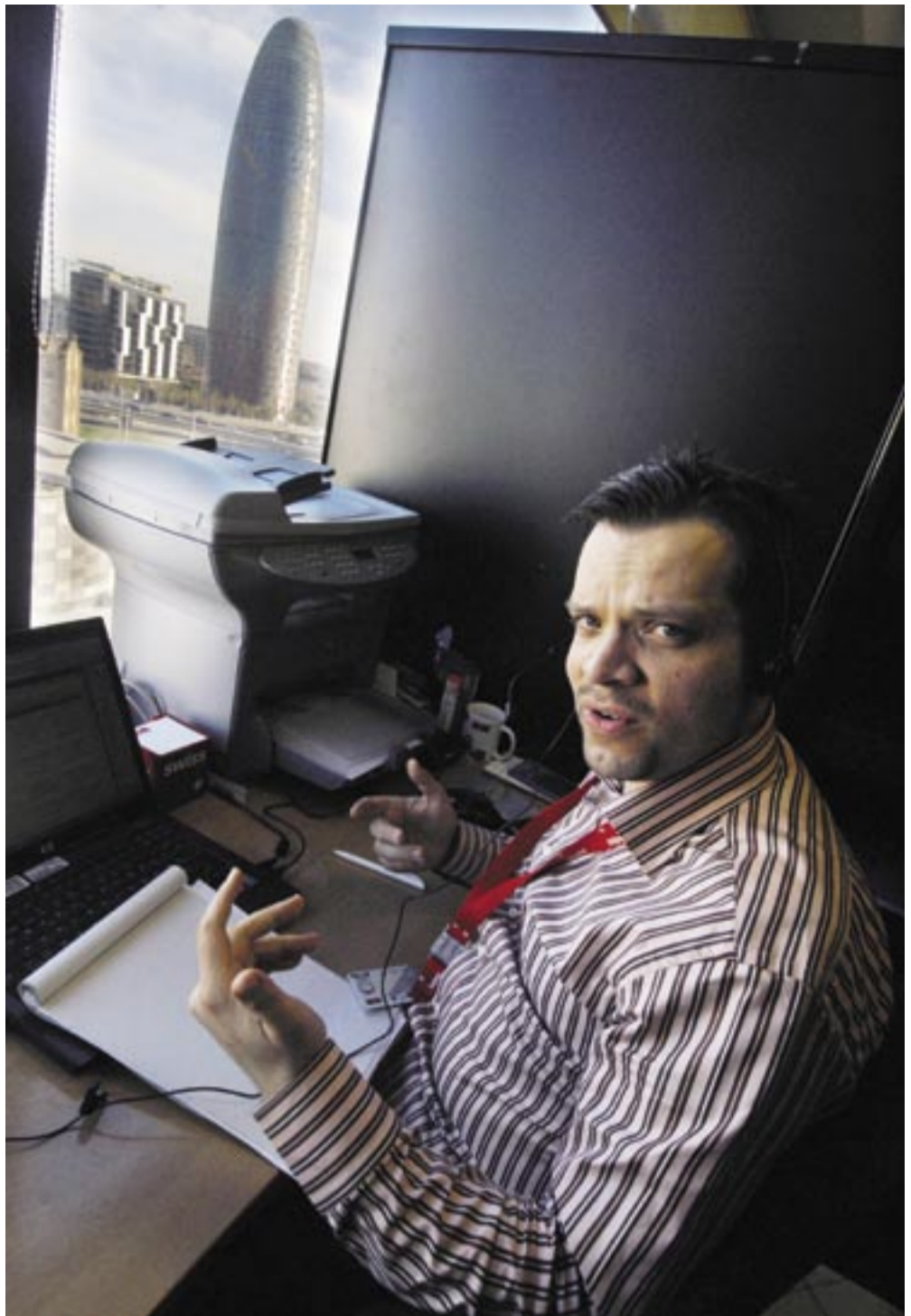
Nei due anni passati, Ascoop ha potuto chiudere i conti positivamente, grazie alla robusta ripresa del mercato dei capitali. La strategia di tenere in portafoglio azioni, sebbene la capacità di affrontare rischi fosse limitata, si è rivelata pagante. La redditività è superiore all'obiettivo prefissato del 5%.

Evoluzione delle rendite AVS/AI

Rendite semplici in franchi

	Minimo	Massimo
1997	11 940.-	23 880.-
1999	12 060.-	24 120.-
2001	12 360.-	24 720.-
2003	12 660.-	25 320.-
2005	12 900.-	25 800.-
2007	13 260.-	26 520.-

La rendita semplice (100%) è il riferimento per il calcolo della rendita di vedovo/a (80%), per figli e per orfani (40%), come pure per il plafonamento delle rendite per i due coniugi (150% della rendita massima).



Dominik Fischer è membro del SEV-GATA e lavora alla Swiss quale «Senior Administrator Aircraft Damages». Ha un ufficio anche a Barcellona e a Basilea e si occupa dell'eliminazione dei danni sugli aerei.



Pierre-Alain Gentil succede a Ernst Leuenberger

Elezione incontestata al congresso SEV del 2005: il consigliere agli Stati giurassiano Pierre-Alain Gentil viene chiamato a succedere al senatore solettese Ernst Leuenberger alla presidenza.



In occasione del congresso del 2005, Ernst Leuenberger ha posto fine a 32 anni di attività sindacale, dapprima come segretario dell'Unione sindacale di Soletta, poi come vicepresidente e da ultimo come presidente del SEV, posto che ha occupato dal 1996. Accanto a queste funzioni, che già sarebbero bastate a usurare più d'uno di noi, Ernst ha svolto anche numerosi altri mandati, in particolare di tipo politico, prima in seno al PS di Soletta, poi sul piano federale, come consigliere nazionale e consigliere agli Stati dove continua ad occupare uno dei due seggi spettanti al suo cantone. Queste attività gli hanno permesso di assurgere alla

carica di primo cittadino del paese. Era il 1988 quando, per la prima volta, un sindacalista di professione accedeva a questa prestigiosa carica. È stato un onore per l'insieme del movimento operaio e sindacale svizzero, ma in particolare per il SEV.

Sul piano interno, Ernst ha posto le basi di quello che potrebbe essere un primo passo verso la razionalizzazione e la modernizzazione delle nostre strutture sindacali, creando una nuova direzione sindacale con tre vicepresidenti. Sul piano della lotta sindacale, Ernst resterà nella storia del nostro sindacato come il presidente che ha realizzato il passaggio dallo statuto del funzionario al contratto collettivo di lavoro. Nessuno dubita del fatto che avere un presidente non proveniente dal mondo ferroviario, con uno sguardo nuovo e pragmatico e in grado di valutare la situazione in modo oggettivo, sia stata un'opportunità.

Al congresso del 2005, il SEV si è dato un nuovo presidente. Pierre-Alain Gentil ha assunto la guida del maggiore sindacato del settore dei trasporti della Svizzera in un momento assai movimentato, caratterizzato dalla liberalizzazione, dalla concorrenza e quindi dalla pressione sulle condizioni di lavoro e sui salari. Quale consigliere agli Stati giurassiano ed ex membro di un esecutivo, ha molti contatti politici ed una notevole esperienza, di cui fa beneficiare il SEV, garantendo inoltre continuità dirigenziale.

Appena entrato in funzione è scoppiato il conflitto con le FFS per il CCL, in aggiunta a tutta una serie di altri impegni sindacali e politici, come ad esempio le trattative

per i CCL delle imprese concessionarie o la riforma 2 delle ferrovie.

Sul piano sindacale – costretto dalla nuova dura politica delle FFS – ha dovuto molto presto fare appello alla mobilitazione dei membri, occupandosi personalmente del dossier e dirigendo il gruppo di lavoro ad hoc, in modo da dare il suo sostegno nelle difficili trattative con le FFS.

Nel contempo, Pierre-Alain Gentil ha avvertito la necessità di affrontare la discussione sul futuro del SEV, rendendo attenti sull'urgenza di mettere a punto una strategia al riguardo dell'organizzazione interna. Si è dato così avvio ai colloqui sulla possibile fusione con il Sindacato della comunicazione, che hanno portato alla messa a punto del relativo documento per il congresso.

In questi due anni, Pierre-Alain Gentil ha dato prova di avere le idee chiare su



come deve funzionare un sindacato del servizio pubblico: deve avere un'impronta combattiva, essere presente sulla scena politica e pronto ad adeguarsi al mutare delle situazioni.

Cambiamenti sono avvenuti pure alla testa di alcune sottofederazioni: alla VPT Kurt Nussbaumer ha preso il posto di Alfred Affolter e alla ZPV a fine 2006 Jakob Tribelhorn dopo 22 anni ha lasciato la presidenza. Il suo successore è Jürg Hurni.

Presidenza del sindacato

Pierre-Alain Gentil, presidente
François Gatabin, vicepresidente
Barbara Spalinger, vicepresidente
Giorgio Tuti, vicepresidente
Erwin Kläy, amministratore

Commissione direttiva il 31.12.2006

Pierre-Alain Gentil, presidente
Barbara Spalinger, vicepresidente
François Gatabin, vicepresidente
Giorgio Tuti, vicepresidente
Erwin Kläy, amministratore
Urs Hofmann, presidente centrale APV
Ernst Küng, copresidente centrale Lavori
Peter Merz, presidente centrale LPV
Alex Wyss, presidente centrale PV
Werner Schwarzer, presidente centrale RM
Hanspeter Eggenberger, presidente centrale RPV
Eric Levrat, presidente centrale SBV
Kurt Nussbaumer, presidente centrale VPT
Ricardo Loretan, presidente centrale VPV
Jakob Tribelhorn, presidente centrale ZPV
(dall'1.1.2007 Jürg Hurni)

Legami internazionali sempre più importanti

Nel 2006, si è svolto a Vienna il 25° incontro fra le quattro nazioni. Questo giubileo è passato quasi inosservato anche se, con l'apertura delle reti, la collaborazione sindacale a livello internazionale è diventata ancora più importante.

Sia all'incontro del 2005 a Lussemburgo, sia a quello del 2006 in Austria, i punti più importanti per la Svizzera sono stati quelli relativi al traffico transfrontaliero e al dumping sociale. Non è però solo la Svizzera a subire la pressione dei paesi confinanti, che è avvertita anche in Austria e in Germania con i traffici in provenienza dai nuovi paesi UE. I sindacati dell'incontro quadrangolare esigono pertanto che la direttiva sui lavoratori distaccati dell'UE venga applicata anche nel campo dei trasporti. Questa direttiva prevede che si applichino stipendi e condizioni di lavoro del paese in cui si opera e non quelli del paese di provenienza. Solo a queste condizioni, con efficaci controlli e possibilità di sanzioni, l'apertura

ra delle frontiere potrà andare a beneficio anche dei lavoratori.

ETF: consolidata

Il secondo congresso dell'organizzazione mantello europea si è svolto all'insegna del consolidamento. Nato nel 1999 sulle rovine della struttura precedente, il sindacato europeo dei lavoratori dei trasporti ha necessitato di un lungo periodo di preparazione per riguadagnare credibilità. In occasione del congresso di Åland, in Finlandia, si è avvertita la crescita dell'associazione e della sua forza nei confronti dell'UE.

Ne è una prova il fatto che l'ETF sia stata la prima organizzazione sindacale europea ad aver negoziato con la CER (l'organizzazione delle imprese ferroviarie europee) un accordo che, come è previsto dal diritto europeo in caso di accordi firmati fra partner sociali, è stato ripreso sotto forma di direttiva europea. Questo accordo riguarda le regole del tempo di lavoro per il personale in regime di interoperabilità, prevede per la

prima volta standard unificati per quanto riguarda, ad esempio, la durata giornaliera del lavoro e del riposo fuori domicilio.

Questo non è che il primo importante passo nella storia del sindacalismo dei ferrovieri europei. Già si sono fissate le date per le prossime trattative. Nessuno dubita che la capacità dimostrata dai rappresentanti sindacali dell'Unione a 25 di superare i loro interessi particolari e di guardare oltre legislazioni nazionali così diverse fra loro permetterà di elaborare una regolamentazione del lavoro di buon livello e di operare in contrapposizione alla politica di liberalizzazione della Commissione europea.

ITF: per la prima volta in Africa

Nell'estate del 2006, oltre 1200 sindacalisti dei trasporti di 111 paesi si sono riuniti a Durban, in Sudafrica, per il primo congresso dell'ITF tenutosi sul continente africano. Il SEV era rappresentato da una delegazione di quattro persone, per dare sostegno

all'azione dell'ITF, la cui finalità è di estendere la solidarietà dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti in tutto il mondo, aiutandoli ad organizzarsi. È un obiettivo decisivo, se si vuole poter contrastare i potenti gruppi economici e le organizzazioni internazionali come la Banca mondiale o il Fondo monetario internazionale. Il lavoro da fare è lungo e difficile, perché proprio nei paesi africani i diritti sindacali sono completamente ignorati da parte di gruppi industriali sempre più potenti.

Per rendere noti i postulati e difendere gli interessi dei dipendenti dei trasporti, l'ITF ha organizzato campagne informative in tutto il mondo, fra cui azioni dei ferrovieri sul tema della sicurezza, dei dipendenti delle imprese di autotrasporto sull'eccessiva durata del lavoro e sulle precarie condizioni di lavoro e di impiego, del personale dell'aviazione civile e dei portuali contro l'atteggiamento antisindacale dei rispettivi datori di lavoro. La più conosciuta campagna dell'ITF è stata quella contro le immatricolazioni di comodo nel settore della navigazione.

Studio sull'immagine: soddisfazione mitigata

Chi aderisce al SEV, lo fa anzitutto per via del suo lavoro. Chi dà le dimissioni lo fa perché disturbato dalla complessa organizzazione e dalla sua inerzia. L'indagine sull'immagine 2005 consiglia soprattutto di curare meglio i rapporti con i nuovi membri.

L'istituto di ricerca GfS di Zurigo ha interpellato in primavera 465 membri o ex membri del SEV sul loro rapporto con il sindacato, constatando che nel corso degli ultimi tre anni l'immagine del SEV è leggermente migliorata, rimanendo comunque in posizione mediana. Ciò significa che non c'è bisogno di grandi riforme, anche se vi è un margine di miglioramento. Lo studio ha comunque constatato una certa diminuzione del sentimento di solidarietà e che gli interessi personali vengono anteposti a quelli collettivi. Ne consegue che occorre curare meglio i rapporti con i membri, fra l'altro anche con contatti diretti sul posto. Particolare attenzione va poi data ai nuovi

membri, perché si sentono meno informati e conoscono troppo poco la struttura interna del SEV e le sue prestazioni.

La struttura del SEV viene considerata complicata e poco trasparente sia dai membri, sia dagli ex membri. Poco notato è pure l'impegno del SEV nel campo della politica dei trasporti. Nel complesso, l'informazione dei membri dev'essere intensificata a tutti i livelli, non da ultimo per quanto riguarda le prestazioni e i mezzi di propaganda.

Giovani

Al centro dell'attività vi è stato molto lavoro per la realizzazione della struttura. Nel 2005, si è tenuta per la prima volta una giornata dei giovani, nei confronti della quale la commissione giovanile aveva però aspettative troppo elevate. La risposta degli iscritti non ha giustificato i costi preventivati e ciò ha indotto a ridurre l'offerta. Nel 2006, il team giovani si è dato maggiormente da fare e, accanto all'organizzazione della giornata dei giovani, si è manifestato

attraverso la stampa sindacale, la creazione di un proprio sito Internet e di un opuscolo. La seconda giornata dei giovani ha avuto un'eco nettamente migliore di quella dell'anno prima, ispirando maggior ottimismo per il futuro. I giovani hanno dato prova di grande impegno nel quadro della mobilitazione per il CCL delle FFS: durante l'estate, la gioventù SEV ha pubblicato un proprio giornale, sulla falsariga del giornale del personale FFS, ottenendo grande attenzione e ricevendo ampi consensi. In occasione della giornata sportiva degli apprendisti a Olten il SEV ha ottenuto un particolare successo con l'adesione di più di 200 giovani membri. Per la prima volta, il team giovani ha allacciato contatti a livello internazionale, partecipando all'incontro dei giovani ETF nel sud della Francia.

Donne

I convegni di formazione per le donne confermano i successi dell'attività femminile al SEV. Se nel 2005 il tema scelto era «Il tempo

è mio e me lo gestisco io!», nel 2006 esso è stato «Il coraggio aiuta – come gestire le aggressioni». Impegnarsi, far emergere situazioni insostenibili, ma anche sapersi estraniare, sono qualità richieste alla commissione femminile. Per principio, non ci sono argomenti che non possano essere affrontati dalle donne. Non deve quindi stupire che la commissione femminile si occupi di tutta una serie di questioni, fra cui, unitamente alle colleghe del Sindacato della comunicazione, il progetto di fusione, ma anche il confronto con la pubblicità sessista, le possibilità di influire sui congressi, il sostegno attivo alle campagne di voto, la mobilitazione per le trattative del CCL e la collaborazione con le colleghe europee. Come nel passato, la commissione femminile deve occuparsi di argomenti in relazione con la «battaglia dei sessi». Per esempio, la parità salariale è reale nei «nostri» settori? Per la commissione è però anche importante dialogare con gli uomini, ciò che l'ha indotta a caratterizzare un numero speciale

del nostro giornale, in occasione della ricorrenza dei 15 anni dello sciopero delle donne e dei 10 anni della legge sulla parità. Il crescente numero di donne che aderiscono al SEV e il conseguente potenziale sono un'opportunità per il sindacato ed attirare su questo fatto l'attenzione degli ambienti interessati è una costante nel lavoro della commissione femminile.

Commissione degli immigrati

Il lavoro della commissione degli immigrati del SEV procede a rilento. La commissione esiste da quasi tre anni e si riunisce regolarmente per occuparsi dei problemi degli immigrati iscritti al SEV. L'integrazione nelle sottofederazioni e nelle sezioni pone anco-

ra difficoltà per gli immigrati, per i quali è molto importante conoscere i fiduciari sul posto di lavoro e poter discutere dei loro problemi. La commissione degli immigrati si attende degli miglioramenti dalla fusione con il Sindacato della comunicazione, in quanto è convinta che permetterà di realizzare uno dei suoi principali obiettivi, ossia la presenza sul posto. Per il resto, la commissione invita gli immigrati e le immigrate a perfezionare le loro conoscenze linguistiche, poiché nel settore dei trasporti pubblici spesso potersi capire nella rispettiva lingua nazionale diventa un requisito previsto dalla legge. La commissione esige quindi anche dai datori di lavoro che offrano adeguate possibilità di perfezionarsi.

Avvicinamento graduale al Sindacato della comunicazione

Negli anni 2005 e 2006 si è concretizzata, un passo alla volta, la collaborazione con il Sindacato della comunicazione.

Liberalizzazione dei mercati, soppressione di posti di lavoro e conseguente calo dei membri impongono anche al sindacato una maggiore dinamicità, abbandonando il modello legato ad una sola azienda, per passare al sindacato di settore. All'inizio era stata presa in considerazione una collaborazione fra i sindacati del settore pubblico, ma ad un più attento esame si è visto che la direzione più sensata era quella di avvicinare SEV e Sindacato della comunicazione. Ne è scaturito un mandato alla ditta BVM (Beratergruppe für Verbands-Management), specializzata in consulenze per organizzazioni non profit, che ha dimostrato che esiste la possibilità di collaborare in diverse forme, ma che il massimo profitto verrebbe da una fusione. Lo studio della BVM è stato messo in consultazione fra gli organi del SEV, per conoscere l'atteggiamento della base del sindacato. In seguito, SEV e Sindacato della comunicazione hanno organizzato assemblee informative comuni in

tutta la Svizzera per presentare i contenuti dello studio e sentire le varie opinioni. Si è così potuto constatare che vi è una generale disponibilità ad approfondire l'esame dell'opzione fusione, pur essendoci ancora numerose questioni da chiarire prima di prendere una decisione di principio. La consultazione delle sottofederazioni e delle sezioni, condotta contemporaneamente, ha rivelato l'importanza di un chiarimento di questioni essenziali come la struttura organizzativa dei settori e della base, l'autonomia delle sezioni e dei gruppi e il sistema delle quote prima del congresso, in modo da poter decidere come proseguire.

Sulla base di quanto scaturito da questo processo, il comitato federativo ha dato via libera nell'autunno 2006 ai lavori preparatori, affinché sia allestita la documentazione sulla quale il congresso 2007 potrà decidere il prossimo passo da compiere in direzione della fusione. Sono stati formati gruppi di lavoro misti, con professionisti del sindacato e rappresentanti della base di entrambi i sindacati, con il compito di chiarire le questioni in sospeso.

Arrivi e partenze nel 2005 e nel 2006

Arrivi nel 2005

Karin Hofer è attiva dal 1° giugno al segretariato di Berna. Quale «tuttofare» e custode, lavora sia nel settore amministrativo, sia in quello tecnico.

Eveline Tanner Steiner lavora quale collaboratrice amministrativa al segretariato SEV da novembre, principalmente quale sostegno nei nuovi settori.

Arrivi nel 2006

Nathalie Crippa ha iniziato l'attività al SEV in gennaio e lavora con l'addetta alle pari opportunità.

Danica Malogorski lavora da maggio alla centrale SEV di Berna, in parte come assistente della vicepresidente, in parte come collaboratrice amministrativa.

Da febbraio, il SEV ha un nuovo addetto stampa. L'ex redattore del Giornale delle FFS **Peter Moor** ha «cambiato padrone».

Il settore finanze ha ricevuto un rinforzo, nella persona di **Sandro Rubin**, che ha iniziato l'attività quale capo team finanze il 1° aprile.

In agosto **Arbresha Limani** ha iniziato la formazione commerciale. Il SEV, quale ditta affiliata di login FFS, offre un posto di apprendistato e segue l'apprendista durante due semestri.

René Windlin, anch'egli precedentemente alle FFS, è il successore designato del nostro specialista delle assicurazioni sociali. Da ottobre si sta familiarizzando con i complessi incarti.

Nella persona di **Janine Frick** è stato possibile trovare un sostegno amministrativo per il segretariato regionale di Zurigo, a partire dal 1° ottobre.

Cambiamenti di funzione

Diverse collaboratrici hanno fatto uso della possibilità di assumere nuove funzioni all'interno del segretariato. **Miranda Bühler** e **Christina Jäggi** sono ora le nuove assistenti del presidente federativo e del suo vice, **Wanda Suter** ha scelto il campo della protezione giuridica professionale e **Cornelia Hügi** ha assunto la funzione di responsabile per le pari opportunità. All'inizio del 2006 **Rolf Rubin** ha assunto la funzione di responsabile dei servizi per gli organi direttivi del SEV.

Partenze nel 2005 e nel 2006

Lucia Sitter, assistente del presidente, **Erich Schaffer**, tuttofare e custode e **Peter Launer** addetto all'informazione hanno scelto nuove sfide. **Gabriele Chiesi**, responsabile del segretariato ticinese e redattore di «lavoro & trasporti», i segretari sindacali **Francis Barbezat** e **Alfred Wüest**, come pure **Markus Sitter**, caposervizio amministrativo, sono passati al beneficio della meritata pensione.

Servizi

Fra i più importanti compiti di un sindacato vi è quello di offrire ai propri membri prestazioni speciali, fra le quali per molti la più apprezzata è la protezione giuridica professionale.

Formazione

I membri SEV partecipano con entusiasmo ai corsi, sia quelli organizzati direttamente da noi, sia quelli del programma di Movimento, la struttura di formazione dell'Unione sindacale svizzera. Complessivamente, ogni anno registriamo oltre 1000 presenze di membri SEV a questi corsi.

Vacanze

Il nostro albergo Brenscino a Brissago rileva sempre un'occupazione eccezionale, non da ultimo grazie ai sindacalizzati che vi trascorrono giorni e settimane riposanti, beneficiando di una riduzione di prezzo del 20%. Il programma di ristrutturazione a tappe dell'albergo procede bene e le camere rinnovate sono già diventate una grande attrazione.

Anche la Cooperativa delle case di vacanze e di sci FSG è strettamente collegata con il SEV. I nostri membri beneficiano di uno sconto del 10% sull'affitto nelle residenze di Grindelwald, Samedan e Bettmeralp.

Molto richiesti sono pure i buoni Reka a prezzo di favore che, secondo lo studio di

immagine, risultano essere l'offerta più conosciuta dai membri. È possibile acquistarne sino a 600 franchi all'anno e per membro, con uno sconto del 7%.

Assicurazioni

Oltre alla protezione giuridica professionale, integrata nel contributo base, i membri possono concludere un'assicurazione di protezione giuridica privata Multi, molto usata anche per cautelarsi nella circolazione stradale e per questioni private.

L'agenda tascabile del SEV è dotata di una polizza assicurativa in caso di infortunio.

Un'ulteriore, variata e moderna offerta assicurativa è quella proposta autonomamente dalla cooperativa SEV Assicurazioni. Essendo un ente non a scopo di lucro, le sue offerte sono molto convenienti e coprono un ampio settore della previdenza.

I membri SEV possono inoltre beneficiare dei contratti collettivi conclusi con le casse malati KPT, Atupri e ÖKK, che permettono sensibili risparmi sulle prestazioni complementari.

Agevolazioni vengono pure offerte ai membri SEV, infine, dalla Coop Assicurazioni.

Crediti

Per far fronte ad una momentanea difficoltà finanziaria, il SEV offre ai suoi membri anche prestiti e crediti, al massimo 5000 franchi. L'interesse da pagare è moderato e ammonta al 4% per prestiti a carattere sociale e al 9% per crediti consumo.

Membri in calo, finanze stabili

La situazione finanziaria del SEV è sana e permette ogni anno di realizzare una maggiore entrata che va ad alimentare le riserve. Suscita invece preoccupazione l'evoluzione del numero dei membri: se le nuove ammissioni compensano le dimissioni, non riescono però a colmare il vuoto lasciato dai decessi. Molto spesso chi lascia il servizio dei trasporti rimane nel SEV almeno per un certo tempo.

Dopo un leggero regresso nel 2005, nel 2006 abbiamo nuovamente registrato 1200 nuove adesioni, 200 delle quali grazie all'ottimo lavoro di propaganda svolto durante la giornata sportiva degli apprendisti a Olten. Ora si tratta di riuscire a far in modo che questi giovani rimangano fedeli al SEV anche quando entreranno nella vita professionale. Nel 2006 gran parte delle sottofederazioni sono riuscite a conseguire gli obiettivi di reclutamento; il miglior risultato è quello conseguito dalla VPT, con circa 400 nuovi membri, che può però contare sul maggior effettivo di membri attivi.

Evoluzione dei membri (stato al 31 dicembre)

Categoria/anno	1966	1976	1986	1996	2004	2005	2006
Attivi	47116	41503	37888	33548	26393	26234	25671
Pensionati	14507	17011	19934	25174	23597	23072	22952
Totale	61623	58514	57822	58722	49990	49306	48623
						-1,36%	-1,39%
Aviazione, esterni					927	927	864

Nuove adesioni

1996	2000	2004	2005	2006
1019	666	1262	1013	1195

Dimissioni

	Dimissioni	Decessi
2006	790	1103

Indicatori contabili

In entrambi gli anni 2005 e 2006, i contributi incassati non sono bastati a coprire i costi d'esercizio. Tuttavia, grazie al buon rendimento dei capitali, il conto generale si è chiuso con risultati molto buoni. Le eccedenze sono state versate alle riserve d'esercizio e al fondo di lotta. Il SEV è così attrezzato per far fronte ad eventuali crisi e confronti politici.

		2004	2005	2006
Costi generali d'esercizio	Fr.	11 580 071	12 076 909	11 614 787
Di cui spese per il personale		6 005 075	6 731 008	6 077 710
Entrate generali d'esercizio	Fr.	11 663 169	11 551 516	11 372 818
Eccedenza di entrate o uscite	Fr.	83 098	- 525 393	- 241 969
per ogni membro a quota intera	Fr.	2.39	- 14.76	- 7.16
Gettito dei capitali	Fr.	1 177 615	1 709 503	1 805 589
Risultato	Fr.	1 319 707	1 254 379	1 632 549
Numero dei collaboratori (incl. mandati)	n.	64	62	66
Numero dei posti (incl. mandati)	n.	52.80	51.10	53.80

Documenti programmatici 2005

La politica contrattuale

Legge sul personale federale, Codice delle obbligazioni, legge sulla durata del lavoro e legge sul lavoro regolano unicamente i diritti minimi delle lavoratrici e dei lavoratori. Con i contratti collettivi di lavoro (CCL) il SEV, in collaborazione con i propri membri nei vari gruppi professionali, mette a punto le condizioni di lavoro, che vanno al di là dei minimi di legge. Fino ad oggi, il SEV ha concluso 35 CCL (di cui 1 di portata cantonale = CCL del settore autobus nel canton Berna).

Definizione della strategia SEV per i contratti

Fino ad alcuni anni fa, le condizioni di impiego erano definite nei vari regolamenti organici delle singole imprese di trasporti pubblici. A partire dal 2001, questi regolamenti sono stati in gran parte sostituiti da CCL (contratti = maggior sicurezza e carattere impegnativo).

Fino ad oggi però non siamo riusciti dappertutto a sostituire i regolamenti con un CCL. Il SEV però si sta impegnando per raggiungere questo obiettivo, anche nei nuovi settori e in quelli esternalizzati.

Negli ultimi due anni, la concorrenza ha preso piede nei trasporti pubblici. Per questo motivo diventa irrinunciabile andare oltre i contratti collettivi nelle singole imprese, per concludere CCL di settore, in modo da poterli far dichiarare di obbligatorio generale.

Solo così, con standard obbligatori per tutte le imprese dello stesso settore, il SEV può riuscire ad impedire il peggioramento delle condizioni di impiego dei lavoratori (protezione dal dumping sociale).

In questo contesto, la priorità è oggi da dare alla conclusione di un CCL di settore per le ferrovie a scartamento normale e per le aziende di autobus.

La politica contrattuale del SEV può essere riassunta come segue:

1. sostituire con un CCL i regolamenti organici emessi unilateralmente dai datori di lavoro. Anche i nuovi settori e quelli esternalizzati devono essere ovviamente coperti da un CCL;
2. con i datori di lavoro dei diversi settori (ferrovia a scartamento normale, a scartamento ridotto, autobus, navigazione, funivie e imprese turistiche, refezione sui treni e aviazione) devono essere conclusi CCL di settore;
3. prima priorità in questo contesto è la conclusione di un CCL di settore per le ferrovie private e per gli autobus.

Politica dei trasporti

Postulati del SEV

1. Soluzione dei problemi di traffico negli agglomerati, tramite l'impiego di mezzi federali per l'infrastruttura per il traffico pubblico negli agglomerati.
2. Lotta ai programmi di risparmio federali nei trasporti pubblici, in unione con le aziende interessate.
3. Rifiuto dello stralcio del rimborso dei dazi sui carburanti alle ITC e alle imprese di navigazione.
4. Rifiuto della massiccia riduzione dei contributi federali al traffico regionale, nell'ambito della nuova perequazione finanziaria 2.
5. Rifiuto della costante riduzione dei mezzi per il contratto di prestazione fra Confederazione e FFS.

Il SEV

- sostiene la politica del trasferimento del traffico dalla strada alla ferrovia e i necessari provvedimenti a livello politico;
- sostiene la compagnia aerea Swiss a condizione che rispetti i suoi impegni quale datore di lavoro;
- si batte nell'ambito del dibattito parlamentare sulla riforma delle ferrovie 2 per chiare regolamentazioni contro il dumping sociale nei trasporti pubblici, in particolare in caso di messa a concorso delle prestazioni e della concorrenza nell'accesso alla rete;

- è favorevole alla costituzione di una grande rete di base e per la definizione della posizione e dei compiti della polizia ferroviaria, nell'ambito della riforma delle ferrovie 2;

- sostiene la concezione che le FFS rimangano un'impresa integrata e si oppone alla sua frammentazione;

- si batte contro l'eventuale ripartizione di utili da parte delle imprese di trasporto pubblici sussidiate;

- si impegna affinché l'Ufficio federale dei trasporti esegua seriamente il suo compito di autorità di vigilanza;

- chiede che siano adottati provvedimenti per eliminare i debiti delle casse pensioni delle ITC;

- continuerà a battersi con i suoi alleati contro gli esagerati progetti stradali, nel senso del controprogetto «Avanti».

Politica sociale

1° Pilastro (AVS/AI)

Il grande successo conseguito dai sindacati con il referendum vinto il 16 maggio 2004 con l'11ª revisione AVS, ha indicato la via da seguire per le prossime modifiche di legge: l'età normale per la rendita rimane a 65 anni e va trovata una soluzione per introdurre il pensionamento anticipato a condizioni sopportabili. Lo smantellamento dell'AVS non trova il consenso della maggioranza!

Poiché il ministro della socialità non vuol prendere atto di questo chiaro messaggio, il SEV sosterrà il lancio di un'iniziativa popolare dell'USS per il pensionamento flessibile AVS a partire dai 62 anni.

Negli ultimi due anni, l'AVS ha fatto registrare eccedenze di entrate dell'ordine di 2 miliardi di franchi. Non c'è quindi assolutamente da essere in panico per la più apprezzata assicurazione sociale della Svizzera. Il postulato per un sensibile aumento delle rendite AVS a media scadenza, ad esempio con l'introduzione di una tredicesima rendita AVS e AI, resta attuale. Il SEV approva perciò anche l'iniziativa «Kosa».

La 5ª revisione dell'AI va strutturata in modo da dare maggiori possibilità di reintegrazione alle persone invalide. Le finanze dell'AI devono essere risanate a lunga scadenza.

2° Pilastro (LPP/Casse pensioni)

Le modifiche di legge entrate in vigore con la prima revisione della LPP devono ora dar prova della loro efficacia. Ulteriori peggioramenti nel campo delle prestazioni non sono accettabili. Un ulteriore abbassamento del tasso di conversione per le rendite è prematuro e viene respinto dal SEV.

Le casse pensioni FFS, l'ASCOOP e altre casse denunciano ancora una forte sottocopertura. Il loro risanamento richiede un'azione oculata e al minimo la partecipazione dei datori di lavoro alla metà dei costi. La riduzione delle rendite di pensione viene respinta dal SEV, che si impegnerà ulteriormente per il mantenimento del loro potere di acquisto.

Il SEV pone l'accento sulla buona formazione dei membri dei consigli di fondazione e delle commissioni paritetiche. All'ASCOOP, i membri di queste commissioni vengono investiti di nuovi compiti e aumentate responsabilità. Il SEV seguirà i membri delle commissioni paritetiche fornendo le conoscenze e le competenze necessarie per l'espletamento del loro mandato.

Assicurazione di maternità

Dopo l'approvazione di questa assicurazione nel settembre 2004, c'è il pericolo che le soluzioni migliori già oggi esistenti (compensazione della perdita salariale al 100% durante 16 settimane) possano essere ridotte al livello di legge (80% per 14 settimane). Il SEV si impegna in tutti i settori a favore del mantenimento del 100% per 16 settimane.

Assicurazione di malattia

I provvedimenti adottati per contenere la crescente esplosione dei costi nel settore della salute si dimostrano insufficienti. Occorrono misure che permettano di frenare questa evoluzione, senza intaccare la quali-

tà delle cure e delle prestazioni e senza limitare l'accesso alle cure mediche. I premi di cassa malati devono tener conto delle possibilità economiche degli assicurati. In particolare le famiglie con figli devono essere alleggerite e applicate in modo coerente le decisioni sulla diminuzione dei premi.

Il SEV e le FFS

Quale sindacato largamente maggioritario all'interno delle FFS, il SEV si impegna per i seguenti postulati:

1. Per il mantenimento di buone condizioni di lavoro e delle protezioni attualmente in vigore, quali in particolare il contratto sociale – ovvero nessun licenziamento per questioni economiche e d'esercizio – e il progetto NOA, come pure nel campo del rinnovo del CCL e per le trattative in corso con l'impresa.
2. Per il miglioramento dei salari nominali, che devono adeguarsi all'evoluzione del costo della vita, ai miglioramenti della produttività realizzati dall'azienda e alle nuove esigenze, dovute ad esempio ai mutamenti tecnologici.
3. Per l'unificazione delle condizioni di lavoro fra le divisioni.
4. Per una migliorata protezione della salute e per posti di lavoro ergonomici.

Nell'ambito della sua politica sociale e sindacale, il SEV si impegna affinché le FFS rimangano un'azienda integrata. Esso condanna il trasferimento di prestazioni, soprattutto nel traffico regionale. Le filiali esistenti devono offrire condizioni di impiego uguali a quelle delle FFS SA.

Il SEV si impegna per una riumanizzazione dei treni e delle stazioni, nell'interesse degli utenti e per migliorare la sicurezza del personale, in particolare quello di accompagnamento dei treni.

Le nuove tecnologie, in particolare nel settore dell'infrastruttura, non devono comportare un'eccessiva centralizzazione e, di conseguenza, causare la desertificazione delle regioni (ATR e RCC). Sia dal profilo e dall'aspetto sociale e umano, sia da quello della stabilità del sistema e di una vera politica regionale, il SEV si impegna per una presenza di personale significativa ed equa nelle regioni.

Nell'ambito del libero accesso alla rete del traffico merci e della situazione concorrenziale che ne deriva, il SEV evidenzia i seguenti argomenti principali:

1. Il traffico interno non può essere svantaggiato a favore di quello di transito.
2. La pressione della concorrenza non deve comportare un peggioramento delle condizioni di lavoro.
3. Lotta al dumping sociale.
4. Salvaguardia dei posti di lavoro in tutti i settori dell'azienda, ma in particolare nella manovra, settore particolarmente minacciato oggi.

Traffico aereo

Con il contratto di cooperazione fra GATA e SEV, è iniziata il 1º marzo 2001 una collaborazione con l'allora sindacato del personale di terra di Crossair.

A partire dall'autunno 2002 e con lo slogan «A co-operation with destination success» il GATA è diventato il maggior sindacato del personale di terra di Swiss. Con l'integrazione del GATA nel SEV il 1º marzo 2004, sono state gettate le basi per lo sviluppo del SEV nel settore del traffico aereo, mettendo in pratica la decisione strategica della commissione direttiva SEV del 5 dicembre 2003.

Qui di seguito la posizione del SEV in questo contesto per i prossimi due anni:

- Difendere maggiormente gli interessi del traffico aereo in campo politico, quale parte integrante del servizio pubblico
- Combattere la tendenza già in atto verso condizioni di lavoro sempre più precarie in un settore aereo sempre più deregolamentato
- Garantire i posti di lavoro
- Sviluppare il diritto di partecipazione

- Aumentare il numero dei membri e delle collaborazioni sociali

- Ottimizzare la collaborazione con gli altri sindacati

- Favorire l'integrazione strutturale ed emozionale dei collaboratori del traffico aereo, quale parte del SEV

Il SEV e le ITC

1. Il SEV rappresenta le ITC in Svizzera sul piano sindacale. Con le sue conoscenze, con il suo impegno politico e le sue molteplici prestazioni, sostiene e rafforza il settore dei trasporti pubblici in Svizzera.
2. Il SEV appoggia il personale delle imprese ferroviarie, di autobus, tranviarie, degli impianti di risalita e delle imprese di navigazione per quanto riguarda i loro postulati e tiene conto delle specificità delle singole imprese.
3. Il SEV saluta la collaborazione delle ITC fra loro. In caso di fusioni vi prende parte attiva e si preoccupa affinché le condizioni di lavoro vengano regolate in un contratto collettivo di lavoro o aziendale.
4. Il SEV chiede a tutte le ITC che non hanno ancora concluso un contratto collettivo di lavoro di colmare questa lacuna. La priorità va data ai contratti di settore per le ferrovie a scartamento normale e gli autobus.
5. Il SEV combatte il risparmio ad oltranza contro i trasporti pubblici. Le messe a concorso di prestazioni sono seguite in modo critico e verificata la sopportabilità per il personale. Le messe a concorso che si traducono in un peggioramento delle condizioni di lavoro vengono combattute, come qualsiasi forma di dumping sociale.
6. Per raggiungere questi obiettivi, il SEV collabora strettamente con gli altri sindacati dei servizi pubblici, che perseguono le stesse finalità. Il SEV è pronto ad assumersi un ruolo attivo e responsabile.
7. Al suo interno il SEV fa in modo che i postulati delle ITC siano tenuti in considerazione in modo ottimale.
8. E si impegna affinché i singoli settori siano strutturalmente ben rappresentati nella sua organizzazione.

Editore

Sindacato del personale dei trasporti SEV
Steinerstrasse 35, 3000 Berna 6
www.sev-online.ch

Redazione

Peter Moor, responsabile per l'informazione

Fotografie

Tutte le fotografie sono di Alexander Egger, Berna
eccetto a pag. 1 André Neuhaus,
pag. 3 in alto Marco Belloli, pag. 3 in basso Markus Fischer

Layout

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berna

Stampa

Solprint, Mittelland Zeitungsdruck AG,
Subingen

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

© Sindacato del personale dei trasporti SEV

Berna, maggio 2007

