

Assemblea generale VSLF 2022 del 25 marzo 2023 / Burgdorf

Gentili signore e signori,
Care e cari colleghi,

Due eventi importanti, indipendentemente dal risultato, hanno messo in discussione l'immagine del VSLF.

Da un lato, il nuovo CCL di FFS Cargo International con una regolamentazione dell'orario di lavoro che va a penalizzare unicamente il personale di locomotiva e, dall'altro, l'adozione da parte di FFS Cargo del sistema salariale FFS, con l'integrazione di nuovi profili professionali, che in futuro comporterà una perdita salariale del 9,5%.

Entrambe le trattative hanno in comune il fatto che ad essere penalizzato sarà solo il personale di locomotiva di cat. B.

Questo incide sulla simmetria dei sacrifici all'interno dell'azienda. Onestamente non riusciamo a capire perché un datore di lavoro responsabile debba avanzare simili pretese.

Tanto più che sono proprio i collaboratori che lavorano a turni che non possono approfittare delle odierne conquiste sociali, come l'home office, e che in realtà avrebbero dovuto beneficiare di condizioni di lavoro migliori e al passo con i tempi. Il fatto che i nostri pendolari siano assenti il lunedì e il venerdì è la prova evidente che lavorare da casa è semplicemente un modo piacevole per prolungare il fine settimana.

A questo punto non possiamo non mettere in discussione i sistemi e i criteri di classificazione dei sistemi salariali in generale. Non si viene pagati per quello che si fa, bensì per quello che uno stabilisce autonomamente in base al proprio indice dei salari. Se confrontato con la responsabilità e l'impatto di eventuali decisioni sbagliate, il personale di locomotiva di certo non è pagato troppo.

Le nuove regolamentazioni di FFS Cargo International e FFS Cargo sono state sottoscritte da tutte le parti in causa, ma senza il VSLF, e a noi è stato addirittura revocato il CCL. L'unica opzione che ci restava era pertanto quella di stare al gioco per poter continuare a rappresentare i nostri membri al tavolo delle trattative.

È confermato che non è possibile introdurre dei peggioramenti delle condizioni di lavoro se i sindacati non sono disposti a sottoscriverli.

Significato per il VSLF

Cosa significa questo per il VSLF? C'è ancora bisogno di noi se apparentemente non possiamo influenzare nulla?

Sì, certo. Dobbiamo andare avanti. Non tanto per il sindacato fine a se stesso, ma per le nostre condizioni di lavoro e quindi per le ferrovie. Dobbiamo posizionarci ancora meglio, comunicare in modo ancora più aperto e perseguire la nostra linea in modo ancora più coerente.

Il risultato parla da sé. In queste trattative sono i lavoratori ad aver perso e, allo stesso tempo, anche le imprese. I segnali non fanno ben sperare per delle condizioni di lavoro anacronistiche.

E non dimentichiamo che noi del VSLF possiamo sempre imboccare la strada dell'opposizione. Siamo indipendenti, anche dal punto di vista finanziario.

Inasprimenti

La pressione si fa sentire anche in altri settori.

Attualmente si sta cercando di dimezzare i tempi di preparazione del servizio. Sta inoltre aumentando la pressione latente a utilizzare quotidianamente l'auto privata per il proprio datore di lavoro.

Ai nuovi macchinisti viene comunicato dove sarà il posto di lavoro solo verso la fine della loro formazione perché, nonostante l'orario annuale nel trasporto passeggeri, non si sa dove ci sarà bisogno di personale.

E, come ciliegina sulla torta, le richieste di turni di lavoro del primo mattino e di turni serali non potranno più essere accolte senza la disponibilità del dipendente. Le richieste di rotazione dei turni sono di vitale importanza per il nostro ambiente e per la nostra salute e ove possibile vengono concesse da ben 175 anni.

Questi sono solo quattro esempi che avranno degli effetti negativi al più tardi nel medio termine, oltre a delle ripercussioni negative sui costi.

La flessibilità richiesta in termini di tempo e luogo ha un impatto enorme su tutta la vita privata dei dipendenti e delle loro famiglie.

Crediamo seriamente che con queste e altre misure nel 2023 potremo guadagnare ancora punti sul mercato del lavoro? Chi mai può escogitare simili soluzioni di ripiego per risolvere i problemi che proprio loro hanno generato?

Dov'è il calcolo della redditività economica in tutti i suoi aspetti? Dove sono le prospettive a lungo termine? Dov'è il pensiero connesso applicato al know-how ferroviario? E come si possono conciliare queste condizioni di lavoro con le brochure patinate interne dei reparti HR? Ci si rende realmente conto che il mercato del lavoro ha subito degli enormi cambiamenti?

Se si cerca la salvezza in soluzioni digitali come la pianificazione integrata della produzione (IPP), allora si potrebbe avere un brusco risveglio. Come del resto per quasi tutte le attuali soluzioni digitali. Da non dimenticare che la digitalizzazione non è sempre la soluzione migliore, spesso è addirittura parte del problema.

I risparmi sperati sono teorici e a breve termine, e saranno più che compensati già a medio termine. Già oggi le imprese operano in una modalità in cui principalmente reagiscono invece di agire con lungimiranza. Il nostro stesso treno ci sta sorpassando.

Responsabilità

Il personale è il capitale più importante di un'azienda moderna; questo vale in particolare per i dipendenti rilevanti per il sistema. Il know-how ferroviario, e pertanto il successo dell'azienda, non può essere sostituito da espedienti digitali, tanto più che i fornitori di queste "soluzioni digitali" sono soprattutto interessati a vendere il loro prodotto.

Non per niente al punto 1 della sua strategia aziendale la BLS scrive: *"I nostri collaboratori sono la chiave del successo"*. Noi aggiungiamo: *"Abbiamo bisogno di persone con specifiche competenze, non di soluzioni digitali"*.

Alla televisione tedesca si dice che le ferrovie svizzere risolvono i piccoli problemi prima che diventino troppo grandi.

Ebbene, anche in Svizzera i piccoli problemi sempre più spesso non vengono più riconosciuti e capiti. Di conseguenza, non si riesce più a capire se da essi possono derivare dei problemi più importanti. Ci si concentra sempre più sulla gestione dei problemi invece di risolverli. Non possiamo permetterci questa mediocrità.

Problemi nella ricerca di nuove leve, problemi con le norme di sicurezza, problemi di capacità, di indebitamento, di manutenzione, con i sistemi informatici, con il traffico transfrontaliero, con i sistemi di informazione alla clientela, con gli accoppiatori automatici, di ammodernamento delle stazioni, di chiusura delle linee che durano mesi, di oscillazione dei treni, ecc., ecc. E di recente riscontriamo anche dei nuovi problemi, come le stazioni sotterranee maleodoranti.

Tutti questi problemi non solo hanno il potenziale per diventare ancora più importanti e alimentarsi a vicenda, ma in alcuni casi sono già troppo grandi.

Chi è responsabile di tutto ciò?

Non è certo un caso che l'obiettivo annuale delle FFS per il 2023 sia *"Mi assumo la responsabilità"*.

Quello che funziona alla grande nel settore ferroviario, grazie all'UTP, all'UFT e all'industria è il fatto di delegare la responsabilità a qualcun altro. Ho tre fratelli e conosco molto bene questo sistema.

E se non si riesce più a trasferire la responsabilità, la colpa è sicuramente dell'Europa. E tutto ciò che arriva da Bruxelles viene comunque visto dai nostri uffici federali come qualcosa di intoccabile.

Grazie alle numerose direttive, alle gerarchie trasversali e ai compiti condivisi, la responsabilità viene ripartita all'infinito. Non per niente la linea, le risorse umane HR, i reparti qualità come QSA e infine anche lo sviluppo aziendale sono coinvolti in tutte le

decisioni. Temo tuttavia che tutti questi reparti esistano solo per poter ripartire le responsabilità. E se dovesse esserci ancora un po' di responsabilità residua, delle costose società di consulenza esterne aiutano a disperderla una volta per tutte.

Il fatto che non venga assunta alcuna responsabilità si basa anche sulla logica che tutti coloro che occupano posizioni di responsabilità non sono i proprietari dell'azienda. L'azienda non appartiene a loro. Quindi non li riguarda cosa succede all'azienda stessa e come potrà diventare tra 10 anni.

Nel caso del 2013 di Wimmis, nell'Oberland bernese, dove un treno è partito con le porte aperte e una donna è stata trascinata via, il macchinista della BLS è stato condannato dal tribunale del Canton Berna per lesioni personali semplici colpose. Sebbene il veicolo non soddisfacesse i requisiti dell'ordinanza sulla legge ferroviaria, né il DATEC, l'UFT o la BLS sono stati ritenuti colpevoli. E tanto meno i dipendenti che hanno disposto l'elusione dell'ordinanza sulla legge ferroviaria.

Noi macchinisti sappiamo molto bene cosa significa assumersi delle responsabilità. Siamo infatti in grado di imparare e di adattarci a questa qualità. In ogni caso, non siamo pagati per la responsabilità che ci dobbiamo assumere. Questo sottrarsi alle proprie responsabilità è un processo che dura da anni e decenni. Ma ormai è praticamente irreversibile.

In quest'ottica, l'obiettivo annuale delle FFS per il 2023 *"Mi assumo la responsabilità"* è più una descrizione del problema che un vero obiettivo. Con le strutture odierne una soluzione è ancora lontana.

Previsione

Permettetemi di azzardare una previsione.

La pressione sul personale aumenterà ancora. I flussi finanziari del settore pubblico si potrebbero prosciugare nel tempo. Tanto più che l'attrattività e la qualità dei nostri trasporti pubblici, nel complesso, non miglioreranno. Ma diventeranno più costosi.

Finora non siamo ancora riusciti a portare i salari del personale di locomotiva delle imprese di trasporto a basso costo al livello precedente al 2000. Solo presso la casa madre FFS e FFS Cargo siamo riusciti a negoziare un avanzamento salariale in linea con il mercato. A rimanere indietro sono i perdenti degli ultimi 20 anni. La BLS è sempre stata una delle poche imprese ad avere un avanzamento accettabile e un livello finale altrettanto accettabile.

Abbiamo ancora dei sistemi salariali con una differenza dal minimo al massimo salariale del 60% e un avanzamento di oltre 15 anni. Per lo stesso lavoro, beninteso. Le perdite capitalizzate nel corso degli anni sono enormi. Non solo questo è poco attraente, ma anche un'evidente discriminazione legata all'età. La discriminazione salariale non migliora l'immagine delle imprese.

Beninteso, le ferrovie sono dei buoni datori di lavoro, ma non necessariamente per tutte le funzioni.

Non dimentichiamo che il macchinista non è più legato alla cabina di guida e pertanto non è più una professione monopolistica. Fuori dalla cabina di guida, tutto il mondo gli è aperto. La pressione del mercato sulle imprese ferroviarie è destinata ad aumentare proporzionalmente al peggioramento delle condizioni di lavoro.

E cosa offriamo oggi al personale di locomotiva? Un lavoro monotono e ripetitivo, con la prospettiva di treni semiautomatici basati sull'ATO-GoA 2. Ingaggi sempre più brevi e turni di lavoro sempre più penalizzanti. Un'attività in cui una pausa pranzo seduti a tavola è un'eccezione. Come se non bastasse, la perenne sensazione di essere troppo cari, troppo poco flessibili e troppo pignoli. E non da ultimo, il rischio latente di perdere la licenza, e quindi il lavoro, per motivi di salute.

Dati questi presupposti siamo davvero attrezzati per il futuro? Delle misure di flessibilizzazione sempre più astruse e degli espedienti digitali non sono delle reali soluzioni. Vedi Sopre. Resta da vedere se la pianificazione integrata della produzione (IPP) avrà imparato dai propri errori. Ma anche in questo caso gli utenti, ossia lo specifico know-how ferroviario, al massimo sono coinvolti solo marginalmente, e questo non è un buon segno.

E dato che un buon 1/3 del personale di locomotiva andrà in pensione nei prossimi anni, è adesso che dovremmo reagire.

Cooperazione

I risparmi intelligenti e l'aumento dell'attrattività risiedono nella cooperazione e nella collaborazione tra il personale viaggiante.

Sargans, Buchs e Coira, per esempio, con le ferrovie SOB - FFS - FFS Cargo sarebbero un'opzione valida per coprire i servizi in modo congiunto e produttivo.

Più flessibilità grazie a maggiori risorse di personale, meno corse in taxi, maggiore stabilità e padronanza dei processi. Riduzione dei rischi in caso di cancellazioni dei treni, perturbazioni e cantieri. E non da ultimo, un aumento significativo dell'attrattività della professione e della sicurezza del posto di lavoro. Il potenziale è enorme.

In alcuni casi, questa cooperazione sta già funzionando senza problemi, come con TILO in Ticino, con le FFS a Erstfeld, con la BLS, con RegionAlps, con Turbo nel traffico a lunga percorrenza, ecc.

Ma, evidentemente, non può funzionare con gli stessi operatori in altre sedi.

Perché la cooperazione non funziona in linea di principio?

Manca la volontà. Non si vuole. Mancano persone responsabili che si assumano le proprie responsabilità, manca la resilienza e, a quanto pare, manca anche la pressione finanziaria.

Siamo sinceri, una più stretta cooperazione porterebbe sia dei significativi incrementi dell'efficienza che dei risparmi. In altre parole, potrebbe costare il posto di lavoro a coloro che gestiscono i problemi. E nessuno rinuncia volontariamente al proprio posto.

Stando alle indicazioni dell'UFT, nel trasporto regionale in futuro si dovrà risparmiare il 2% dei costi. Staremo a vedere cosa succederà.

In definitiva, non si tratta di risparmiare, ma di una lotta di ripartizione.

In questa lotta di ripartizione, noi stiamo chiaramente dalla parte di quelle imprese che vogliono davvero diventare più snelle, più efficienti e più sostenibili. Anche in questo caso ci assumiamo la responsabilità di garantire alle ferrovie un futuro stabile.

Su di noi si può contare.

Hubert Giger
Presidente del VSLF

Anita Rutz / 28.03.2023