



Sondaggio presso il personale FFS sui CCL FFS e FFS Cargo



Gewerkschaft
des Verkehrspersonals






Syndicat du personnel
des transports

Sindacato del personale
dei trasporti



Leggenda

Se non indicato altrimenti, per i grafici vengono utilizzate le seguenti indicazioni:

	buono (4)
	piuttosto buono (3)
	piuttosto negativo (2)
	negativo (1)
	non so/nessuna indicazione

2

ϕ valore medio

Stampa

Ottobre 2013

Indice

Leggenda	2
Prefazione	4
Struttura del campione	5
Genere	5
Regioni	5
Divisioni	5
Durata dell'impiego presso le FFS	5
Sottofederazioni	5
Risultati dettagliati	6
Condizioni di lavoro	6
Salario, indennità e rimborsi spese	7
Valutazione personale	7
Durata del lavoro	8
Perfezionamento professionale	8
Prestazioni sociali	9
Protezione della salute e sicurezza sul lavoro	10
Priorità – Prestazioni/Temi	10
Disponibilità a prendere parte ad azioni/attività	12
Punti principali delle annotazioni libere	12
Conferenza CCL	13
Catalogo delle rivendicazioni	14
Trattative	14

Prefazione

Gentili colleghe e cari colleghi,

in questo fascicolo, vi presentiamo i risultati del sondaggio che abbiamo svolto nella tarda primavera e vi informiamo sull'ulteriore procedimento in vista del rinnovo del CCL FFS.

In giugno, avete ricevuto una lettera e un questionario dall'istituto di ricerca GfK, inviati a tutti i membri SEV che lavorano presso le FFS o FFS Cargo e che quindi sottostanno al CCL FFS / FFS Cargo. La partecipazione al sondaggio è stata ottima, con oltre 5 500 questionari ritornati che permettono di avere risultati rappresentativi per tutti i settori interessati. Vi ringraziamo per il vostro impegno!

Abbiamo constatato che il salario viene ritenuto l'elemento più importante del contratto collettivo di lavoro, seguito dalla protezione dal licenziamento, dalle questioni inerenti la durata del lavoro e, per i settori con orari di lavoro irregolari, le indennità.

Questi risultati, oltre a fornirci indicazioni molto utili, costituiscono per noi un impegno che prendiamo molto a cuore.

In queste pagine, vi presentiamo i risultati in dettaglio e spieghiamo come intendiamo proseguire i lavori per giungere poi a poter sottoporre, probabilmente a fine 2014, il prossimo CCL all'approvazione dei vostri delegati.

Vi auguriamo un'interessante lettura e continuiamo contare sul vostro impegno per un buon CCL. Non pensiamo infatti che le FFS accoglieranno a braccia aperte le rivendicazioni che presenteremo sulla base delle vostre indicazioni. Non possiamo quindi escludere di dover organizzare l'anno prossimo, per generare la pressione necessaria in favore delle trattative, azioni sindacali. Sulla base delle vostre risposte al sondaggio, sappiamo di poter contare su di voi.

Vi terremo al corrente.



Manuel Avallone, vicepresidente SEV
Capo della delegazione alle trattative CCL

Struttura del campione

In totale, hanno partecipato al sondaggio 5 559 persone; suddivise come segue.

Genere

maschile	89 %
femminile	11 %

Regioni

D-CH	74 %
F-CH	19 %
I-CH	6 %
Frontalieri	1 %

Divisioni

Traffico viaggiatori	45 %
Infrastruttura	38 %
Cargo	10 %
Settori del centrali	4 %
Immobili	2 %
Non so/nessuna risposta	1 %

Durata dell'impiego presso le FFS

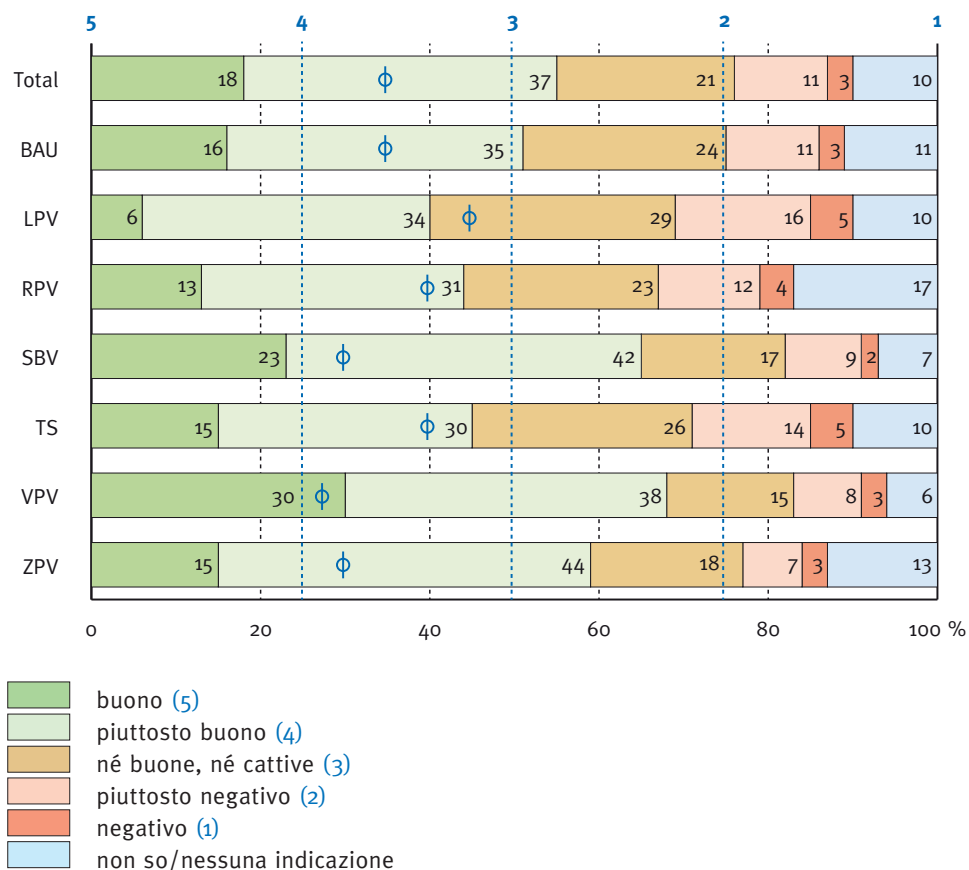
5 anni o meno	8 %
Oltre 5 anni	91 %
Non so/nessuna risposta	1 %

Sottofederazioni

Lavori	16 %
LPV	13 %
RPV	7 %
SBV	26 %
TS	13 %
VPV	13 %
ZPV	13 %

Risultati dettagliati

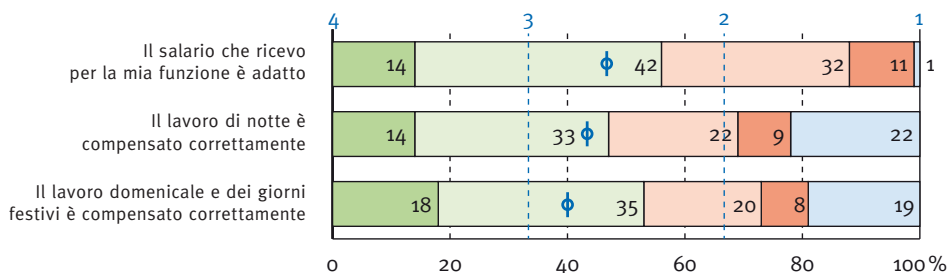
Condizioni di lavoro



6

Oltre la metà dei dipendenti FFS contattati valutano le proprie condizioni di lavoro da piuttosto buone a buone. Paragonando i risultati tra le singole sottofederazioni, si può constatare come i più soddisfatti siano presso il personale amministrativo e in quello d'esercizio e di vendita. Circa il 20% del personale di locomotiva ha giudicato le sue condizioni di lavoro da piuttosto cattive a cattive.

Salario, indennità e rimborsi spese

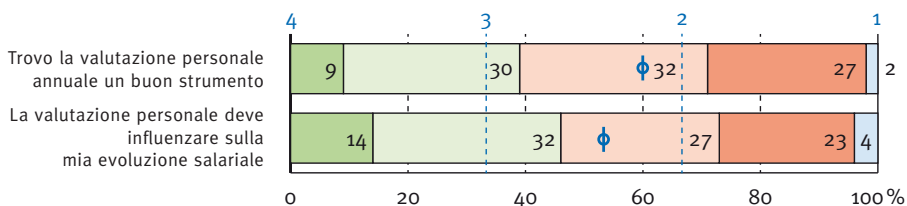


Oltre il 40% hanno risposto di non considerare il salario percepito come adeguato alla propria funzione.

I più soddisfatti del proprio stipendio sono i dipendenti dei settori amministrativi, mentre il personale di locomotiva, di manovra, quello tecnico di servizio (TS) e dei lavori sono i meno soddisfatti.

I più giovani e le persone con meno di 5 anni di servizio valutano il proprio stipendio in modo sensibilmente peggiore alle colleghe e ai colleghi più anziani e con più anni di servizio.

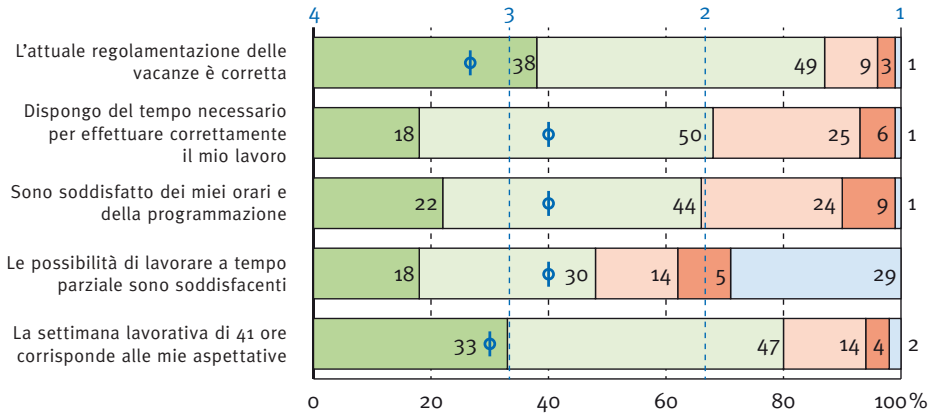
Valutazione personale



Il 60% dei dipendenti FFS considerano la valutazione personale uno strumento da poco valido a assolutamente inadatto. La metà è tendenzialmente del parere che essa non dovrebbe avere ripercussioni sullo stipendio.

I più giovani, tra i 15 e i 49 anni d'età, hanno giudicato la valutazione personale in modo più positivo degli altri.

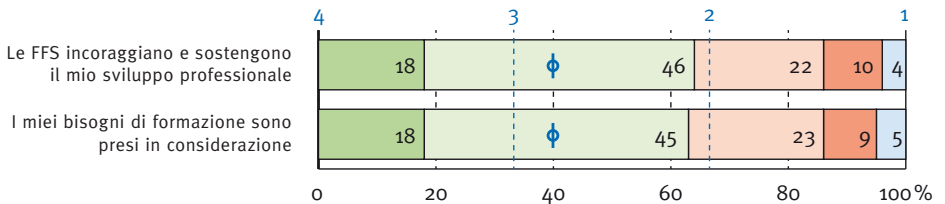
Durata del lavoro



Oltre l'80% delle risposte ha giudicato la regolamentazione delle vacanze e la settimana di 41 ore come (piuttosto) adeguata, mentre circa un terzo non è soddisfatto della durata del lavoro e della pianificazione.

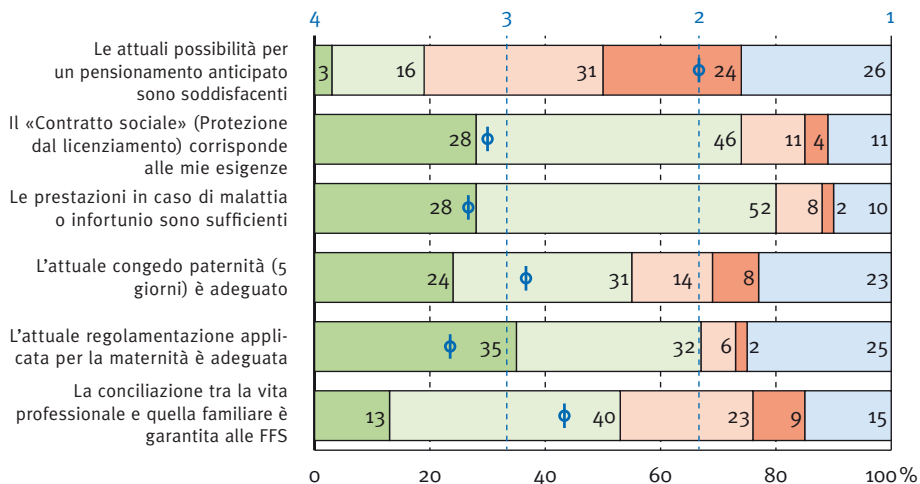
Gli insoddisfatti sono in particolare presso il personale di manovra e di locomotiva, mentre il personale dei servizi amministrativi è soddisfatto dei suoi orari e della pianificazione.

Perfezionamento professionale



Poco più del 60% sono del parere che le FFS considerino in modo adeguato le esigenze personali e quelle di perfezionamento professionale.

Prestazioni sociali



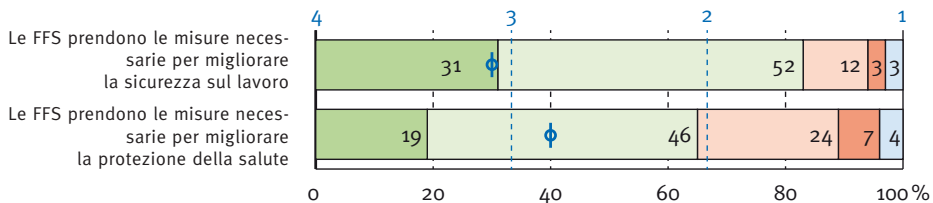
Oltre la metà delle risposte considera insufficienti le attuali possibilità di pensionamento anticipato. Questa valutazione è condivisa da tutte le categorie professionali.

La possibilità di conciliare lavoro e famiglia viene giudicata come piuttosto insufficiente da un terzo delle risposte.

I giovani uomini sono i più critici sull'attuale congedo di paternità e sulla possibilità di conciliare lavoro e famiglia.

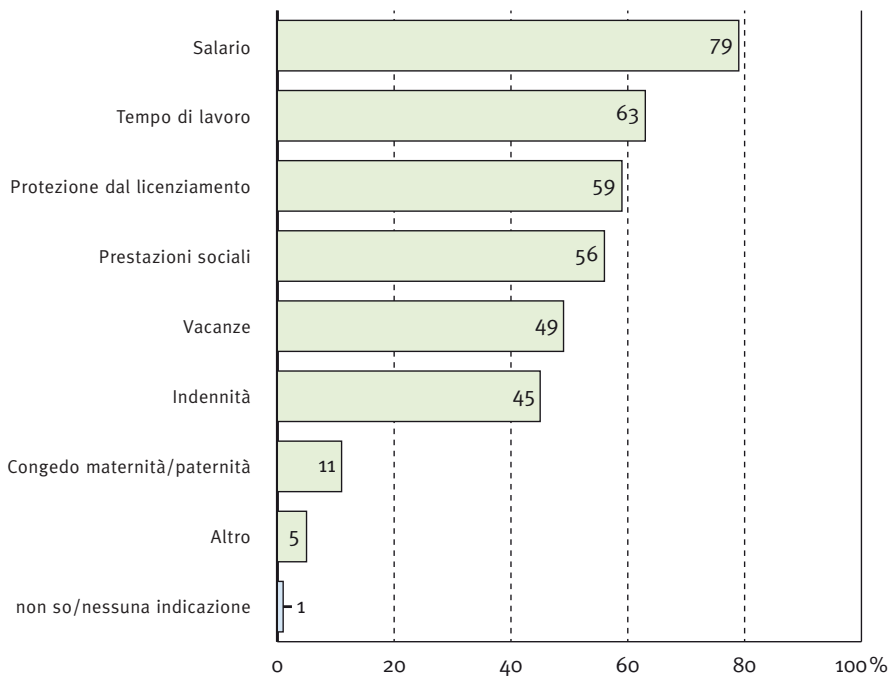
Le prestazioni in caso di maternità, di malattia o di infortunio sono valutate abbastanza positivamente. Questo giudizio è condiviso da tutte le sottofederazioni.

Protezione della salute e sicurezza sul lavoro



Oltre l'80% delle risposte sono del parere che le FFS prendano misure per migliorare la sicurezza sul lavoro e il 65% che prendono anche le misure per migliorare la protezione della salute.

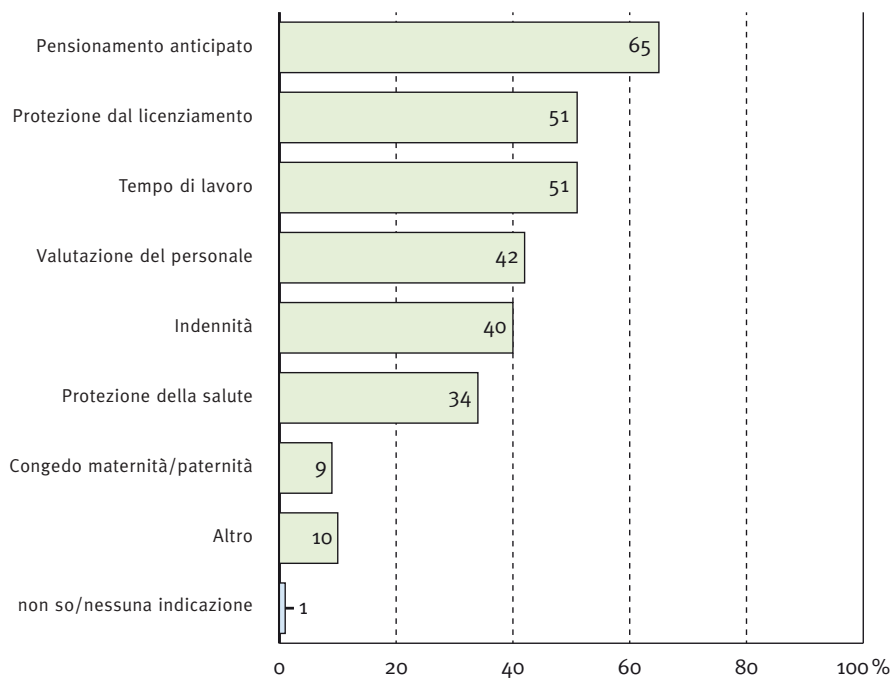
Priorità – Prestazioni/Temi



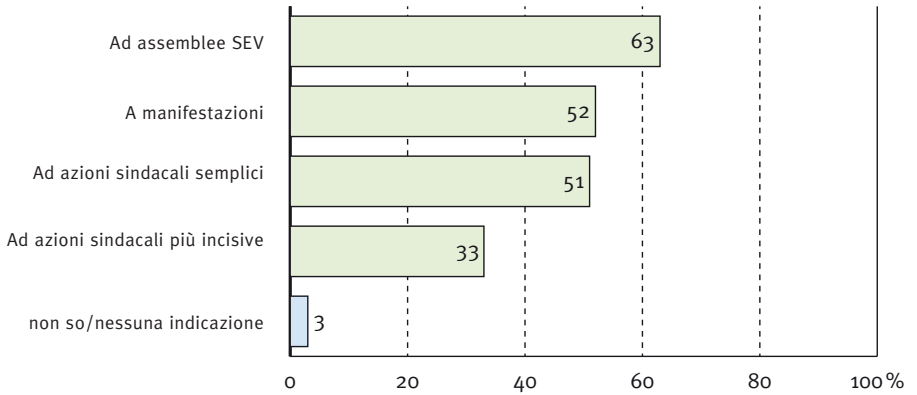
Il sondaggio indica che la prestazione più importante da regolamentare nel contratto collettivo di lavoro sia lo stipendio, seguito dalla durata del lavoro e dalla protezione dal licenziamento.

Il tema al quale il SEV deve dare la massima priorità è il pensionamento anticipato. Questa indicazione è stata data dal 65% delle risposte.

Altri punti sui quali il SEV si deve concentrare, secondo la maggioranza delle risposte, sono la durata del lavoro e la protezione dal licenziamento.



Disponibilità a prendere parte ad azioni/attività



Circa la metà degli interrogati si è dichiarata pronta a partecipare attivamente al miglioramento del contratto collettivo; gli uomini in misura maggiore delle donne.

La maggior parte di loro sono disposti a partecipare ad assemblee o a manifestazioni e un terzo di loro anche a azioni sindacali più incisive.

Punti principali delle annotazioni libere

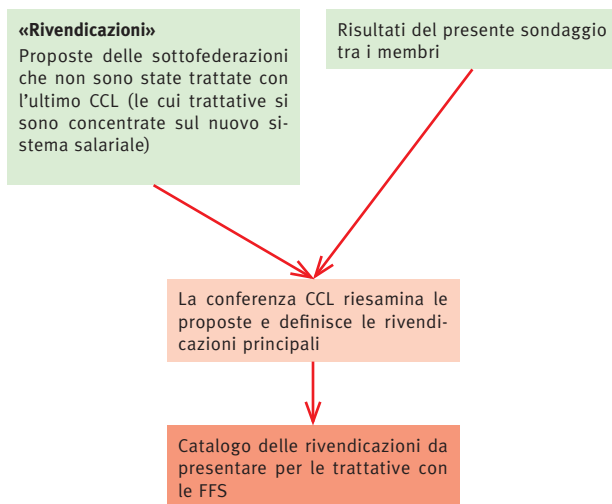
- ToCo è stato citato molto spesso, anche se non nel senso di un rifiuto.
- Le garanzie salariali devono essere mantenute anche nel prossimo CCL.
- Vi sono una grande insoddisfazione e molte aspettative nei confronti delle FVP.
- Vi sono pure molte aspettative nei confronti della soppressione dei contributi di risanamento della cassa pensioni.
- Da notare anche la frequenza con la quale, in un sondaggio sul CCL, sono state espresse critiche, disagi e timori nei confronti dei grandi uffici per più persone e dei posti di lavoro impersonali.

12

Temi ai quali il SEV dovrà prestare una certa attenzione, anche se non sono parte del CCL.

Conferenza CCL

Il SEV ha costituito un organo particolare per il contratto collettivo di lavoro FFS e FFS Cargo: la conferenza CCL, formata dai delegati delle sottofederazioni dei membri che lavorano presso le FFS. Il regolamento le conferisce la competenza di decidere «sulla conclusione, il rinnovo e la disdetta di contratti collettivi di lavoro, come pure sulla definizione delle rivendicazioni relative».



La conferenza CCL è composta da 163 membri, designati dalle sottofederazioni sulla base dei loro effettivi dei membri come segue (stato 2013):

Lavori	23
RPV	16
SBV	36
ZPV	16
LPV	20
TS	26
VPV	17
Commissioni	(3*3) 9

La sua conduzione è affidata a Manuel Avallone, vicepresidente SEV competente per le questioni FFS.

La conferenza CCL si riunisce in genere due volte l'anno. Se necessario, per esempio durante le trattative, anche più spesso. Essa elegge la delegazione alle trattative del SEV.

Elegge anche, su proposta delle sottofederazioni, la commissione CCL, competente per seguire le trattative salariali annuali.

Le decisioni della conferenza CCL sottostanno al referendum facoltativo. La conferenza ha anche la facoltà di sottoporre le sue decisioni alla votazione generale dei membri interessati.

Catalogo delle rivendicazioni

Il catalogo delle rivendicazioni verrà definito dalla conferenza CCL che si svolgerà in febbraio 2014, basandosi su due fonti:

la conferenza CCL dell'11 settembre 2013 ha dato mandato al segretariato SEV di elaborare una bozza di catalogo di rivendicazioni in vista della prossima riunione.

Nel contempo, grazie anche al presente opuscolo, verrà portato avanti un processo di definizione delle opinioni che dovrebbe confluire, attraverso le sezioni e le sottofederazioni, nella conferenza CCL.

Trattative

L'attuale CCL può essere disdetto al più presto entro fine giugno per la fine del 2014. Se non viene disdetto, resta in vigore e può essere disdetto entro fine giugno per la fine di ogni anno.

Siccome entrambe le parti (sindacati e FFS) hanno espresso la necessità di modificarlo, nel corso dei primi mesi del 2014 si svolgeranno trattative per rivedere il CCL senza disdirlo.

Il SEV costituisce assieme ai tre altri sindacati minori VSLF, Transfair e AQTP una comunità di trattative, che si presenta in modo unitario alle FFS, diretta dal capo della delegazione del SEV.

Se vengono intraprese trattative, le parti annunciano le proprie rivendicazioni. In seguito vengono definiti i contenuti che vengono negoziati in blocchi.

Per definizione, le trattative possono rivelarsi proficue solo nella misura in cui entrambe le parti dispongono e fanno uso di un certo margine di manovra per riconoscere rivendicazioni e aspettative della controparte.

Da parte sindacale, occorrerà comunque accompagnare le trattative con diverse azioni sindacali per sostenere le rivendicazioni del personale. Per il SEV, dar prova di unità e di determinazione sarà una condizione indispen-

sabile per rafforzare al propria posizione nelle trattative ed ottenere soddisfazione delle proprie rivendicazioni.

Al termine, il risultato delle trattative viene sottoscritto dalle rispettive delegazioni, fatta evidentemente salva la ratifica dei rispettivi organi competenti. Per le FFS, si tratta del Consiglio d'amministrazione, mentre per il SEV si tratta della conferenza CCL. Resta poi riservata la possibilità della votazione generale che può essere indetta dalla conferenza CCL o richiesta dalla base tramite referendum.

Se tutte le parti approvano poi il risultato, si può passare alla firma definitiva del nuovo CCL, la cui durata di validità è stata definita anch'essa dalle trattative.

Se il CCL venisse disdetto e non fosse possibile giungere ad un accordo entro la fine dell'anno, si verificherebbe una situazione di vuoto contrattuale, durante la quale mantengono la loro validità, almeno in un primo tempo, le disposizioni del CCL precedente, ma non quelle relative alla pace del lavoro.

SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale
3000 Berna 6

031 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

