

CoPe allargata Officine Bellinzona  
Viale Officina 18  
6500 Bellinzona



Egregio Signor  
Thomas Brandt  
Responsabile Operating

Bellinzona, 30 dicembre 2010

Egregio Signor Brandt,

vogliamo innanzitutto ringraziarla per la disponibilità fin qui dimostrata nei nostri riguardi. Siamo convinti che un impegno comune all'insegna della trasparenza sia una condizione fondamentale per trovare al più presto valide soluzioni ai problemi che dobbiamo affrontare alle Officine principali FFS di Bellinzona (OBe).

Come le avevamo preavvisato durante l'incontro tenutosi lo scorso 30 novembre 2010 alle OBe, le trasmettiamo le nostre considerazioni più approfondite ed esaustive relative agli oggetti trattati in quell'occasione, esponendole inoltre altre impellenti questioni che, per ovvie ragioni di tempo, non sono state affrontate.

Ci preme rilevare come, dal 2008 ad oggi, si sia registrato alle OBe, ma pure alla Divisione Viaggiatori (P), un grande ricambio di personale. Di conseguenza, sono venuti a mancare importanti punti di riferimento, che hanno seguito una vicenda molto complessa e che richiede particolari conoscenze, sensibilità e attenzione.

Si tratta di concetti che dobbiamo sistematicamente ribadire ogni qualvolta ci troviamo di fronte a nuovi dirigenti, con notevole dispendio d'energia, senza tuttavia riuscire sempre ad essere esaustivi. Inoltre, a volte i nostri interventi appaiono molto diretti e poco comprensibili, ma ciò deriva proprio dal fatto che i nostri interlocutori attuali sono da poco tempo confrontati con l'articolato e difficoltoso tema delle nostre Officine.

La nostra inquietudine e la nostra grande preoccupazione derivano dall'evoluzione per tutti noi incomprensibile della situazione e dall'impossibilità di intravedere una benché minima strategia aziendale atta ad affrontare le problematiche con un programma, un calendario e la definizione di un ordine prioritario degli interventi necessari. In altre parole, chi fa cosa, con quali obiettivi e in uno spazio temporale ben definito di breve, medio e lungo termine.

**Da tempo, constatiamo un cumulo di situazioni delicate che spaziano:**

- Dalla lacunosa organizzazione in generale delle attività;
- Alla pianificazione del lavoro e del materiale (tutt'oggi sono fermi ~30 carri per mancanza di materiale);
- Dal supporto IT della centrale FFS che è fuori mercato per tempi di consegna e costi. Per esempio: per la fornitura di un tool di fatturazione alle OBe è stato previsto il termine del 2014. Le OBe avranno quindi per almeno tre anni ancora tutte le difficoltà derivanti dal non poter disporre di un sistema informatico adattato alle proprie esigenze di espansione al mercato terzi;
- All'attuale blocco del progetto WM mobile (automatizzazione magazzino) da parte, a quanto pare, di P-OP;

- Dal calcolo dei costi centrali P-OP (logistica, vendita, amministrazione) non conformi al mercato terzi: viene calcolata una percentuale sul fatturato che non corrisponde ai costi reali di processo. In questa maniera restano alle OBe due scelte: offrire a prezzi troppo alti, oppure assumersi costi (fittizi!) non coperti dalle tariffe praticate (p. es.: contratto RAlpin: costo reale gestione materiale per 4 anni: 0.5 MCHF / costo imputato alle OBe con supplemento MGK: 4 MCHF). In teoria si potrebbe discutere ogni commessa con la centrale (Verkaufboard e finanze) per diminuire gli MGK (costi gestione del materiale). Il processo è però macchinoso, lungo e non conforme ai ritmi del mercato;
- All'aumento della produttività dell'8%, previsto nel budget 2011, interagendo preventivamente sulle ore annue di produzione, riducendole da 432'500 a 400'436, con tutti i rischi connessi.  
Occorre inoltre considerare che dall'introduzione dell'ufficio AVOR (~1985) alle OBe, la produttività viene aumentata sistematicamente, anno dopo anno. Dal 2005 ha pure contribuito ad accrescerla il "Kaizen" e la riduzione d'ufficio del 20% dei tempi d'esecuzione del lavoro. Occorre quindi la massima cautela prima di definire ulteriori aumenti di produttività, senza aver analizzato coerentemente se vi sono i presupposti per farlo. Assistiamo ora a casi in cui gli aumenti di produttività permettono unicamente di rientrare nei tempi di produzione stabiliti con molto zelo o a tavolino, che sin'ora venivano rispettati solo tramite "alchimie" di timbratura ora non più possibili;
- Alla politica del personale: tipologia dei rapporti d'impiego, formazione, fidelizzazione. Nel settore carri, per esempio, opera il ~50% d'interinali (~105 unità) e tra questi un numero importante (oltre 50 unità) di frontalieri. Constatiamo inoltre una continua "fuga" di collaboratori dalle Officine, che dispongono di conoscenze importanti e indispensabili;
- Dalle difficoltà interne alle OBe: alle limitate conoscenze ed esperienze dei nuovi quadri nel campo della manutenzione ferroviaria, si accompagnano troppo spesso gli atteggiamenti indotti dalla standardizzazione voluta da P-OP. In questo clima molte persone chiave, per il know-how di cui dispongono, hanno lasciato e stanno lasciando le OBe, senza peraltro venir affiancate per tempo da sostituti;
- All'organizzazione a matrice (centralizzazione di servizi importanti) (*allegato1*);
- All'ufficio HR (del personale), che ha unicamente compiti di consulenza verso i quadri medio superiori (*allegato2*), lasciando scoperta l'indispensabile assistenza al personale senza compiti dirigenziali. Finora la CoPe, con dovuto senso di responsabilità, ha ben volentieri contribuito a colmare questa lacuna, fornendo l'assistenza necessaria a tutti coloro (e sono tanti) che ne hanno fatto puntuale richiesta;
- Dal raggiungimento delle ore produttive per collaboratore previste per il 2011 (specialmente nel settore carri): 1'560 quando nel 2010 si sono raggiunte a malapena le 1'500;
- Alla mancanza di un sistema contabile analitico conforme alle nostre reali esigenze di obiettiva trasparenza dei costi/ricavi del prodotto;
- Ai ritardi e alla portata insufficiente degli investimenti - layout sale, gestione del magazzino (software...), per la revisione e i controlli dei motori nuova generazione (trifase); ecc. - necessari non solo per il raggiungimento degli obiettivi posti in TR: produttività, ecc., ma anche e soprattutto per garantire la stabilità futura delle Officine;
- Dai limiti imposti all'ufficio vendita nell'acquisizione di indispensabili commesse da terzi (di fondamentale importanza per la copertura dei costi), a causa della saturazione delle capacità produttive da parte dei clienti interni FFS (Cargo, ecc.). Questi limiti precludono la possibilità alle OBe d'effettuare utili sulla manutenzione dei prodotti, come descritto a pagina tre (2.2 *Centro di profitto*) del protocollo del 3 ottobre 2008 (*allegati:3a/3b*)

- Alla comunicazione problematica tra Direzione e rappresentanti del personale (CoPe allargata) su temi estremamente importanti come, ad esempio: investimenti, vendita di macchinari, definizione (o ridefinizione) dei livelli di funzione (LF), questioni legate alla strategia futura delle FFS e applicazione di provvedimenti che necessitano la codecisione, come quelli inerenti al regolamento sul tempo di lavoro (*allegato4a*), al calendario annuale (*allegato4b e 4c*), ecc.

#### **Alcuni esempi significativi:**

- Definizione del progetto layout sale (*allegato5*);
- Introduzione del lavoro a turni, di sabato, ecc. (esempio: vedere allegati da 4a a 4c);
- Non riusciamo a capire (perché nessuno ce l'ha ancora spiegato) chi alle OBe decide (discutendo con chi e in base a quali strumenti, formazione, ecc.) la definizione dei LF per nuovi posti di lavoro (come per l'attività legata alle carrozze BPM 51) o per la ridefinizione degli stessi LF, come sembra sia in corso alle OBe.  
In sede di TR è stato costituito un gruppo di lavoro paritetico (AG2 personale), che dovrebbe addentrarsi in questa importante tematica, o essere perlomeno puntualmente informato su iniziative che lo riguardano;
- Da mesi non riceviamo più informazioni, come concordato in TR, sul lavoro svolto dall'AG3, chiamato a definire la strategia aziendale a lungo termine specialmente per ciò che riguarda l'attribuzione della lavorazione dei componenti (*Allegato6*);
- Né riceviamo informazioni (tantomeno siamo coinvolti) sulle possibili (secondo voci sempre più diffuse e preoccupate) vendite d'importanti macchine utensili come torni, fresatrici (Parpas) e altro.

I rappresentanti del personale, prendono atto a malincuore, che il più delle volte sono chiamati in causa ormai a decisioni avvenute, senza essere preventivamente coinvolti nelle discussioni che determinano le scelte da fare.

La gran parte delle problematiche esposte, oltre che averle già segnalate in TR il mese di maggio scorso (*allegato7*), sono purtroppo confermate nel rapporto della Task Force, che però non contiene nessuna "ricetta" per poterle risolvere.

È importante precisare che il settore più coinvolto dalle tematiche citate è quello dei carri che, per tipicità del prodotto, risulta unico del genere in gestione al P-OP. Come sono uniche le Officine di Bellinzona in considerazione degli obiettivi strategici, economici e produttivi, posti dalla direzione della divisione.

Siamo estremamente amareggiati per il fatto che fin dalla tavola rotonda dell'estate 2008, in cui si sono concordate le misure di ottimizzazione 10+, i rappresentanti del personale hanno posto dei semafori "rossi" e "arancio" (*allegato8*), per esprimere il nostro disaccordo e le nostre riserve nei confronti di alcuni provvedimenti. Queste posizioni erano state prese a ragion veduta, sulla scorta di precise riflessioni e argomentazioni, rivendicando la necessità di procedere ad analisi precise per definire coerentemente lo stato attuale (punto di partenza) delle cose ed il loro "realistico" margine di miglioramento, espresso entro limiti oggettivi: un "modus operandi" più volte richiesto con molta insistenza (nei gruppi di lavoro AG2, TR, ecc.), senza tuttavia mai ottenere il riscontro sperato.

Questa situazione si è ulteriormente intricata, ed il disagio acuitizzato, con il passaggio delle Officine di Bellinzona da "G" a "P", dove non si è tenuto assolutamente conto di questi importanti indicatori (semafori) e delle precise richieste d'analisi. Sono per contro state accettate senza obiezione alcuna e senza una benché minima consultazione dei rappresentanti del personale, le cifre poste dalle FFS Cargo SA, dando tutto per acquisito e consolidato. Abbiamo più volte cercato di discutere questo importante aspetto, senza purtroppo trovare il necessario interesse della controparte.

Siamo giunti alla conclusione che la situazione creata alle OBe abbia raggiunto dimensioni di complessità tali da richiedere un intervento, come sollecitato in più occasioni (l'ultima il 30 novembre scorso), di un ente "super partes", esterno all'azienda (*allegato9*).

A scanso di equivoci, precisiamo di non sollecitare qui l'intervento di consulenti privati, con i quali le OBe hanno sempre fatto esperienze piuttosto negative, ma di attingere alle conoscenze intrinseche d'istituti accademici locali come SUPSI, USI, ecc., per fornire un supporto alla dirigenza locale, nel produrre l'analisi necessaria per stabilire le condizioni quadro ideali: stato attuale, grado d'organizzazione, margini di miglioramento possibili, priorità d'intervento, ecc.

Tali analisi contribuiranno sicuramente anche all'avanzamento dello studio di fattibilità del secondo scenario elaborato dalla SUPSI (centro di competenze), per il quale la CoPe allargata propone di accelerare l'inizio dei lavori di approfondimento e costituiranno elementi essenziali per instaurare nel personale e in tutta la dirigenza locale l'indispensabile fiducia e motivazione per poter veramente credere, senza riserva alcuna, al futuro delle OBe.

Cogliamo l'occasione per manifestarle tutta la nostra disponibilità per un incontro atto ad approfondire le tematiche descritte.

Ringraziandola nuovamente per l'attenzione che vorrà prestare a questa nostra richiesta, la salutiamo cordialmente, augurando a lei e ai suoi familiari Buone Feste e un sereno 2011.

Per la CoPe allargata  
G.Frizzo



SEV  
P.Gianolli



Transfair  
M.Carelle



UNIA  
M.Pronzini



**Allegati:**

Organigramma OBe (*allegato1*)

Organizzazione ufficio HR (*allegato2*)

Verbale (tedesco) 3.10.2008 (*allegato3a*)

Verbale (italiano) 3.10.2008 (*allegato3b*)

3° turno: mail novembre 2010 (*allegato4a*)

Calendario annuale: comunicato CoPe 20.12.2010 (*allegato4b*);

E-mail CoPe/Direz.OBe (*allegato4c*)

Layout sale: lettera CoPe 26.11.2010 (*allegato5*)

AG3: strategia FFS a medio/lungo termine (*allegato6*)

Presentazione Tavola Rotonda 28.5.2010 (*allegato7*)

Tabella misure di ottimizzazione 10+ (*allegato8*)

Lettera CoPe (18.6.2010) per progetto PMC (*allegato9*)

**Per informazione:**

Tabella definizione turni OBe (*Info1*)

Tabella non conformità settore carri (*Info2*)

Presenza di posizione misure task force (*Info3*)

Evoluzione personale (*Info4*)

Progetto PMC OBe (*Info5*)