



Baupersonal
Personnel des travaux
Personale lavori

Risoluzione concernente la carenza di personale qualificato per le professioni (della costruzione) specializzate in FFS Infrastruttura all'attenzione di Linus Looser, responsabile di divisione

La **carenza di personale qualificato per le professioni (della costruzione) specializzate nelle Ferrovie Federali Svizzere (FFS)** rappresenta un problema di particolare urgenza, essendo le FFS responsabili per l'ampliamento e la manutenzione di una rete ferroviaria complessa ed estesa. Dalla pianificazione, passando dalla gestione e fino all'esecuzione, manca personale in tutte le professioni specializzate della costruzione, come costruttori binari, montatori LC, tecnici, elettricisti e macchinisti – tutti questi gruppi professionali però sono di un'importanza determinante per garantire il buon esercizio e l'ulteriore sviluppo dell'infrastruttura ferroviaria. Il problema è senz'altro da ricondurre alle odierne condizioni quadro, ma è anche causato internamente. Non si ha una pianificazione delle successioni con le nuove leve generalizzata in tutti gli ambiti. Lo sviluppo professionale dei collaboratori e delle collaboratrici viene in parte reso impossibile dall'accademizzazione dei posti di lavoro.

Noi riteniamo che le seguenti **cause** acuiscano e rafforzino il problema della carenza di personale qualificato, in particolare nelle professioni della costruzione nelle FFS:

1. Formazione e mantenimento del personale qualificato

- **Rafforzamento della formazione professionale:** le FFS puntano troppo poco sulle formazioni orientate alla prassi, nelle quali i giovani talenti già nel corso della loro formazione professionale possano avere visione delle esigenze specifiche delle professioni in ambito ferroviario. Questo agevolerebbe la successiva integrazione degli apprendisti rafforzando il legame con l'impresa.
- **Programmi mirati di formazione:** le FFS tralasciano di rivolgersi in modo mirato ai propri talenti a livello locale con programmi di formazione. Ciò avrebbe per effetto non solo di ridurre la carenza di personale qualificato, ma contribuirebbe anche ad aumentare l'attrattività delle FFS quale datore di lavoro in tutte le regioni del paese.
- **Addestramento del personale qualificato e formazione continua:** nelle FFS manca un'offerta ampia di formazione di perfezionamento e formazione continua orientate alla prassi, in particolare nelle professioni specialistiche. Non viene inoltre sostenuto o promosso il trasferimento di conoscenze dal personale qualificato più anziano ed esperto ai giovani talenti. E infine si omette di assicurare uno sviluppo continuo per tutti i collaboratori.

2. Mancanza di attrattività delle professioni delle costruzioni nelle FFS

- **Miglioramento delle condizioni di lavoro:** specificamente nel settore delle costruzioni ed in varie altre professioni nell'Infrastruttura le condizioni di lavoro sono spesso impegnative, in particolare in caso di impiego all'esterno e con condizioni meteorologiche avverse. Lo stesso dicasi per il lavoro a turni e il lavoro nei giorni festivi e nei fine settimana. L'introduzione di orari di lavoro stabili, migliori disposizioni di sicurezza e una prevenzione della salute rafforzata potrebbero aumentare significativamente l'attrattività del contesto lavorativo.
- **Stipendi e indennità migliori:** per poter attrarre e mantenere personale qualificato le FFS mancano di introdurre, in particolare per le professioni della costruzione, un sistema salariale e pacchetti di indennità attrattivi, che rendano merito delle esigenze e dei carichi di lavoro che caratterizzano queste professioni, cosa che peraltro le FFS stanno già facendo attraverso i mandati affidati a ditte terze.
- **Prestazioni sociali aziendali:** oltre alla classica struttura remunerativa, occorre che siano messi in primo piano anche prestazioni sociali supplementari come la previdenza per la vecchiaia aziendale e i pensionamenti anticipati, oltre che condizioni favorevoli per la vita familiare.

3. Evitare la perdita di know-how

- **Programma di trasferimento del know-how:** un programma mirato per i collaboratori più anziani, che preveda una trasmissione sistematica del loro sapere ed esperienza ai colleghi più giovani, potrebbe contribuire a evitare la perdita di prezioso know-how.

4. Promozione della sicurezza sul lavoro e della salute nel settore delle costruzioni

- **Programmi di promozione della salute per i lavoratori del settore delle costruzioni:** in modo particolare nelle professioni delle costruzioni, che sono faticose e talvolta anche pericolose, sarebbe opportuna una maggiore focalizzazione sulla promozione della salute e sulla sicurezza del lavoro. Programmi di incentivazione della forma fisica e di promozione della prevenzione della salute aumenterebbero l'attrattività di queste professioni e salvaguarderebbero anche la capacità lavorativa a lungo termine del personale qualificato.
- **Promozione della cultura della sicurezza:** una cultura della sicurezza consolidata, che oggi in parte non viene vissuta dappertutto, e un'attenzione costante per la minimizzazione degli incidenti sul lavoro, darebbe un contributo a rafforzare la fiducia dei collaboratori nel loro ambiente di lavoro e a ridurre il rischio di mancanza di personale qualificato a causa di assenze dovute a malattia o infortunio. È necessario però anche assicurare che per i posti da occupare, in particolare nelle professioni elettrotecniche, venga assunto unicamente personale qualificato provvisto di attestato federale di capacità pertinente di questo settore.

Richieste:

La carenza di personale qualificato nelle professioni (della costruzione) specializzate in FFS Infrastruttura può essere corretta unicamente per mezzo di una strategia complessiva, che investa tanto nella formazione e nel reclutamento di nuovi specialisti, quanto nel miglioramento delle condizioni di lavoro e nell'impiego mirato di nuove tecnologie. Gli stipendi devono assolutamente venire adeguati alla realtà presente sul mercato del lavoro, per poter restare concorrenziali. Le FFS devono affrontare le sfide della carenza di personale qualificato tramite programmi mirati per assicurare la disponibilità di specialisti, con la promozione di tecnologie per l'adempimento del lavoro che si genera, nonché con la fidelizzazione a lungo termine dei collaboratori e delle collaboratrici per mezzo di migliori condizioni di impiego.

Questa risoluzione è stata approvata all'unanimità dal Comitato centrale del SEV Personale Lavori il 24 ottobre 2025.