

Lavoro e malattie

Aumentano stress e disagi: lo confermano le statistiche.

Pagina 5



USS Ticino e Moesa

Con la presidenza di Graziano Pestoni, il comitato cantonale ha dato il via libera al nuovo corso e alle nuove commissioni.

Pagina 15



Focus.sev

Firmato il primo CCL con la Stadtbuss Chur AG/Engadin Bus

Pagina 16

Reclutamento nelle aziende attive nel settore dei trasporti pubblici

Personale cercasi

Non si parla ancora in modo vero e proprio di penuria, ma poco ci manca. Le aziende attive nel settore dei trasporti pubblici faticano a reclutare conducenti di bus e soprattutto macchinisti. In controtendenza il Ticino.

Straripano di idee per attirare nuove personale, formato o meno. Sottolineano l'aumento dell'offerta, la demografia e il pieno impiego per spiegare le loro difficoltà ad assumere personale. Tuttavia poche di loro ammettono che le condizioni di lavoro (orari e salari) costituiscono un chiaro freno alle assunzioni. La qualità dei CCL diventa dunque primordiale per prendere il toro per le corna. Situazione molto diversa, invece, in Ticino, come spiega il segretario sindacale Pietro Gianolli.



pagine 8, 9 e 10

I macchinisti sempre più rari.

Sì al futuro della scuola



Sì a maggiore qualità nella scuola grazie a meno allievi per classe; sì a più mense e doposcuola accessibili a tutti.

Queste solo alcune delle misure importanti proposte dall'iniziativa «Aiutiamo le scuole comunali».

a pagina 4

Intervista all'economista Sergio Rossi

Vittime di una dottrina



contatto.sev ha incontrato Sergio Rossi, professore di macroeconomia all'università di Friburgo per discutere sugli attuali problemi del mondo del lavoro.

Ne è uscita un'interessante discussione che ha confermato diverse critiche sull'attuale funzionamento della nostra economia, caratterizzato dalla liberalizzazione, dalla deregolamentazione e dalla crescente individualizzazione dei contratti.

alle pagine 6, 7 e 11

EDITORIALE

Non solo i sindacati, bensì anche associazioni sportive, partiti e persino le Chiese, informano i/le rispettivi/e aderenti attraverso un giornale che entra regolarmente nelle loro case. Si tratta di un'operazione costosa, ma ne vale la pena perché affiliati e affiliate hanno il diritto di conoscere l'attività dell'organizzazione in cui militano e in cui operano.

«La stampa associativa contribuisce alla formazione del pluralismo delle opinioni in una società democratica»

Peter Moor, caporedattore contatto.sev

Il SEV si impegna a fondo per usare le quote sindacali nel migliore dei modi. Per confezionare questo giornale riducendo ulteriormente i costi, negli ultimi mesi abbiamo vagliato diverse opzioni. Nel contempo la Posta ha deciso di aumentare le tariffe per la stampa associativa (leggere anche a pagina 2, ndr). Un'iniziativa perlomeno assurda! Basti pensare, infatti, che la Posta è un'azienda di proprietà della Confederazione, che ogni anno genera centinaia di milioni di utili, tra l'altro sulle spalle delle organizzazioni che giocano un ruolo attivo nella società civile. La responsabilità della Posta non sarebbe piuttosto quella di vegliare al buon funzionamento delle associazioni offrendo loro tariffe vantaggiose in modo tale da permettere la formazione del pluralismo delle opinioni in una società democratica?

IN BREVE

Risultati FFS

■ Più passeggeri ma meno utile nel primo semestre per le FFS: i viaggiatori si sono attestati a 1,002 milioni al giorno, il 3% in più dello stesso periodo del 2013, mentre il risultato consolidato ha subito una flessione del 43%, scendendo a 57 milioni di franchi. SBB Cargo International ha chiuso per la prima volta il semestre in attivo. I ricavi d'esercizio sono aumentati del 3,2% a 4,173 miliardi, grazie alla progressione dei trasporti e agli aumenti delle tariffe. Le spese hanno raggiunto 4,073 miliardi (+3,6%), a causa dell'aumento degli ammortamenti per il materiale rotabile e dei costi del personale nelle divisioni Infrastruttura e Viaggiatori. Per contrastare tale tendenza le FFS hanno introdotto misure di risparmio in tutta l'azienda, e in particolar modo nei servizi amministrativi, che entreranno in vigore nella seconda metà dell'anno. Il numero di viaggiatori-chilometro è salito dell'1,7%, passando a 8,9 miliardi di chilometri, soprattutto a causa di un aumento esponenziale della domanda nelle regioni dell'Altipiano e in Ticino, come pure nelle ore di punta. La puntualità è migliorata rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, passando dall'87,3 all'89,6%. Le coincidenze garantite si sono mantenute su un livello elevato (97,4 rispetto al 97,5 per cento del 2013). Dopo il risultato positivo registrato nel 2013, FFS Cargo resta in attivo anche nella prima metà del 2014.

Lettera aperta alla Consigliera federale Leuthard

Cara Doris, ti scriviamo

La legge conferisce alla Posta il mandato di distribuire la stampa regionale, locale e associativa. Le condizioni che sta imponendo rischiano però di strangolarla.

Nel 2013, la Posta aveva già aumentato in media del 6% i costi per la distribuzione della stampa associativa e da quest'anno ha varato un nuovo aumento di 6 centesimi su tre anni. In pochi anni, i costi di distribuzione subiranno quindi un aumento complessivo del 50 per cento, che molti organi di stampa non potranno sopportare. Ne sono particolarmente colpiti i giornali di organizzazioni sportive, culturali, di soccorso, ma anche di partiti, associazioni professionali e sindacali, oltre che di comunità religiose. In totale, un migliaio di testate che danno un contributo essenziale alla libertà di stampa e alla pluralità dell'informazione.

La Posta ha motivato questi aumenti con presunti disavanzi accumulati nella distribuzione dei giornali, evitando però di fare trasparenza su questi calcoli. Va inoltre rilevato che il gruppo nel suo complesso lo scorso anno ha fatto registrare un utile di 626 milioni di franchi. Con questo aumento, la Posta annulla poi gli effetti di quella del Parlamento di sostenere la varietà del panorama



Aumenti delle tariffe postali discriminanti per la stampa associativa.

mediatico svizzero e la pluralità dell'informazione. La stampa associativa critica decisamente la politica tariffaria della Posta, sottolineando come queste decisioni compromettano il servizio in favore della popolazione a beneficio degli utili aziendali. Gli aumenti decisi dalla Posta costringeranno diversi giornali, nel migliore dei casi, a ridurre il numero delle loro edizioni, minacciando la stessa sopravvivenza di diversi altri.

Lettera aperta alla ministra

Numerose associazioni hanno pertanto inviato una lettera aperta alla Consigliera federale Doris Leuthard, responsabile del dipartimento competente. La lettera è stata sottoscritta dall'Unione sindacale svizzera; dai sindacati SEV, Unia, VPOD, syndicom, APC, Garanto; dalle associazio-

ni degli impiegati di commercio, degli insegnanti, del personale di cura, dai partiti socialista e dei Verdi; dalla conferenza dei vescovi e dai giornali Editio+Klartext; Area; L'Èvènement syndical, work e SIT-info.

In essa, le associazioni pongono alcune domande chiare alla signora Leuthard:

- è cosciente che la politica tariffaria della Posta, di fatto, aggira una decisione democratica del Parlamento?
- È d'accordo con questa politica e questa corrisponde alla volontà del Consiglio federale?
- Riconosce l'importanza della stampa associativa per la coesione sociale e la pluralità dei media in Svizzera?
- Intende fare in modo che la distribuzione della stampa associativa continui a far parte del servizio alla popolazione?
- Il Consiglio federale come

intende operare per sostenere la stampa associativa e assicurarne la sopravvivenza?

La lettera denuncia l'ulteriore aumento di pressione sulla stampa associativa, che pure dà un importante contributo al dibattito democratico nel nostro paese e definisce la politica tariffaria della Posta un vero attacco alla pluralità delle opinioni. Le organizzazioni chiedono pertanto:

- che la Posta riveda le sue decisioni, rinunciando agli aumenti annunciati;
- che la Confederazione, proprietaria della Posta, intervenga in favore dei giornali colpiti dagli aumenti tariffari;
- che la Posta faccia completa trasparenza sulle spese di distribuzione dei giornali;
- un sostegno ai media che permetta di garantire la sopravvivenza anche della stampa associativa.

USS/gi



via sev

LA CACCIA AI PREMI 2014 È APERTA

Convinca colleghe e colleghi ad aderire al SEV e vinca premi attraenti!



Bocche cucite sull'esito del sondaggio tra il personale

BLS allo specchio

Ancora una volta BLS rifiuta di svelare i dati dell'ultimo sondaggio sul personale. Che ne è della fiducia verso la direzione e la soddisfazione generale? Il clima sembra piuttosto cupo.

Solo il tasso di partecipazione al sondaggio è stato presentato sul giornalino aziendale delle BLS, «Blitz». Sui circa 2700 dipendenti 1711 - ovvero il 63% - hanno preso parte al sondaggio realizzato da una società esterna tra il 22 maggio e il 19 giugno. Rispetto al 2012 la fiducia nella direzione, il contatto del personale con la direzione e l'applicazione del sistema di gestione da parte dei quadri, è considerata chiaramente peggiore. Leggermente inferiore la soddisfazione complessiva e il senso di appartenenza all'azienda. Sono particolarmente problematiche, e negative, le risposte alle seguenti domande/affermazioni: «La mia azienda

può affrontare il futuro con fiducia», «il mio lavoro all'interno della società è sicuro» e «resterei nell'azienda se un'offerta comparabile mi venisse proposta altrove». La soddisfazione complessiva e l'identificazione nell'azienda erano già nettamente al di sotto della media rispetto a 96 altre società, con le quali BLS è stata confrontata. All'epoca questi due valori erano saliti leggermente rispetto al 2012, come indicato nel numero di agosto di «Blitz». Nel 2010 il grado di soddisfazione dei dipendenti aveva raggiunto 69 punti su 100 possibili, come indicato nel rapporto di attività intermedio. Per il resto anche nel 2010 BLS aveva rinunciato a comunicare i dati, mentre nel 2008 la società si era mostrata più aperta. Il personale considera «perfettibile» la «strategia imprenditoriale» e la «gestione». Altri punti sono considerati chiaramente migliori rispetto al 2012, come i capitoli: «strutture e procedure» e «definizione degli obiettivi e valutazione delle pre-

stazioni». Il punto «tempo libero e lavoro» ottiene la menzione «leggermente migliore». Analoga valutazione per la «gestione del cambiamento».

Quest'ultimo punto era stato classificato negativamente nel 2010 e ancora di più nel 2012, come riferito all'ora dall'azienda stessa. «Visti i cambiamenti dei processi in corso nell'azienda (...) posso comprendere una certa incertezza tra il personale e considerare la valutazione critica di alcuni aspetti», ha commentato il CEO di BLS Bernard Guillemon sempre su «Blitz», aggiungendo: «I cambiamenti sono necessari e continueranno allo scopo di garantire un futuro sostenibile». La direzione afferma di prendere i risultati «molto sul serio» e «vuole andare verso il personale cercando il contatto diretto». Siccome i risultati possono differire in modo sostanziale a seconda degli aspetti, la direzione intende approfondire l'analisi dei risultati e stabilire misure di miglioramento.

Markus Fischer

Chiesti aumenti dal 2 al 2,5% - Recupero necessario

USS: migliorare i salari

Gran parte dell'economia svizzera sta andando bene. Il denaro per un aumento sensibile dei salari c'è.

In base al settore, l'USS chiede aumenti salariali che variano tra il 2 e il 2,5%, poiché il recupero dei salari è necessario. Soprattutto per gli apprendisti: tra il 2010 e il 2012 i loro salari sono aumentati appena del 2%, contro il 18% dei quadri superiori. Lavoratori/trici con redditi bassi e medi hanno anche contribuito al buon andamento degli affari, meritano dunque aumenti salariali generali. Alle aziende spetta anche il dovere di agire contro le discriminazioni salariali che penalizzano le donne. Occorre



I vertici dell'USS.

concedere aumenti salariali mirati e assicurare la piena trasparenza. A meritare un netto aumento sono i lavoratori e le lavoratrici del settore edile; settore in cui non solo i profitti aziendali sono aumentati, ma anche la pressione e lo stress per chi lavora. Anche le capacità dell'industria vengono molto ben sfruttate. Nel settore chimico e farmaceutico Unia

chiede almeno 150 franchi per tutti e 100 franchi per i dipendenti del settore della meccanica, della metallurgia e dell'industria alimentare. Per la Posta, syndicom vuole un incremento del 2,5%. Per Swisscom si chiede un aumento della massa salariale dell'1,8%. syndicom chiede 100 franchi per tutto il personale delle arti grafiche e dei media. Nei trasporti, il SEV ritiene che occorra recuperare il ritardo degli ultimi anni; pertanto chiede un aumento generale dei salari del 2%. Infine, la VPOD vuole che vengano garantiti nel settore del pubblico impiego i passaggi alle classi superiori e gli avanzamenti.

USS/frg

DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

Intrighi pericolosi

La crisi ucraina si fa sempre più grave e allarmante. Il confronto militare, con la partecipazione di militari russi di cui la NATO si dice certa, ma che viene negata da Mosca è sempre cruento e devastante. Sul piano politico e diplomatico, i toni acquisiscono virulenza ogni giorno e parrebbero escludere intese che, però, un giorno dovranno pur venire.

Ad alimentare il clima di pessimismo è anche il continuo riferimento agli eventi che portarono alla seconda guerra mondiale, suggerito da alcuni paesi europei, come la Polonia. Il movimento delle truppe russe e il sostegno di Mosca ai filorussi ucraini vengono paragonati alla politica della Germania nazista nei confronti della Polonia e la politica di Putin è giudicata aggressiva come quella di Hitler. «Mai più una nuova Monaco», è risuonato in alcune capitali, con riferimento all'intesa che nel 1938 spinò la strada al dittatore tedesco.

Per cercare di capire chi realmente ha aggredito chi, vale la pena citare un'intervista rilasciata lo scorso luglio alla CNN dal miliardario americano George Soros, noto a livello internazionale per i suoi stretti legami con l'USAID, una fondazione americana che dovrebbe diffondere il «verbo statunitense» della democrazia e che in realtà è una lunga mano dei servizi segreti di Washington.

Soros ha rivelato di avere creato in Ucraina una fondazione, risultata determinante nel colpo di stato contro Ianukovitch dello scorso febbraio e che ha svolto un ruolo importante negli eventi successivi.

L'importanza tutta politica dell'ammissione di Soros sta nel fatto che la sua fondazione venne creata «prima che l'Ucraina diventasse un Paese indipendente». In altre parole, Soros ammette d'aver svolto attività sovversive (così vanno considerate) contro il governo di Kiev e quello federale sovietico di Mosca, nel quadro di un disegno destabilizzante che sviluppatosi, sempre con il concorso delle «ong» di Soros, anche in altri Stati sovietici e post-sovietici: qualcuno forse ricorderà le rivoluzioni «rosa», «dei tulipani» e «arancioni», della Georgia, in Kirghizia e nella stessa Ucraina.

Quando in febbraio, in Piazza Majan scesero i gruppi neo-nazi, provocando la caduta di Ianukovitch che si era rifiutato di firmare il patto con l'Unione Europea, poterono contare su una rete di coperture predisposta dai servizi americani, in collaborazione con quelli polacchi, che hanno, ovviamente, proclamata a gran voce la loro non-interferenza.

E in Ucraina, ora? Fin dove Washington e Bruxelles potranno spingersi contro Putin? In realtà, l'amministrazione Obama non può permettersi di rompere i rapporti con il leader russo. La guerra con i fondamentalisti dell'ISIS costringe gli USA ad accordi, segreti fin che si vuole, con il siriano Assad e con l'Iran, che controlla la comunità sciita. E chi, se non il russo Putin, può svolgere tale ruolo? Lo stesso Putin che ha disinnescato la crisi aperta dalla corsa all'atomica di Teheran e quella dell'uso di armi chimiche da parte di Assad.

Votazione del 28 settembre: si al futuro dei nostri ragazzi

«lo speriamo che me la cavo...»

«lo speriamo che me la cavo». Ricordate? È il titolo di un libro di grandissimo successo pubblicato nel 1990 e scritto da Marcello D'Orta, maestro di scuola elementare deceduto l'anno scorso.

Marcello D'Orta, anche quando si era dedicato a fare lo scrittore e l'opinionista, ha sempre detto di sentirsi un maestro a tutto tondo, perché ha continuato a frequentare insegnanti, a occuparsi di scuola e soprattutto perché, amava ripetere, «se lo si è fatto con passione, maestro si rimane per tutta la vita».

Che cosa c'azzecca con l'iniziativa «Aiutiamo le scuole comunali»? Parecchio, perché al centro c'è l'amore per la scuola, l'attenzione verso allievi e allieve, il desiderio di offrire a tutti e a tutte pari opportunità. La filosofia di base dell'iniziativa lanciata dalla VPOD e sostenuta da un ampio comitato, è di combattere ogni forma discriminatoria perché in Ticino non ci devono essere allievi/e



Votiamo sì per il futuro dei nostri ragazzi e delle nostre ragazze.

di seria A o di serie B. Il valore della scuola è proprio quello di andare oltre le differenze per garantire a tutti e a tutte un'educazione e un'istruzione che pone al centro ragazzi e ragazze, con le loro storie, con i loro vissuti. Per questo è necessario ridurre il numero di alunni/e per classi. Oggi la media di allievi per classe in Ticino è superiore alla media svizzera per quanto riguarda la scuola dell'infanzia ed è vicino a quella nazionale per quanto concerne le scuole elementari. L'iniziativa popolare fissa un limite massimo di 20 allievi/e per classe di una sezione da raggiungere entro 5 anni: fattibilissimo. Il testo in votazione il prossimo 28 settembre fissa anche un tetto massimo per le pluriclassi delle scuole elementari.

Le classi con meno allievi/e non sono solo positive per gli/le alunni/e – che possono concentrarsi e «rendere» di più – ma anche per il/la docente che può dedicarsi maggiormente all'insegnamento, prestando attenzione alle esigenze dei/delle ragazzi/e. Per un/una docente classi meno

numerose significa anche meno burocrazia. Vent'anni dopo la pubblicazione di «lo speriamo che me la cavo», Marcello D'Orta aveva pubblicato un articolo su chi se l'era cavata. Non tutti, ma moltissimi. L'amore per la scuola e l'ostinazione civile di quei docenti che vicino a Napoli avevano lottato, tra mille difficoltà e minacce, per dare alla scuola un tetto stabile, ha portato buoni frutti. Via gli stereotipi. Via i pregiudizi. Oggi quella scuola è un istituto all'avanguardia. Il Ticino si è sempre preso cura della scuola, in cui ha fermamente creduto. Ma oggi occorre investire maggiormente nella formazione per assicurare un'educazione di qualità al passo con i tempi e all'altezza delle sfide. Il miglior investimento di una società aperta e solida è di credere davvero nei giovani, garantendo quelle fondamentali e imprescindibili pari opportunità che consentano loro di riuscire nella vita o, comunque, di cavarsela. Non è poco. Allora votiamo sì il 28 settembre.

Françoise Gehring

Per una cassa malati pubblica

Leggendo gli interventi di alcuni politici borghesi e scorrendo le inserzioni sui giornali e i manifesti che tappezzano i bordi delle strade che sostengono il «no» alla cassa malati unica, mi viene da chiedere se si riferiscono proprio alla votazione del prossimo 28 settembre. Tutti parlano di minacce alla libertà di scelta e di imposizioni dello Stato, quasi vivessimo una situazione in cui ognuno è libero di decidere come tutelarsi dalle conseguenze finanziarie di una malattia. La realtà è un'altra: dal 1994 in Svizzera vige un sacrosanto obbligo di assicurarci per le spese di cura. La legge sull'assicurazione malattie non solo ci impone questo passo, ma ci dice anche

come dobbiamo farlo, tramite un catalogo molto preciso delle prestazioni coperte, che è assolutamente uguale per tutte le assicurazioni. Quello che la legge non dice, evidentemente, è la misura in cui saremo costretti a far capo alle prestazioni assicurate. Questo è probabilmente il problema principale nella sua applicazione: la necessità di compensare tra i vari assicuratori la differenza di oneri derivante dal fatto di avere tra i propri assicurati un maggior numero di potenziali ammalati. La legge prevede pertanto un fondo di compensazione dei rischi, i cui meccanismi sono però evidentemente di difficilissima definizione. Il secondo problema di applicazione

di questa legge sono le riserve che le assicurazioni sono chiamate a costituire e a garantire per ogni assicurato, senza però doverle riconsegnarle in caso di cambiamento di assicurazione, come invece avviene nelle casse pensioni. È un problema ben noto nel nostro cantone dove, nonostante i premi elevati, le assicurazioni hanno accumulato riserve eccessive, senza che ora si riesca a definire un meccanismo soddisfacente per retrocedere quanto pagato di troppo agli assicurati. Il che la dice lunga sull'efficienza con cui le casse malati gestiscono il meccanismo. La terza difficoltà della LAMal viene dal fatto che gli stessi assicuratori offrono, oltre all'assi-

curazione di base, anche assicurazioni complementari basate sul diritto privato, che quindi non sottostanno a vincoli particolari e permettono di conseguire utili. In questo ambito, l'interesse ad assicurare persone potenzialmente sane è ancora più evidente. Sono però poche le persone che suddividono la copertura assicurativa di base, obbligatoria, da un'eventuale assicurazione complementare, considerate tutte le varianti possibili offerte e le complicate scelte che ne derivano. Ecco perché le assicurazioni si assumono dispendiose campagne che comprendono anche l'assicurazione di base. Cambiare anche quest'ultima comporta però oneri non indifferenti, che vanno a

gravare sul sistema. Il cambiamento proposto dalla votazione del 28 settembre riguarda proprio queste tre difficoltà: una cassa malati unica per l'assicurazione di base renderà superfluo il meccanismo di compensazione dei rischi, semplificando tutto il sistema, come pure la costituzione di riserve eccessive e garantirà una trasparenza assoluta nella gestione delle prestazioni, suddividendole in modo netto da quelle erogate dalle prestazioni complementari. La votazione del 28 settembre, invece, non toccherà la struttura del sistema sanitario, quindi l'erogazione delle cure, né limiterà l'accesso alle stesse. Per questo, io voterò «sì».

Pietro Gianolli

Stress, rischi, violenze e discriminazioni: un quadro allarmante descritto dall'Ufficio federale di statistica

Quando il lavoro fa male

Più della metà delle persone attive è esposta a un accumulo di rischi fisici sul posto di lavoro, ovvero dieci punti percentuali in più rispetto al 2007 (42%).

Le persone esposte a tali rischi dichiarano due volte e mezzo più spesso di versare in condizioni generali di salute precarie rispetto ai colleghi non esposti. Dal 2007 è rimasta stabile la percentuale di persone che teme di perdere il posto di lavoro (13%). Chi ha paura di perdere il lavoro dichiara di risentire dei sintomi della sofferenza psicologica il doppio più spesso di chi non ha lo stesso timore. Questi sono alcuni dei risultati dell'indagine sulla salute in Svizzera 2012, realizzata dall'Ufficio federale di statistica (UST) in materia di salute e lavoro. Lavorare e farlo nelle condizioni opportune è un elemento importante per la salute di una persona. L'indagine sulla salute in Svizzera 2012, realizzata dall'Ufficio federale di statistica, permette di fare il punto della situazione.

Aumento dei rischi fisici

Nel 2012 il 52% delle persone attive di età compresa tra i 15 e i 64 anni era esposto ad almeno tre rischi fisici accumulati sul posto di lavoro, come il sollevamento di carichi pesanti (33%), l'esposizione a rumori forti (25%) o a prodotti tossici (22%). La percentuale di persone attive esposte a tale accumulo di rischi è aumentata di dieci punti percentuali tra il 2007 e il 2012. Non è una novità che le persone più esposte siano quelle che lavorano nel settore agricolo (87%) e nelle costruzioni (79%), ma i rischi fisici sono molto frequenti anche in vari rami del settore terziario, come quello degli alberghi e ristoranti (71%), dei trasporti (62%), del commercio (60%) e del settore sanità e servizi sociali, per le donne (57%). Le persone esposte a un accumulo di rischi fisici dichiarano decisamente più spesso uno stato generale di salute precario rispetto a quelle non esposte ad alcun rischio (13 contro 5%).

Aumenta il rischio di stress

I rischi psicosociali più frequenti sono il risultato di una situazione lavorativa molto esigente o molto intensa. I rischi psicosociali sono legati all'organizzazione del lavoro.



Sul posto di lavoro in aumento lo stress e i rischi.

Nel 2012, infatti, il 46% delle persone attive lavorava per i tre quarti (o più) del tempo a ritmi elevati. Le persone che lavorano a contatto con il pubblico (clienti, pazienti, ecc.), invece, possono essere esposte a elevate esigenze emotive, come dover celare le proprie emozioni (18%) o vivere tensioni con il pubblico (9%).

Le persone esposte a questi tipi di esigenze elevate rischiano maggiormente di avvertire stress sul lavoro, che sia costantemente o per la maggior parte del tempo (il 18% delle persone attive). Le persone stressate hanno più spesso la sensazione che il loro lavoro le svuoti sul piano emotivo (il 49 contro il 13% di quelle che non avvertono stress) e questo è un indizio che rimanda al rischio di burnout.

Donne: mancanza di autonomia

La mancanza di autonomia sul posto di lavoro può rappresentare un fattore di rischio per la salute, in particolare se si combina con esigenze elevate. Le donne denunciano più spesso dei colleghi uomini una simile mancanza (37 contro 29%), per esempio per il fatto che non possono mai o solo raramente fare pause quando lo desiderano (25 contro 18%). E le persone con un basso livello di formazione sono più esposte alla

mancanza di autonomia (53%). Nel 2012, il 14% delle persone che denunciavano mancanza di autonomia sul lavoro dichiaravano uno stato generale di salute precario, contro l'8% delle persone non colpite da tale problema.

1 persona attiva su 6 è vittima di discriminazione o violenza

Nel 2012 il 19% delle donne e il 16% degli uomini dichiaravano di essere state vittime almeno una volta di discriminazione o di violenza sul posto di lavoro. I casi di intimidazione, molestia morale o mobbing sono i più frequenti (7%), seguiti da quelli di violenza verbale (5%). Le vittime di violenza o discriminazione soffrono più spesso di esaurimento emotivo (40 contro 15%).

Stabile l'insicurezza del lavoro

Nel 2012 il 13% delle persone attive temeva di perdere il lavoro, sia tra gli uomini che le donne, come nel 2007. Le persone con un basso livello di formazione sono nettamente più esposte a tale insicurezza (29%). Le persone che temono di perdere il lavoro manifestano il doppio più spesso sintomi di stress psicologico medio o elevato (28 contro 14%).

Ufficio federale di statistica

IL SEV ATTENTO

Tra i testi strategici votati nel corso dell'ultimo congresso del SEV a Berna, figura anche quello sulla **Protezione della salute e della sicurezza al lavoro**. In un mercato del lavoro in cui la sfrenata concorrenza si traduce in maggiori pressioni sui lavoratori e lavoratrici, chiamati ad una sempre maggiore produttività, la protezione della salute è centrale.

Nel documento approvato dal congresso, il SEV fa notare come lo stress e la flessibilizzazione del lavoro, hanno conseguenze negative sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro. Nella nostra società, violenza e aggressioni si stanno complessivamente diffondendo. Per il SEV la protezione del personale ha dunque l'assoluta priorità. La responsabilità della tutela della salute spetta alle aziende: devono fare di tutto per preservare la salute e la sicurezza del loro personale. Confederazione, cantoni e comuni devono tuttavia individuare anche soluzioni politiche affinché diminuisca la violenza negli spazi pubblici.

Incidenti: sicurezza e prevenzione

Le aziende sono tenute a disporre di misure per la sicurezza sul posto di lavoro e per la prevenzione degli incidenti. Le prescrizioni stabilite e gli indumenti di protezione spesso non sono sufficienti. Lo svolgimento di lavori diventa sempre più complesso e la crescente pressione legata alla mancanza di tempo, fanno crescere il rischio di incidenti. Per limitare questo rischio, le aziende devono investire nella formazione e nella formazione continua del loro personale. Il SEV si impegna vigorosamente affinché i risparmi nel settore pubblico non pesino sulle spalle del personale e non vadano a scapito della sicurezza.

Salute sul posto di lavoro

La salute sul posto di lavoro è una preoccupazione centrale delle aziende e il SEV vigila affinché sia contemplata in tutti i contratti collettivi di lavoro. La protezione non si garantisce solo con installazioni ergonomiche, ma anche tutelando il personale contro osservazioni e comportamenti discriminatori e vessatori.

Secondo il professor Sergio Rossi, gli insegnamenti delle facoltà di economia non sono più adeguati alla realtà



I volti della concorrenza in una società al bivio

In un suo intervento in occasione della festa per i sei anni dallo sciopero delle Officine di Bellinzona, il professor Sergio Rossi ha fornito una lucida analisi dei problemi attuali della nostra società. Contatto.sev lo ha avvicinato per approfondire alcuni aspetti.

■ Professore, lei si occupa di macroeconomia. Cosa tratta questa disciplina?

La macroeconomia riguarda l'insieme dell'economia, con tutti i suoi soggetti: aziende, banche, famiglie, Stato, che interagiscono attraverso diversi mercati, nazionali e internazionali. Da una parte, si analizzano le relazioni tra queste diverse categorie di soggetti, che

influenzano molte grandezze economiche, come i prezzi, i salari, l'inflazione e la disoccupazione. Dall'altra parte, si valutano le politiche economiche e i loro obiettivi: la politica finanziaria degli enti pubblici e la politica monetaria della banca centrale, che dovrebbero contribuire alla stabilità economica e finanziaria sul piano nazionale, favorendo l'occupazione e lo sviluppo sostenibile.

■ In pratica, attorno alla macroeconomia ruota il mondo intero.

Sì, e vi sono due approcci: quello dei neolibertisti, che chiedono in ogni caso meno Stato e più mercato, e quello invece di chi, come me, sostiene che lo Stato e il mercato siano in realtà complementari. La storia ha mostrato che un'economia pianificata dallo Stato non funziona, ma oggi possiamo constatare anche i limiti di un'economia basata unicamente sul libero mercato. Io sostengo un'economia «sociale di mercato», in cui lo Stato copra le falle del mercato e quest'ultimo svolga i compiti che lo Stato non riesce a svolgere efficacemente.

■ La virtù, insomma, starebbe nel mezzo.

Certo: un sistema pianificato risulta disincentivante nei confronti dell'impegno personale, mentre il liberismo conduce ad altri estremi, soprattutto dal

punto di vista della ripartizione sempre meno equa dei redditi. Il mercato da solo non è in grado di risolvere tutti i problemi. Le stesse FFS ne sono un esempio: non sono nate da una volontà monopolistica dello Stato, ma dal fatto che nessun attore privato era disposto a investire i capitali necessari per la ferrovia. Lo Stato ha quindi colmato una lacuna dell'economia privata, che ora però manifesta un certo interesse per il trasporto ferroviario,

«Oggi possiamo constatare i limiti di un'economia basata sul libero mercato.»

limitato tuttavia ai soli settori redditizi. Gli altri settori possono rimanere in mano allo Stato, secondo questa logica mercatistica delle privatizzazioni.

■ Oggi però sembra che l'unico modo di affrontare i problemi sia di ricorrere alla libera iniziativa dei singoli, riducendo ai minimi termini l'intervento dello Stato.

È anche una questione di retorica. Oggi si parla molto delle lacune e degli errori dello Stato, o di fenomeni come la corruzione, per sostenere che l'unica vera alternativa è il liberismo, dove però l'impegno personale è dettato solamente dalla ricerca del massimo guadagno. E quando diventa evidente che il libero mercato non

sempre funziona correttamente, si dà la colpa allo Stato, reo di averlo mal regolamentato.

■ È possibile regolare questi mercati?

Dobbiamo tener conto del diverso funzionamento di alcuni meccanismi: il prezzo di un bene, come un'automobile, dipende dalla domanda e dall'offerta. Se la domanda aumenta, il prezzo delle automobili tende a salire quando la loro offerta non può essere aumentata.

All'aumento del prezzo delle automobili, tuttavia, la loro domanda tenderà a diminuire e questo farà calare il loro prezzo. Sui mercati finanziari, invece, questo meccanismo non è presente. Quando il prezzo di un'azione sale, molti sono attratti dalla possibilità di conseguire un guadagno e decidono perciò di acquistarla, facendone aumentare ancora di più il prezzo, in una spirale che può gonfiare una bolla con il passare del tempo. Quando diventa evidente che il prezzo dell'azione è completamente slegato dal valore dell'azienda, la bolla scoppia e può fare dei danni all'intero sistema. La banca centrale potrebbe decidere di intervenire quando lo scarto tra il valore dell'azienda e il prezzo delle sue azioni su-

pera un limite predeterminato. Oppure lo Stato potrebbe fissare una durata minima per il possesso delle azioni, al di sotto della quale la vendita di queste azioni implica il pagamento di una tassa, come proposto dall'economista James Tobin. Si tratta del resto di interventi che in altri settori, come quello immobiliare, sono già previsti. Non possiamo continuare a pensare che il mercato si regoli da solo. Ciò vale anche per il mercato del lavoro, che deve essere regolamentato correttamente.

■ Il popolo svizzero ha però appena respinto l'iniziativa sui salari minimi...

Ciononostante, alcune regole sono necessarie. Nestlé, per esempio, ha definito i livelli salariali per i propri quadri che vengono poi declinati tenendo conto del costo della vita nei paesi in cui operano, in modo da offrire loro una capacità di acquisto simile. In Svizzera si potrebbe avere un sistema analogo, che consideri le differenze del costo della vita nelle varie regioni.

Lo Stato potrebbe inoltre intervenire considerando anche fattori come la pianificazione del territorio, la valorizzazione delle regioni periferiche, la gestione del paesaggio, per esempio applicando una tassazione differenziata per incentivare le aziende a insediarsi al di fuori dei centri. I problemi legati al

BIO

Nato nel 1967 a Bellinzona, si è laureato in economia a Friburgo, dove ha conseguito anche un primo dottorato nel 1996. Nel 2000, ha ottenuto un secondo dottorato alla University College di Londra. Per sua stessa ammissione, lavora troppo: oltre a essere ordinario all'Università di Friburgo, dove è vicedecano della Facoltà di scienze economiche e sociali, ha pubblicato numerosi studi. Attualmente collabora anche con la Radiotelevisione della Svizzera italiana, cura un blog per la rivista romanda «L'Hebdo» (www.hebdo.ch/les-blogs/rossi-sergio-les-non-dits-de-leconomie), sul quale è disponibile anche l'appello di cui si parla alla fine dell'intervista), dirige una collana per una casa editrice anglosassone e sta curando la redazione di cinque nuovi libri, tra cui un'enciclopedia di politica monetaria. È single e vive a Friburgo.

diverso costo della mano d'opera vanno risolti sul lato dell'offerta e non scaricati sui lavoratori che, al di là delle loro qualifiche, sono per natura limitati nella loro mobilità.

Foto: Tpress

■ **Ma non è proprio la concorrenza fiscale a incrementare la pressione sulle strutture e sui lavoratori?**

Certo. In Svizzera siamo passati da un sistema basato sulla collaborazione e sulla solidarietà tra i cantoni a un sistema basato sulla concorrenza, nel quale riesce a ridurre il carico fiscale per attirare nuovi insediamenti solo il cantone che già dispone di una massa critica di aziende. In questo modo, la concorrenza fiscale fa parecchi danni, in quanto vanno perse risorse fiscali importanti che dovrebbero essere ripartite tramite una perequazione che aiuti i cantoni più deboli, invece di metterli ancora più sotto pressione. Anche tra i lavoratori si introduce la concorrenza, individualizzando le trattative sui rapporti di lavoro tramite lo svuotamento dei contratti collettivi e l'introduzione di concetti come il salario al merito. Oltretutto, mancando le premesse per valutare obiettivamente gli effettivi meriti individuali, dato che i processi lavorativi sono sempre più interdipendenti, lo stipendio dipende più dalla capacità di trattativa che da quella produttiva del singolo. Individualizzare le trattative rafforza inoltre la posizione dei datori di lavoro, soprattutto se vi è un elevato tasso di disoccupazione. Il pieno impiego non è infatti più un obiettivo di politica economica, ma si colpevolizza il disoccupato, rimproverandogli mancanza di mobilità, o competenze lacunose e, per di più, si peggiorano le prestazioni delle assicurazioni sociali. È un atteggiamento che viene invece ribaltato per i top manager.

■ **Cosa intende dire?**

In vista della votazione 1:12, ho partecipato a un dibattito con il CEO di UBS, Sergio Ermotti, che sosteneva che se lui è pagato otto milioni di franchi l'anno è perché li vale e che se il CEO di una banca concorrente ne riceve 10, lui vuole essere pagato altrettanto. Nemme-



Sergio Rossi: Milton Friedman è stato molto abile

no qui però esiste un criterio che permetta di giustificare questi compensi, ma l'effetto è completamente diverso.

■ **Come siamo giunti a tanto?**

Per due ragioni: la prima deriva dal fatto che i compensi del management oggi devono essere pubblicati e questo ha generato una specie di gara al rilancio. La seconda è che si mettono in relazione questi stipendi con gli utili delle aziende e la loro capacità di versare dividendi agli azionisti (shareholder value), trascurando gli altri portatori di interesse, lavoratori compresi (la cosiddetta stakeholder value).

■ **Pensavo che la pubblicazio-**

ne di questi stipendi fosse una misura per contenerli.

È in effetti stata pensata così, ma non funziona, in quanto la maggior parte degli azionisti delle grandi ditte sono ormai istituzionali, ai quali interessa il profitto a breve termine. Tor-

«Una volta c'era il personale, oggi si hanno le risorse umane.»

niamo quindi alla priorità che viene data alle variabili finanziarie, come viene inculcato agli studenti nelle facoltà di economia e nelle business schools, che insegnano a massimizzare il valore per gli azionisti, quindi i dividendi, indipendentemente dalla missione

dell'azienda, e inducono a gestire le risorse umane come se fossero merci.

Questo cambiamento è significativo: una volta c'era il personale, oggi si hanno le risorse umane; un concetto che implica l'idea di una loro costante

ottimizzazione, ossia di ricavarne il massimo possibile e poi di sostituirla quando si ammalano o sono troppo anziane. In questo modo, si trascura peraltro che i dipendenti sono al tempo stesso consumatori e che sostengono, in quanto tali, l'economia. È un discorso di

misura: se le classi inferiori vengono pagate troppo poco, alla fine necessitano dell'assistenza dello Stato. Sarebbe quindi preferibile che fossero retribuite meglio, permettendo loro di vivere del loro stipendio.

■ **Lei esprime critiche pesanti a un sistema, spiegandoci che proviene dalle facoltà universitarie. Perché non cambiano dunque gli insegnamenti della scienza economica?**

continua a pag. 11

Le aziende ricorrono a sistemi innovativi per rimediare alla mancanza di personale viaggiante

«Le condizioni di lavoro nei trasporti pubblici, specialmente per quanto riguarda gli obblighi dei fine settimana e dei giorni feriali, non sono attrattive. Ecco come si spiega la difficoltà a reperire personale, specialmente giovane.»

Olivier Barraud, segretario sindacale



«I migliori ambasciatori sono i collaboratori»

Non poche aziende hanno difficoltà a trovare autisti e meccanici formati. I trasporti pubblici nella regione di Losanna e TransN hanno promosso una campagna interna di padrinato, sull'esempio di quanto fanno le FFS e le altre aziende nella Svizzera orientale, dove il riconoscimento di un premio di reclutamento ai dipendenti che procurano un nuovo collega è una prassi corrente da tempo. Si spera così anche di coinvolgere maggiormente il personale. Il SEV non si è mai opposto a questi metodi, ma ha sempre rilevato che non servono a risolvere i problemi derivanti da condizioni di lavoro poco attraenti.

Ai trasporti pubblici della regione di Losanna (tl) la penuria di autisti di bus e trolleybus non viene ancora giudicata allarmante, ma desta comunque preoccupazione. Affiorano le prime conferme: il quotidiano «24Heures» del 27 maggio riportava che il prolungamento della linea 25 e l'intensificazione delle cadenze, previsti per fine agosto, hanno dovuto essere rinviati per mancanza di personale. Una situazione a dir poco imbarazzante per un'azienda di trasporto pubblico.

Premi da 500 a 2500 franchi

Per porvi rimedio, a metà luglio la tl ha lanciato un'azione di padrinato per trovare nuovi collaboratori. Gli attuali dipendenti che propongono un nuovo o una nuova collega che poi viene assunto/a ricevono una ricompensa di 1000 franchi. Presso la TransN, che aveva già lanciato un'azione simile dal mese di maggio, il premio è di 500 franchi per un autista formato e di 1000 franchi per un macchinista. «Il premio per chi ci segnala un macchinista è più elevato perché queste figure sono molto più difficili da trovare» precisa Cédric Aubry, direttore del settore finanze,

amministrazione e risorse umane di TransN.

I provvedimenti presi da queste due società non sono però una novità: nel 2007 le FFS li avevano già adottati nella regione, quando chi riusciva a segnalare un macchinista, indipendentemente dal fatto che avesse già concluso una formazione, si vedeva premiato con un importo di 2500 franchi. «All'anno, non siamo mai riusciti a pagare più di 10 premi per macchinisti. Non si tratta quindi di uno strumento di reclutamento su vasta scala» spiega il portavoce delle ferrovie Frédéric Revaz. In Svizzera orientale, Bus Ostschweiz AG riconosce un premio di 1000 franchi per autista di bus formato, riprendendo un metodo che aveva già applicato anni or sono e al quale ha dovuto tornare a far capo quest'anno.

Mancano autisti?

I motivi per cui le aziende riconoscono questi premi sono numerosi e non tutti riconducibili alla mancanza di candidati sul mercato del lavoro, anche se la situazione attorno al lago Lemano appare un po' tesa. «I tl sono confrontati con una fase abbastanza delicata, nella quale hanno bisogno di assu-

mere un numero considerevole di nuovi dipendenti. Nel 2014, dovremmo coprire almeno 60 nuovi posti di lavoro per far fronte all'ampliamento dell'offerta dei prossimi anni e all'intensificazione delle cadenze di circolazione sulle nostre linee» ci spiega la portavoce dell'azienda Céline Epars.

Inasprimento dei requisiti

La mancanza di personale formato deriva anche dall'aumento delle esigenze imposte dalla ordinanza federale sull'ammissione dei conducenti di veicoli al trasporto di persone e di merci su strada (OAut), ma da sola non è sufficiente a giustificare l'introduzione di questi premi. Per i datori di lavoro, il personale dovrebbe anche rafforzare il sentimento di appartenenza all'azienda. «Vorremmo favorire una maggior identificazione del personale con essa, far sì che i dipendenti si impegnino in suo favore e in favore dell'integrazione dei nuovi arrivati» aggiunge Cédric Aubry. Ogni collaboratore che ha proposto qualcuno, si sente coinvolto e in dovere di accogliere ed introdurre il nuovo o la nuova collega in azienda e di trasmettergli le conoscenze necessarie. Il tutto dovrebbe

poi favorire il consolidamento di una nuova cultura aziendale, maggiormente partecipativa e attenta alle esigenze dei dipendenti». Alle FFS ci si dice convinti che la raccomandazione di candidati da parte di altri dipendenti sia immancabilmente una garanzia di qualità. Opinione condivisa anche dal responsabile del personale di Bus Ostschweiz, secondo il quale generalmente «i buoni dipendenti reclutano buoni colleghi e colleghe». Céline Epars rincara la dose: «collaboratrici e collaboratori dei tl conoscono molto bene l'azienda e sono quindi le persone meglio qualificate per far nascere nei loro conoscenti la voglia di diventare autisti, parlando loro della loro professione. Sono i nostri migliori ambasciatori e contribuiscono in modo decisivo a metterci in buona luce sul mercato del lavoro della nostra regione».

Non ci sono solo i premi...

Il premio non è però l'unico canale utilizzato dalle aziende per reclutare nuovo personale, ma viene affiancato da altro, come i più tradizionali annunci sulla stampa, specializzata o meno. «La figura del padrino o della madrina si affianca e

completa i nostri provvedimenti di reclutamento, come le inserzioni, la pubblicità sui veicoli, la presenza al salone delle professioni e le riunioni che organizziamo almeno ogni tre settimane per informare sulla professione di autista. Per questo autunno, abbiamo inoltre previsto una campagna di reclutamento in tutta la Svizzera romanda», continua Céline Epars.

A TransN, invece, il ricorso alla cooptazione è stato dettato dalla modesta eco suscitata dagli annunci sulla stampa.

E la formazione interna?

Oltre ai tentativi di trovare personale già formato, vi è evidentemente anche la possibilità di formare i propri dipendenti. «Abbiamo un servizio di formazione bus, che conta diversi formatori e abbiamo già potuto formare una decina di giovani autisti. Le nostre capacità in questo campo restano però limitate, per cui non possiamo reclutare in questo modo tutto il personale che ci occorre», osserva Cédric Aubry. Dal canto suo, TransN vuole lanciare un programma di formazione sulla guida di treni a scartamento ridotto e diversi candidati stanno seguendo

chkurs intensiv
ch, 4 Wochen für
Fr. 580.–

Sie
vat-
i
R/IT/PT

genen
C2
kat

ania
utschschule

nia.ch



Votre nouveau collègue
de travail? Ça vous dit?

Ihr neuer Arbeitskollege? Interessiert?

Femmes particulièrement bienvenues
Frauen besonders willkommen

für weitere Informationen / pour plus d'informations
032 344 63 63, service@vb-tpb.ch

una formazione esterna per la guida sulle linee a scartamento normale. «Questa formazione è molto costosa, per cui siamo costretti a fare degli accordi di formazione che vincolano le due parti per 4 anni, nel rispetto del CCL in vigore. Questo non tanto per costringere il collaboratore a finire la formazione, quanto per tentare di assicurarci un ritorno minimo sul nostro investimento».

TransN confida comunque che il personale che ha contribuito a formare le resti fedele, anche perché le condizioni d'impiego offerte dal nuovo CCL sottoscritto con il SEV sono, a giudizio di entrambe le parti, molto valide.

I capi si filmano

Il responsabile della gestione del personale dei trasporti pubblici di Zurigo (VBZ) Jörg Buckmann, ha preso un'altra strada per reclutare nuovo personale.

continua a pagina 10

Mancanza di personale: realtà molto differenziate

Ma qual è l'opinione dei segretari sindacali del SEV nelle varie regioni su questi problemi?

Secondo **Olivier Barraud**, segretario a Losanna «vi sono due professioni in cui è difficile trovare personale: gli autisti di bus e i macchinisti di locomotiva. Per la prima, le difficoltà sono dovute agli aumenti dell'offerta di trasporto, al mercato del lavoro esaurito ed a condizioni di lavoro poco attraenti, soprattutto a causa degli impegni nei fine settimana, nei giorni festivi e ad orari irregolari. I giovani sono piuttosto restii ad accettarle. Oltre a tutto ciò, i macchinisti sono anche chiamati a superare esami molto difficili e test psicotecnici». Sui premi, Barraud aggiunge: «non sono necessariamente contrario a queste misure, che dimostrano tuttavia il calo di attrattiva del lavoro nei trasporti

pubblici. Sono quindi un segnale per tutte le parti in causa, sindacato compreso e confermano che i dipendenti possono essere agenti di reclutamento importanti. Ma se i dipendenti non sono soddisfatti, difficilmente faranno una buona pubblicità al loro datore di lavoro».

I membri SEV sono restii a reclutare nuovi colleghi

Felix Birchler, segretario sindacale SEV nella Svizzera orientale, accoglie con una certa freddezza il premio di 1000 franchi offerto da WiilMobil per ogni nuovo autista di bus. «I nostri membri sono tendenzialmente critici, in quanto temono di vedersi addossate responsabilità in caso di difficoltà. Personalmente, non credo che questo provvedimento permetta di risolvere il problema di fondo, ossia la mancanza di attrattiva della professione. I salari non

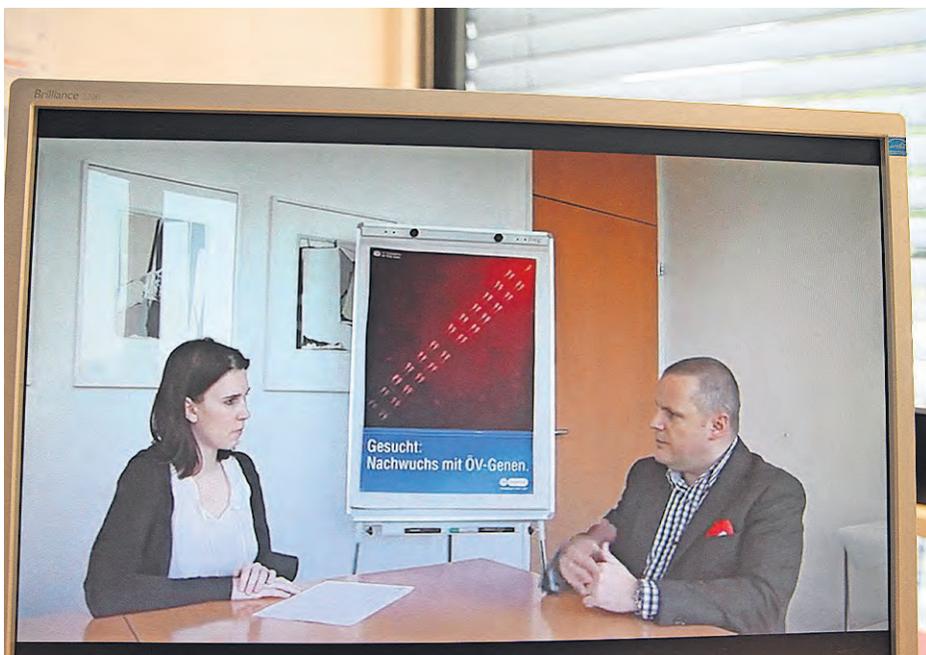
sono certo mirabolanti, soprattutto se si considerano le responsabilità e le limitazioni di orario imposte ai colleghi. La mancanza di personale si ripercuote poi negativamente sugli altri colleghi, che devono rimediarsi prestando ore supplementari».

Situazione diversa in Ticino

In Ticino, **Pietro Gianolli** non è mai stato confrontato con simili iniziative: «la situazione del mercato del lavoro è completamente diversa, soprattutto a causa della sua vicinanza con la Lombardia, zona densamente popolata e afflitta da una disoccupazione molto elevata. L'interesse per i posti di lavoro nel nostro cantone è quindi comprensibilmente alto, anche perché il livello salariale ticinese, pur inferiore a quello nazionale, è comunque molto attraente per chi abita oltre confine. Negli

ultimi anni, vi è quindi stato un nettissimo aumento di lavoratori frontalieri, che hanno largamente superato le 60000 unità, generando una grande pressione sul mercato del lavoro, ma evidentemente in senso inverso a quello rilevato nelle altre regioni. Le condizioni di lavoro nei trasporti pubblici sono ben regolate, per cui non abbiamo constatato casi di dumping, ma credo che questa situazione abbia in parte favorito la proliferazione di rapporti di lavoro precari che constatiamo presso le FFS. Dobbiamo quindi mantenere un'attenzione costante, perché per i residenti la ricerca di un posto di lavoro che permetta di vivere dignitosamente nel nostro cantone si fa sempre più difficile».

INFO



Presso i trasporti pubblici zurighesi il responsabile del personale Jörg Buckmann dà il meglio di sé per convincere i/le potenziali candidati/e.

segue da pagina 9

L'azienda ha infatti difficoltà nel reperire personale tecnico, in particolare ingegneri, oltre a un fabbisogno annuo di circa 100 nuovi autisti di bus e tram. L'approccio della VBZ è diverso e coinvolge i capi, chiamati a rivolgersi a potenziali candidati tramite video in cui spiegano i motivi per i quali vorrebbero averli alle loro dipendenze. «Negli ultimi tre anni, abbiamo prodotto un centinaio di video» spiega Jörg Buckmann. L'anno scorso, l'azienda si è rivolta in particolare alle donne, che vorrebbe poter contare in misura molto maggiore alle proprie dipendenze, puntando soprattutto verso chi aveva già lavorato in settori in cui il contatto con la clientela e il lavoro a turni sono all'ordine del giorno, come la gastronomia, la vendita, ma anche i saloni di estetista e di parrucchiera.

L'UTP prende il toro per le corna

All'UTP, si sta prendendo coscienza delle crescenti difficoltà della ricerca di personale anche se «non disponiamo di cifre precise sul fenomeno» precisa la portavoce Sylvie Schneuwly. Per ora non si constata una mancanza di professionisti formati nel settore, che però si sta profilando all'orizzonte. Le persone nate negli anni del «baby

boom» passeranno ben presto al beneficio della pensione e dovranno essere sostituiti. Crescerà quindi l'esigenza di trovare nuovo personale, che sarà ulteriormente acuita dallo sviluppo dei trasporti pubblici e dall'aumento della domanda, in particolare di autisti di bus per far fronte all'apertura di nuove linee e di intensificazione degli orari.

Quel che è certo, è che l'UTP prende molto sul serio questo problema, tanto che la prossima riunione in agenda il 18 novembre avrà all'ordine del giorno anche il marketing del personale, per tentare di definire nuove piste per incrementare l'attrattività delle professioni dei trasporti pubblici. In questo contesto, sembrano far scuola i metodi di Zurigo, dato che a fungere da relatori saranno Jörg Buckmann e altri responsabili delle risorse umane.

Verso una formazione di base riconosciuta?

In questo ambito, l'UTP non si accontenta di migliorare il reclutamento, ma vuole considerare anche un altro elemento molto importante: «nei prossimi mesi vogliamo esaminare in modo approfondito la creazione di una formazione di base di autisti di bus» spiega Sylvie Schneuwly.

Questa evoluzione andrebbe nella direzione di una rivendicazione da tempo sostenuta

anche dal SEV, come ci illustra il segretario sindacale Christian Fankhauser: «sarebbe veramente un passo importante nella giusta direzione. Attualmente, ogni azienda si arrangia come può. Per guidare un bus del trasporto pubblico, oltre alla patente di guida dell'apposita categoria, bisogna dimostrare che si sono seguite 35 ore di corsi in 5 anni previsti dall'OAuT, dove si impartiscono nozioni che vanno dalla LdL alla gestione dello stress. Con questi corsi, il legislatore si è limitato ad adeguare le norme al livello minimo previsto dalle direttive europee in materia. Il SEV ha per contro da sempre sostenuto l'opportunità di creare un attestato federale di capacità anche per la professione di autista di bus».

Le aziende sembrano dunque aver capito la necessità di migliorare le procedure di reclutamento del personale. Interrogati sui motivi che rendono difficile trovare candidati idonei, pochi responsabili delle risorse umane o addetti stampa hanno indicato le condizioni di lavoro. Solo le FFS hanno ammesso che gli orari irregolari costituiscono un deterrente. Il SEV è per contro chiaramente del parere (vedi a pag. 9) che un CCL valido e buone condizioni di lavoro siano fondamentali per garantire il ricambio del personale.

Vivian Bologna

■ Reclutamento del personale di locomotiva

Bene raro, il macchinista può dare molto in un settore assai opaco

I problemi di reclutamento riscontrati nel mondo dei trasporti pubblici sono una realtà. I premi offerti al proprio personale da parte delle imprese (vedi alle pagine 8-9) la dice lunga sullo stato della situazione. E la mancanza di macchinisti è più importante rispetto ai conducenti di autobus. In questo contesto, le società di noleggio di servizi (WRS Vanoli, SAJET) hanno trovato uno spazio in cui muoversi.

Quanto rende l'affitto di macchinisti?

Quanto rende l'affitto di macchinisti ad aziende come FFS o BLS? Difficile saperlo. In un settore dove la concorrenza tra le imprese di noleggio di servizi è feroce, la discrezione è d'obbligo. Le FFS ci informano che la Divisione Infra prende in affitto dei macchinisti per i cantieri di manutenzione. «Attualmente la mancanza è di 40/45 posti al 100%. Anche Cargo lavora con personale esterno per coprire il proprio fabbisogno, specialmente quando ci sono dei picchi nella Svizzera tedesca», assicura Donatella Del Vecchio, portavoce delle FFS. Ma allora a quanto si aggirano i pagamenti totali delle FFS alle società di noleggio di servizi? «Per motivi commerciali, non posso fornire né cifre, né fasce di prezzo», ha aggiunto la portavoce. Per determinare la scelta della società a cui fare capo per i propri bisogni, le FFS chiedono delle offerte.

Profitti piuttosto consistenti

Un responsabile HR che desidera mantenere l'anonimato, ritiene che «i profitti debbano essere consistenti, poiché l'affitto

di macchinisti per le vie usuali, è onerosa. Meglio essere preventivi e disporre di un'eccellente politica delle risorse umane».

Azzarda anche una semplice ipotesi: uno stipendio mensile medio di un macchinista con esperienza si aggira attorno ai 7500 franchi, ai quali si devono aggiungere gli oneri sociali, le diverse indennità, come pure un margine lordo da 30 a 40%, ossia tra i 15500 e i 17000 franchi, escluse le spese amministrative per le gestioni dei dossier. Naturalmente, gli importi variano a seconda delle tipologie di occupazione, permessi ed esperienze. Tuttavia nessun responsabile delle società di noleggio di servizi ha voluto commentare questi dati. Eppure una cosa è certa: i macchinisti sono un bene raro.

Clausole illegali sul divieto di concorrenza

A tal punto che le società di noleggio non esitano a fare firmare delle clausole di non concorrenza perfettamente illegali per le persone che hanno formato. SAJET SA costringe i dipendenti a firmare divieti di lavorare su tutto il territorio svizzero, nei dipartimenti francesi limitrofi, come pure nei Länder tedeschi. Una clausola di non concorrenza che non rispetta l'articolo 340 del Codice delle obbligazioni. Sollecitata a prendere posizione, SAJET SA ha declinato l'invito appellandosi alla «strategia commerciale»...

Vivian Bologna

Colpi di diritto

Grande fratello sul lavoro?

Da una parte, sarebbe più facile se tutte le nostre azioni venissero registrate, in modo da documentare errori e comportamenti sbagliati, ma anche ottime prestazioni e comportamento esemplare. Si eviterebbero mille discussioni.

In realtà, sappiamo che non può essere così, ma che le nostre azioni lasciano ormai tracce elettroniche che possono essere raccolte per valutare il nostro comportamento, le nostre convinzioni sociali e politiche e le nostre abitudini. Ma tutto ciò è legale?

Nella vita privata, tocca a noi decidere come proteggerci e quali dati vogliamo mettere in circolazione. Sul posto di lavoro, invece, la

situazione è un po' più complessa e siamo costretti ad accettare, entro determinati limiti, di essere sorvegliati e che i nostri movimenti vengano registrati. Limiti che non sono solo tecnici, ma anche legali.

Raccolte di dati

I dati personali vengono raccolti in incarti, la cui gestione deve rispettare le norme di protezione dei dati: possono essere raccolti ed elaborati solo dati direttamente correlati al rapporto di lavoro. Un argomento molto controverso sono le ricerche in internet, in particolare su Facebook, che a volte fanno emergere foto e documenti della vita privata. Le disposizioni non sono ancora del tutto chiare, per cui la legalità del procedimento va chiarita di volta in volta. Va tenuto tuttavia presente che internet e Facebook sono

spazi pubblici, sui quali è facile procurarsi, anche anni dopo, documenti e foto che possono essere distribuite, oltretutto estrapolate dal loro contesto.

Sorveglianza video

È possibile ricorrere alla videosorveglianza per la sicurezza del personale, della produzione e degli immobili. Gli apparecchi devono tuttavia essere installati in modo da evitare di limitare la libertà di movimento o intaccare la salute dei dipendenti e i settori videosorvegliati devono essere chiaramente contrassegnati. Non è ammissibile disporre videocamere che filmano direttamente i dipendenti, per esempio alle casse di un negozio, né in settori sensibili come spogliatoi o servizi, ad eccezioni di luoghi pericolosi dove i dipendenti devono lavorare soli, senza la possibilità di predisporre altri mezzi di sicurezza.

La sorveglianza non può essere impiegata per controllare il comportamento dei dipendenti mentre, rispettando il principio della pro-

porzionalità, può registrare le prestazioni. Spesso, però, prestazioni e comportamento sono strettamente correlati, per cui la distinzione risulta difficile. Una comunicazione chiara e trasparente è quindi fondamentale.

Rintracciare persone e veicoli

In linea di principio, è permesso reperire telefonini e dispositivi GPS e registrarne gli spostamenti. Una sorveglianza continua è per contro vietata, a meno che sia mirata a migliorare le prestazioni, oppure dettata da ragionevoli sospetti di abuso di veicoli aziendali per scopi privati.

Sorveglianza di mail e internet

Dal punto di vista tecnico, è possibile sorvegliare completamente tempi di accesso e contenuti dei mail e dei siti internet consultati.

Tutte le ditte permettono ormai di utilizzare in qualche misura mail e internet a scopi privati. I relativi controlli si devono tuttavia limitare ai

contenuti che riguardano l'azienda, oppure all'intensità dell'uso a scopi privati. Può poi risultare opportuno bloccare certi servizi, o l'accesso a siti con contenuti sessisti, pornografici o razzisti. La ditta deve emettere un regolamento d'uso che specifichi il genere di controlli e le sanzioni in caso di mancato rispetto delle direttive. Sono per contro esclusi controlli permanenti, oppure controlli diretti tramite camere integrate negli apparecchi oppure di movimenti sul desktop. I datori di lavoro sono tenuti a tutelare i diritti della personalità dei loro dipendenti, secondo le norme previste dalla legge sul lavoro, dal Codice delle obbligazioni, dalla legge sulla protezione dei dati e dai CCL che vietano una sorveglianza permanente.

La barriera tra l'ammissibile e l'illecito risulta spesso di difficile definizione e attorno ad essa vi sono interessi contrapposti. Resta quindi un argomento molto delicato.

Assistenza giuridica SEV

segue da pag. 7

Anche a questa domanda vi sono due risposte. La prima è che vi è comunque una convinzione fortemente radicata che il mercato sia migliore dello Stato in ogni caso. La seconda è dettata dai propri interessi personali e professionali: seguendo questa traiettoria dominante è molto più semplice fare carriera accademica. Stiamo vivendo una vera crisi della scienza economica. Se prima della crisi economica venivano tollerati i ricercatori che sostenevano delle posizioni diverse dal liberismo, oggi ciò non avviene più. Milton Friedman è stato molto abile non solo nel proporre la propria visione neoliberista, ma anche nel discreditarla la classe politica e le regolamentazioni di Stato, impregnando tutto il sistema formativo. Dagli Stati Uniti abbiamo quindi importato, oltre che questa ideologia, anche l'intero sistema che si autori-

produce nelle facoltà di economia del mondo occidentale.

■ Non ne usciremo quindi più?

Nel mese di maggio di quest'anno è stato pubblicato un appello di oltre quaranta associazioni studentesche del mondo intero che rivendica con urgenza di tornare a un maggior pluralismo nell'insegnamento dell'economia. Gli economisti sono scienziati e, in quanto tali, devono poter approfondire i confronti tra paradigmi diversi per trovare le migliori soluzioni ai problemi del nostro tempo. Sarebbe fondamentale che a questo livello vi fossero più visioni, per rispondere adeguatamente alle sfide del 21° secolo. Siamo però rimasti in pochi a sostenere un dibattito critico sui fondamenti dell'economia politica e una visione diversa, che permetta realmente di uscire dalle difficoltà in cui ci troviamo.

■ Ma quali potrebbero essere i rimedi?



Il professor Rossi ascolta il collega macchinista di Trenitalia Alessandro Pellegatta al dibattito svoltosi alle Officine lo scorso 26 aprile

Dobbiamo ridare allo Stato il proprio ruolo nell'economia, ma per farlo dobbiamo dargli le risorse, evitando l'attuale costante gioco al ribasso con la fiscalità e di sbandierare le paure che aumentando le im-

poste otterremmo solo di allontanare i buoni contribuenti. La fiscalità non è che uno dei fattori per la scelta di dove insediarsi, al quale se ne aggiungono altri, come la qualità di vita, dei servizi, la sicu-

rezza e la stabilità o, nel caso delle aziende, le qualifiche e l'operosità della mano d'opera.

Pietro Gianolli

«Investiamo nel
nostro tempo libero.»



Con la Valuta Reka tempo libero e vacanze costano meno.

Tutti i punti d'accettazione le trovate su **guidareka.ch** e con **L'App Guida Reka** per smartphone (iPhone e Android).

Reka, per avere di più.



reka



Valuta Reka:
al SEV
con sconto

I membri SEV ricevono ogni anno fino a **CHF 600.-** in **Valuta Reka** con il **7 % di sconto**.

Esclusivo per i membri del SEV



In regalo un libretto d'assistenza ATA
del valore di Fr. 55.-
per un anno!



Iscriversi subito all'ATA e approfittarne: www.ata.ch/sev

Il libretto d'assistenza ATA: l'affidabile assicurazione per le vacanze e il tempo libero.

Annunciarsi qui:

www.ata.ch/sev

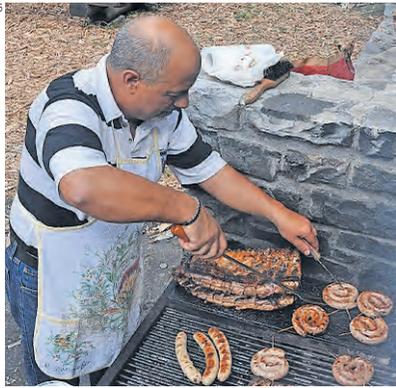
Tel. 031 328 58 58

Per una mobilità
più sostenibile

ata

Domenica 14 settembre a Rovio

Giornata dei manovristi «grand cru»



La RPV Ticino rinnova anche quest'anno una recente tradizione: invitare alla giornata dei manovristi sia i macchinisti ticinesi, sia i colleghi e le colleghe dell'AMSA e le rispettive famiglie. Naturalmente la giornata è aperta anche ad altri membri del sindacato.

Anche il luogo del ritrovo fa ormai parte

Buon appetito!

di una consolidata tradizione: il campetto della Casa Ala Materna a Rovio. Quest'anno saranno presenti alcuni rappresentanti dei vertici del SEV: il presidente **Giorgio Tuti** e la sua vice **Barbara Spalinger**. Sarà l'occasione di partecipare ad un appuntamento che mette al centro le relazioni e il piacere del stare insieme, ingredienti che aiutano a rafforzare il lavoro sindacale sul terreno. In un contesto piacevole e informale, i contatti tra le persone diventano molto più facili.

Appuntamento, dunque, il **14 settembre dalle ore 10.30 al Campetto della Casa Ala Materna, Rovio. La RPV Ticino vi aspetta numerosi.**

Programma:

10.30 ritrovo con aperitivo

12.00 grigliata mista con contorno

13.30 breve intervento da parte degli/delle ospiti

Conferma:

Per motivi organizzativi vi preghiamo di confermare la vostra presenza il più presto possibile a:

Yuri De Biasi:

076 567 40 07

Giuseppe Lupica:

079 542 55 49

PV Ticino e Moesano - Invito alle castagnate 2014

Come consuetudine, anche quest'anno nel mese di ottobre si svolgeranno le due castagnate della sezione PV Ticino e Moesano:

giovedì 23 ottobre, ore 14.30 a Vacallo, presso il Centro sociale;

martedì 28 ottobre, ore 14.30 a Biasca al Bocciodromo Rodoni

Il comitato vi aspetta numerosi per trascorrere assieme un pomeriggio in allegra compagnia.

Gli addetti alle caldaie faranno capo a tutta la loro magia per prepararvi le migliori caldarroste,

che saranno servite accompagnate da lardo, formaggio dell'alpe e da un buon vino e acque minerali.

Non occorre iscriversi o annunciarsi.

Il Centro sociale di Vacallo è ben servito dai mezzi pubblici e nei suoi dintorni sono a disposizione posteggi adeguati.

Per Biasca, consigliamo i seguenti treni: da Airolo pt 13.01 Faido 13.19 - Biasca arr. 13.39.

Da Locarno pt. 13.45 - Cadenazzo 13.57 - Bellinzona 14.06 - Biasca arr 14.17.

In stazione troverete un nostro rappresentante che organizzerà il trasporto al Bocciodromo e ritorno.

A disposizione un ampio posteggio per chi arriva con un mezzo privato.

Ci auguriamo una folta partecipazione di colleghe e colleghi, ai quali porgiamo il più cordiale benvenuto.

Il comitato sezionale

PV Ticino e Moesano - Vacanze di fine anno a Abano Terme

Sono aperte le iscrizioni per le vacanze-cure termali che anche quest'anno trascorreremo presso l'Hotel Terme Paradiso di Abano Terme **dal 27 dicembre 2014 al 6 gennaio 2015.**

L'attuale bassa quotazione dell'Euro ci permette di mantenere gli stessi prezzi:

- camera doppia CHF 1100 p.p.
- camera singola CHF 1250 p.p.

comprendenti il viaggio in torpedone, la pensione completa incluse le bevande ai pasti (¼ vino, ½ acqua minerale), il cenone di San Silvestro, un accappatoio, l'uso delle piscine,

della grotta sudatoria e della palestra. Sono escluse le bevande supplementari e le cure; quest'ultime sono da concordare e pagare direttamente sul posto.

Pure esclusa dalla quota l'assicurazione annullamento; si raccomanda a chi non ne è ancora in possesso di stipularla prima dell'iscrizione.

NB. Non sono ammesse modifiche del pacchetto (ad es. data andata o ritorno)!

Chi necessita di assistenza dev'essere accompagnato da persona di fiducia.

Per una tempestiva riservazione

delle camere vi chiediamo di iscriverci entro il **30 settembre** tramite il tagliando sottostante da inviare a: Eliana Biaggio, via Monte Tabor 10, 6512 Giubiasco. Non si accettano prenotazioni telefoniche!

Il numero massimo di camere singole è fissato a 20 e le iscrizioni verranno accettate in ordine di invio. Farà stato il timbro postale!

Quale conferma della vostra iscrizione vi chiederemo un acconto di CHF 500 p.p. da versare entro 10 giorni dal ricevimento della fattura.

ISCRIZIONE ABANO 2014 / 2015

Dati personali	1. persona	2. persona
Cognome		
Nome		
Indirizzo		
CAP/Località		
Telefono casa		
Telefono cellulare		
Data di nascita		
Tipo di camera	<input type="checkbox"/> doppia <input type="checkbox"/> singola *)	<input type="checkbox"/> doppia <input type="checkbox"/> singola *)

*) mettere una x nella casella entrante in considerazione

Luogo e data:

Firma:

■ **VPT Servizi ferroviari**

8 ottobre: assemblea a Zurigo presso la sala Limmat, dalle 16

Sono invitati all'assemblea tutti i membri. Riservate già sin d'ora la data!

L'invito e l'ordine del giorno verranno spediti per posta.

Iscrizione entro il 29 settembre a Ely Wüthrich: info@ely.ch o per telefono 079 287 50 50.

Ely Wüthrich, presidente sezionale



FESTA DELLA SCUOLA

Sì all'iniziativa «Aiutiamo le scuole comunali»

SABATO 20 SETTEMBRE
ore 15.00-24.00 Padiglione Conza, Lugano

15.00 Apertura buvette e bancarelle delle associazioni
15-15 Dibattito "Come migliorare la scuola dell'obbligo?"
16-15 Teatro Confabula
17-15 Poesie e musica: il poeta Fabio Pusterla dialoga con la cantante Rossella
18.30 Cena multietnica
20.15 Concerto e ballo con la Blue Night Big Band

Giornata cantonale personale e pensionati VPT

Il comitato centrale VPT e il segretariato SEV invitano i membri attivi e pensionati delle sezioni VPT del Ticino alla giornata del **27 settembre** che si terrà sulla Motonave San Gottardo, ormeggiata presso il Cantiere di Cassarate della Società Navigazione Lago di Lugano. Ritrovo alle 9.30 con caffè di benvenuto. Parte ufficiale dalle ore 10.00 con interventi di Claudio Zali, Consigliere di Stato, direttore del dipartimento del territorio, Barbara Spalinger, vicepresidente SEV e Gilbert D'Alessandro, presidente centrale VPT. Seguiranno discussione, aperitivo e il pranzo con crociera sul Lago di Lugano.

Partenza treni per Lugano

Da Bellinzona: 08.33, arrivo a Lugano 09.03
Da Locarno: 08.04, arrivo 09.03 / cambio a Giubiasco

Da Mendrisio: 08.48, arrivo 09.03

Ultime iscrizioni entro il 13 settembre a:

Peter Bernet, bucalettere n. 34, Ruggi oppure Via Rovello 2, 6900 Massagno; Andrea Sabetti presso la ferrovia Centovalli; Fabrizio Frusetta, autolinee FART Locarno o ancora presso il Segretariato SEV, CP 1469, 6501 Bellinzona, tel. 091 825 01 15, sev-ticino@sev-online.ch

Peter Bernet

Sottofederazione BAU/Lavori sezione Ticino: assemblea autunnale

Appuntamento **venerdì 17 ottobre, alle ore 18.00, presso la Casa del Popolo a Bellinzona.**

Ordine del giorno:

1. Saluti e appello; approvazione ordine del giorno
2. Nomina di 2 scrutatori
3. Lettura e approvazione ultimo verbale
4. Relazioni del presidente e del cassiere
5. Eventuali dimissioni
6. Nomine di 2 delegati all'AD sezione Lavori del

27 maggio 2015 e di un delegato al Congresso SEV del 28 maggio 2015

7. Situazione membri e onoreficenze 2014

8. Relazione del presidente SEV Giorgio Tuti

9. Relazione del rappresentante sindacale SEV

10. Eventuali (comunicazioni da parte di CoPe)

11. Presentazione assicurazione Helvetia – prestazioni per i membri SEV

Seguirà un aperitivo offerto dalla sezione.

I copresidenti Barbara Marcionetti e Aldo Sciamanna

Formazione SEV 2014

Corso su Ldl e Oldl mercoledì 22 ottobre

Casa del Popolo a Bellinzona

Descrizione del tema: Legge federale sulla durata del lavoro (Ldl) e relativa ordinanza (Oldl)

Il lavoro a turni costituisce un carico molto importante per il personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare anche le esigenze private, famigliari e l'indispensabile riposo fisico. La sua tutela è disciplinata dalla legge federale sulla durata del lavoro nelle imprese di trasporti pubblici e la relativa ordinanza.

I partecipanti acquisiranno le disposizioni fondamentali della Ldl e dell'Oldl e saranno in grado di sorvegliare e far rispettare queste disposizioni in particolare per ciò che concerne la pianificazione degli orari di lavoro in seno all'azienda.

Relatore:

Pietro Gianolli, segretario sindacale SEV

Partecipanti:

personale ITC

Costo:

membri SEV gratuito, non membri 250 franchi

Iscrizione entro il 22 settembre a: Segretariato SEV Bellinzona, CP 1469, telefono 091 825 01 15, fax 091 826 19 45, e-mail: sev-ticino@sev-online.ch

Giornata di formazione

Venerdì 21 novembre 2014, 09.00, Hotel Bern a Berna

Il rischio di essere donna

Iscrivetevi subito!

Sfide della previdenza vecchiaia

Quale sarà l'importo della mia pensione? Molte donne se lo chiedono.

Discorso di apertura (con traduzione simultanea in francese)

Come funziona la previdenza vecchiaia?

Quali sono le risposte delle sindacaliste alle domande riguardo la riforma «Previdenza vecchiaia 2020»?

Relatrice: Christine Goll, responsabile della formazione presso Movendo ed ex consigliera nazionale

Temati dei gruppi di lavoro

1. Quale sarà l'importo della mia pensione?
2. Come funzionano i bonus dell'AVS?
3. Che cosa si deve fare quando la rendita non basta per vivere?
4. Come si può rafforzare la solidarietà intergenerazionale?

Le iscrizioni sono ben accette da subito.

Rivolgersi a Jris Piazzoli:
031 357 57 57 oppure jris.piazzoli@sev-online.ch

Per saperne di più:
www.sev-online.ch



Comitato cantonale USS Ticino e Moesa

Nuovo slancio e nuove sinergie

Il primo comitato cantonale dell'Unione Sindacale Svizzera dopo il cambio di presidenza da Saverio Lurati a Graziano Pestoni si è tenuto giovedì 4 settembre.



Graziano Pestoni

All'ordine del giorno numerose proposte per creare sinergie tra le federazioni in favore dei lavoratori ticinesi, sempre più in balia di un mondo del lavoro cinico e miope. La riunione ha dapprima designato due vice-presidenti. Su proposta della commissione esecutiva, ha eletto **Enrico Borelli** (UNIA) e **Françoise Gehring** (SEV).

Il comitato ha creato due nuovi gruppi di lavoro: uno incaricato di sondare le possibili sinergie nella comunicazione in seno al mondo sindacale ticinese e l'altro di raccogliere testimonianze sull'evoluzione del mondo del lavoro. Entrambi i gruppi hanno lo scopo di trovare la giusta via per migliorare le condizioni di lavoro e le opportunità professionali dei

ticinesi, in un momento in cui la dignità del lavoro è schiacciata dall'urgenza e l'avidità dei guadagni. Nel contempo sono state create alcune commissioni interne: la commissione intergenerazionale si pone la sfida di rafforzare i legami tra giovani e meno giovani, sulla base della convinzione che una miglior conoscenza reciproca dei rispettivi problemi favorisca la solidarietà e l'unione di intenti. La commissione migrazione intende affrontare i complessi problemi derivanti dal confronto con culture diverse, per individuare risposte atte ad assicurare

una convivenza civile tra tutti. La commissione formazione conta infine di organizzare corsi e seminari aperti a tutti su temi di attualità politica, economica e professionale, nonché sulla ricca storia del movimento sindacale. Il comitato ha pure deciso di incontrare l'Organizzazione cristiana sociale ticinese per ricercare possibili unità di intenti per affrontare le numerose problematiche del mondo del lavoro, che l'USS intende tematizzare anche incontrando il Consiglio di Stato e le associazioni padronali.

Votazione del 28 settembre

Il comitato cantonale ha infine discusso gli oggetti in votazione. Sul piano cantonale, ha espresso un chiaro sostegno all'iniziativa sulle scuole comunali e al credito per la partecipazione a Expo 2015, mentre su quello federale invita tutti a sostenere la cassa malati pubblica e a respingere l'iniziativa sull'IVA nella ristorazione. **USS Ticino e Moesa**

CONDOGLIANZE

La nostra sezione presenta sincere condoglianze al collega **Vincenzo Orlando**, colpito negli affetti familiari dal decesso del padre Antonio.

LPV Ticino

Porgiamo sentite condoglianze al nostro collega **Marcellino Locatelli**, colpito negli affetti familiari per la prematura scomparsa del figlio Andrea.

RPV Ticino

IMPRESSUM

contatto.sev è il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch.

Redazione: Peter Moor (caporedattore), Peter Anliker, Vivian Bologna, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini Minotti, Henriette Schaffter.

Indirizzo della redazione: contatto.sev, CP, 6501 Bellinzona, e-mail: contatto@sev-online.ch, telefono 091 825 01 15, fax 091 826 19 45.

Tiratura: edizione italiana: 3687 copie; totale: 44 656; certificata il 31.10.2013.

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Berna 6, e-mail: info@sev-online.ch, tel. 031 357 57 57, fax 031 357 57 58.

Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi.

Pubblicità: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, e-mail: kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch.

Prestampa: AZ Medien, Aarau, www.azmedien.ch.

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch (azienda del gruppo AZ Medien AG).

ISSN 1662-8470

Prossima edizione: il 25 settembre.

Chiusura redazionale: giovedì 18 settembre, ore 10.

A SPROPOSITO DI...

ROBERTO RIZZATO

... scelte

Quando il Creatore ci donò il libero arbitrio, ci pose addosso anche il pesante fardello della scelta. «Esistere significa poter scegliere» - diceva il filosofo esistenzialista Kierkegaard - «Ma ciò non costituisce la ricchezza; bensì la miseria dell'uomo! La sua libertà di scelta non rappresenta la sua grandezza; ma il suo permanente dramma». Il matrimonio è uno di quegli eloquenti casi nei confronti dei quali, almeno all'inizio, siamo liberi di scegliere; ma poi diventiamo prigionieri delle scelte che abbiamo fatto. In buona parte, il problema deriva dall'imbarazzo della scelta. Se si domanda a un campione di uomini su quali criteri si basi la scelta della loro compagna ideale, risponderanno più o meno invariabilmente: l'intelligenza, la dolcezza, la simpatia e la bellezza fisica. Tuttavia, nei villaggi di una volta, ogni uomo poteva scegliere al massimo fra una ventina di donne della stessa età; magari le conosceva fin dai tempi dell'asilo o delle elementari; avevano anche giocato insieme da piccoli... Insomma, c'erano tutti gli elementi per valutare il carattere di una persona e ponderare bene la propria scelta. Oggi, nel villaggio globale, ci si trova a scegliere fra milioni di potenziali partner, delle più svariate età ed etnie. Ma il cervello umano è incapace di valutare una così smisurata complessità. Di conseguenza, la scelta finisce con il basarsi su di un unico criterio: la bellezza fisica. Il problema di base, però, è sempre quello: troppa scelta ci rende infelici. Hanno anche fatto un interessante esperimento al supermercato: hanno provato a mettere in vendita una ventina di tipi diversi di marmellata. C'era un banchetto dimostrativo, in cui era anche possibile assaggiarle una ad una e acquistarle poi a prezzo scontato. La settimana dopo, invece, è stata ridotta la scelta ad appena cinque tipi di marmellata. Risultato: sono state vendute dieci volte più marmellate della settimana precedente. In altre parole, si è visto che, quando la scelta è troppo ampia, la gente non riesce a decidersi e finisce per non comperare niente. In una certa misura si tratta del cosiddetto «paradosso di Buridano», celebre filosofo francese del XIV secolo e Magnifico Rettore dell'Università della Sorbona. Buridano raccontava ai suoi allievi questa illuminante storiella: «Un asino, con due mucchi di fieno uguali posti alla medesima distanza, finisce col morire di fame, bloccato dall'incapacità di scegliere l'uno o l'altro». A volte capita anche agli esseri umani.

Firmato il primo CCL con la Stadtbus Chur AG/Engadin Bus

Infine un accordo a Coira

Dal 2015 i dipendenti dei bus urbani di Coira e dei bus in Engadina avranno un CCL, che premia la loro costanza e quella del SEV.

Tutto è bene quel che finisce bene, o quasi: dopo anni difficili, di comunicati stampa e di denunce del SEV all'Ufficio federale dei trasporti, alla fine la situazione si è sbloccata. La direzione della Stadtbus Chur AG/Engadin Bus e il SEV sono riusciti a trovare un'intesa e si sono finalmente seduti a un tavolo per discutere. Ne è uscito un risultato apprezzabile che ha permesso di sottoscrivere, lo scorso 2 settembre, il primo contratto collettivo aziendale di lavoro.

Anni di sforzi

Per ben 15 anni, il SEV ha inutilmente tentato di tessere rapporti sociali validi con la Stadtbus Chur AG (SBC) e la sua filiale operante in Engadina. Rancori reciproci, frequenti cambiamenti nella direzione, difficoltà a mettere in piedi una valida organizzazione sindacale hanno reso impossibile stabilire rapporti simili a quelli vigenti nelle altre aziende del trasporto pubblico.

Nell'autunno 2012, il SEV aveva sporto una denuncia nei confronti della SBC all'UFT, che un anno dopo aveva dato ragione al sindacato su tutti i punti principali, ingiungendo alla SBC di ri-

stabilire una situazione conforme alle disposizioni di legge. Vi sono poi stati numerosi cambiamenti presso la direzione e il Consiglio di amministrazione della SBC e poco tempo dopo si è potuto giungere alla firma di un'intesa sull'inizio di trattative per un CCL.

Sensibili miglioramenti

Nel primo semestre 2014 vi sono state sei riunioni molto costruttive, in cui sono stati definiti i contenuti del contratto collettivo di lavoro che riprendono in particolare i seguenti punti: l'aumento dei supplementi di tempo e la compensazione dei lavori accessori del personale viaggiante, un sistema salariale trasparente, regolamentazioni conformi alle leggi per la compensazione delle pause esterne e dei tempi di viaggio, l'instaurazione di commissioni del personale e il riconoscimento a tappe di un'ulteriore settimana di vacanza.

Dal prossimo dicembre, per il personale viaggiante di Coira verrà inoltre elaborata una distribuzione annuale. Si tratta senza dubbio di un'operazione complessa, anche perché comporta una ridefinizione dei piani di lavoro e il personale ha aspettative elevate per una distribuzione maggiormente rispettosa delle proprie esigenze e per rotazioni giudiciose. Occorrerà pertanto un periodo di rodaggio, durante il quale le parti dovranno dar prova di pazienza e



Un accordo che soddisfa le parti: da sinistra Hugo Berchtold, direttore ad interim; Erwin Rutishauser, presidente del CdA; Barbara Spalinger, vicepresidente SEV; Peter Peyer, segretario SEV a Coira.

comprensione, prima che tutti i meccanismi possano funzionare al meglio. Il SEV ha indetto una votazione generale tra i suoi membri delle due aziende, che ha raccolto una partecipazione dell'80 per cento e un'approvazione unanime del CCL, che è stato approvato anche dal Consiglio d'amministrazione

dell'azienda. Il CCL entrerà quindi in vigore con il 2015, offrendo rapporti di impiego che magari non sono migliorati in modo strepitoso, ma che ora poggiano su basi solide e durevoli.

PP

Photomystère: «Dov'è stata scattata questa foto?»



La domanda di questa edizione è: dov'è stata scattata questa foto?

Si può partecipare al concorso entro mercoledì 17 settembre 2014

inviando una cartolina

postale: con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Photomystère, casella postale, 3000 Berna 6;

per e-mail: inviando le stesse indicazioni della cartolina a mystere@sev-online.ch;

per internet: sul nostro sito www.sev-online.ch cliccare sul box «Photomystère» a destra sotto l'agenda e riempire il formulario con le indicazioni richieste.

Il nome della vincitrice o del vincitore sarà pubblicato sul numero successivo.

Sono in palio **40 franchi in buoni Reka**, sorteggiati tra coloro che avranno dato la risposta esatta.

Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

La foto dell'ultima edizione del concorso illustrava la cabina di guida di un battello sul Reno sotto il Mittlere Brücke (ponte di mezzo) a Basilea.

Troverete una foto esplicativa sul nostro sito internet.

Il fortunato vincitore dei 40 franchi in buoni Reka è:

Beat Dürnenberger, di Huttwil, membro della sezione VPT BLS.