

Ferrovia integrata

Il SEV approva l'impostazione del Consiglio federale.

Pagina 2



Malati di lavoro

Sono oltre un milione le persone che lamentano un pregiudizio della salute a causa del lavoro.

Pagina 4

Intervista

La segregazione professionale può iniziare molto presto. Riflessione sul sistema della formazione in Svizzera.

Pagine 6 e 7

Per funzionare deve seguire la logica win-win: a vantaggio del personale e dell'azienda, altrimenti è solo penalizzante

Le incognite del tempo parziale

Se ben organizzato e strutturato il tempo parziale consente di meglio conciliare famiglia e lavoro. In caso contrario si traduce solo in meno soldi, piani di lavoro peggiori, termini di impiego sempre più stretti, possibilità di formazione e di carriera minori. Molto dipende dalla conduzione aziendale.

Molte aziende si rendono conto che il lavoro a tempo parziale è una necessità per il personale. È pertanto nell'interesse del datore di lavoro promuovere il tempo parziale specialmente per madri e padri. Ma tutto dipende da come si procede. Purtroppo in molti casi si affronta la questione in modo negativo e pasticciato, con ricadute perlomeno spiacevoli sui collaboratori e sulle collaboratrici. Ma ci sono anche esempi positivi come presso TILO e le FFS.



alle pagine 8, 9 e 10

Per scongiurare l'iperflessibilità del personale, occorrono regole molto chiare.

Officine sempre al centro

I deputati ticinesi hanno marcato un'importante presenza, martedì 25 agosto, alle Officine di Bellinzona, rinnovando il loro interesse per le sorti dello stabilimento. Stabilimento industriale che desta comunque una serie di preoccupazioni per il calo delle commesse. Nel frattempo oltre Gottardo si segnala il miglioramento del clima di lavoro presso le Officine di Yverdon.

alle pagine 4 e 5

Un gruppo di esperti presenta uno studio con dati molto precisi

Il raddoppio del Gottardo non è necessario

■ In vista della votazione sul raddoppio della galleria autostradale del Gottardo, un gruppo di esperti ha dimostrato che vi sono alternative valide. Dopo che la variante di risanamento senza ampliamenti, ma con l'ausilio della ferrovia, è stata scartata, questi esperti hanno voluto vederci chiaro e hanno raccolto dati molto interessanti. Hanno così dimostrato che vi sarebbe capacità



sufficiente per il trasbordo del traffico pesante e di quello leggero attraverso

le Alpi, senza secondo tubo e senza deviare traffici su altri valichi. Le risorse liberate dal risanamento con trasbordo potrebbero essere reinvestite negli agglomerati, migliorando quindi le condizioni di viabilità, di sicurezza e, di conseguenza, di vita in tutto il paese.

a pagina 3

IN BREVE

Svizzera e ferrovia:
una storia d'amore

■ La popolazione svizzera si conferma campione del mondo dei viaggi in treno. Nel 2008, ogni abitante ha percorso in media 2422 chilometri, 319 in più rispetto all'anno precedente. Lo indica in una nota odierna il Servizio d'informazione per i trasporti pubblici (LITRA). Il Giappone figura al secondo posto di questa particolare classifica con 2010 chilometri. Seguono poi la Francia (1377 km) e l'Austria (1253 km). Fanalino di coda sono invece i Lituani con una media di 112 chilometri per abitante, precisa la LITRA basandosi sulla statistica 2008 dell'Unione internazionale delle ferrovie. Gli svizzeri si distinguono pure per il numero di tragitti percorsi. In media, ogni abitante ha preso il treno almeno 50 volte nel 2008, tre volte di più rispetto all'anno precedente. Soltanto il Giappone ha registrato una media più elevata, con 71 viaggi a testa.

Swisspass: in Ticino
mancano i lettori

■ Difficile debutto di Swisspass in Ticino: l'abbonamento va sulla fiducia poiché molte delle compagnie di trasporto ticinesi sono ancora sprovviste del lettore, devono dunque fidarsi della parola dei clienti. Il nuovo supporto per gli abbonamenti di trasporto svizzeri, oggetto di vivaci discussioni anche per quanto riguarda la sicurezza dei dati, sulla tessera rossa riporta solo nome, cognome, fotografia e data di nascita del cliente. Gli abbonamenti, invece, sono scrupolosamente custoditi all'interno del chip Rfid. Dal primo agosto gli abbonamenti generali e quelli metà prezzo vengono emessi solo su Swisspass, ma molte delle compagnie di trasporto più piccole sono tuttora prive dei lettori appositi. Insomma la parola d'ordine sarà: calma e sangue freddo.

Il Consiglio federale ha presentato il suo rapporto sull'organizzazione dell'infrastruttura

IL SEV sostiene la ferrovia integrata

Lo spettro di una separazione in seno alle FFS e alla BLS appare ormai allontanato. Il progetto di infrastruttura ferroviaria non contempla infatti più alcun cambiamento dell'organizzazione, mentre i ruoli del servizio di attribuzione delle tracce e della commissione d'arbitrato verranno rafforzati assoggettandoli direttamente alla Confederazione.

Il tutto era partito con uno zelante incarico federale ad una commissione di esperti per verificare le possibilità di suddividere le imprese ferroviarie in infrastruttura e esercizio.

Anche in seguito alle manifestazioni sindacali davanti all'Europarlamento di Strasburgo durante il dibattito, la stessa Unione europea ha poi ridimensionato le sue ambizioni, allentando il vincolo della separazione delle imprese.

In Svizzera, la commissione ha quindi rilasciato il suo rapporto che abbandonava l'idea di separazione, proponendo però una struttura di holding.

Il rapporto recentemente presentato dal Consiglio federale trascura però anche questa ipotesi e riprende il concetto di imprese ferroviarie integrate.

Il rapporto si limita a proporre misure per «adeguare il sistema ferroviario e garantire la parità di trattamento delle imprese di trasporto ferroviario nell'accesso all'infrastruttura». Concretamente, il governo prevede di trasformare il servizio di assegnazione delle tracce, attualmente di proprietà di FFS, BLS, SOB e UTP, in un istituto autonomo della Confederazione e di creare regole chiare per evitare la penalizzazione di altre ferrovie nell'accesso ad



La delegazione del SEV alla manifestazione in favore del mantenimento delle aziende ferroviarie integrate, davanti all'Europarlamento di Strasburgo.

un sistema in cui un'impresa ha una posizione dominante. Le ferrovie verranno maggiormente coinvolte nella pianificazione dell'orario e degli investimenti.

Un'altra misura riguarda la commissione d'arbitrato in materia ferroviaria, sino ad oggi ben poco sollecitata, che dovrebbe ricevere maggiori competenze nei settori della sorveglianza e degli esami. In analogia ad altre commissioni regolatrici svizzere, sarà denominata Railcom. Una nuova base normativa le dovrà permettere di raccogliere i dati necessari per sorvegliare il

mercato. Secondo il SEV, queste modifiche «sono superflue e andranno a gonfiare l'apparato amministrativo, pur senza nuocere alle imprese ferroviarie» si legge nel suo comunicato stampa. D'altra parte, lo stesso comunicato esprime una posizione chiara in merito alle imprese integrate: «il risultato presentato può essere valutato positivamente», ha commentato il presidente SEV Giorgio Tuti. Secondo il SEV: «l'integrazione di Infrastruttura ed esercizio sotto un unico tetto giova al sistema nel suo complesso, a tutto vantaggio, non da ultimo, dell'utenza. An-

che dal punto di vista del personale delle aziende ferroviarie, questa unione è positiva in quanto favorisce la collaborazione anziché generare contrasti».

Peter Moor

Più diritti per i passeggeri

Oltre al progetto di organizzazione delle ferrovie, il Consiglio federale ha posto in consultazione anche una proposta di ampliamento dei diritti dei passeggeri del traffico ferroviario e delle autolinee internazionali, allineandoli agli standard UE.

In questo modo, verrebbero colmate le lacune esistenti e rafforzato il trasporto pubblico.

zato il trasporto pubblico.

Le imprese di trasporto saranno tenute a informare i viaggiatori su ritardi e soppressioni di corse e sui loro diritti. In caso di ritardo superiore a 60 minuti i passeggeri avranno inoltre diritto a un risarcimento che può andare al di là di quelli già attualmente concessi da alcune ferrovie.

Saranno altresì definiti gli obblighi delle imprese in merito al viaggio di ritorno o al proseguimento del viaggio. Nel settore ferroviario le disposizioni relative al risarcimento si applicheranno al traffico internazionale e a quello nazionale a lunga distanza.

pmo

Esperti contestano le decisioni delle autorità sul Gottardo

Il raddoppio non è necessario

In vista della votazione sul raddoppio della galleria autostradale del Gottardo, un gruppo di esperti ha dimostrato che vi sono alternative valide.

In genere, gli ingegneri sono persone che approfondiscono un tema prima di esprimersi in merito. È quanto ha fatto anche un gruppo indipendente di ingegneri e esperti dei trasporti, costituitosi nel 2012, all'indomani della decisione politica di scavare un secondo tubo autostradale al Gottardo per risanare quello attuale. Dopo che la variante di risanamento senza ampliamenti, ma con l'ausilio della ferrovia, è stata scartata, questi esperti hanno voluto vederchi chiaro e hanno raccolto dati che hanno presentato lo scorso 3 settembre in conferenza stampa.

Rapido, conveniente e diretto

Ruedi Sturzenegger ha alle spalle una lunga carriera alle FFS e sa quindi molto bene di cosa parla. Ha quindi dimostrato che vi sarebbe capacità sufficiente per il trasbordo del traffico pesante e di quello leggero attraverso le Alpi, senza secondo tubo e senza deviare traffici su altri valichi. Per le auto, verrebbe approntato un trasbordo attraverso l'attuale galleria, che potrebbe offrire nei momenti di punta sino a un treno ogni 7,5 minuti, come sotto la Vereina o il Lötschberg, e un treno ogni 15' nelle altre fasi, per una capacità totale di oltre 31000 auto giornaliere. Oggi, nei giorni di punta, si registrano 23600 passaggi.

Per il traffico pesante interno, potrebbe venir approntata un'autostrada viaggiante breve da Erstfeld a Biasca, in grado di offrire due treni all'ora in ogni direzione attraverso la

galleria di base e una capacità di 30 autocarri ciascuno.

Il traffico pesante di transito dovrebbe invece essere caricato su un'autostrada viaggiante a lunga percorrenza, con terminali da realizzare sulle aree ferroviarie dismesse in zona Chiasso e Basilea. Questa potrebbe circolare con un treno all'ora e mantenere la propria offerta anche terminati i lavori di risanamento. La capacità totale di trasbordo su di un arco di 17 ore di esercizio sarebbe così di oltre 3000 veicoli pesanti al giorno, sufficiente a coprire le esigenze attuali. In futuro, l'apertura della linea di base del Gottardo dovrebbe in ogni caso contribuire a diminuire il numero di transiti per strada.

Meglio impiegare i soldi altrove

I vantaggi del trasbordo ferroviario sono evidenti: in primo luogo sono di ordine finanziario, in quanto il risanamento con il trasbordo, compresi i costi d'esercizio del trasbordo durante i tre anni di lavori, verrebbe a costare poco più di un terzo della variante con il raddoppio (1,017 contro 2,788 miliardi).

Il risanamento senza secondo

tubo sarebbe inoltre terminato circa 10 anni prima (2026 contro 2035). Bisogna poi tener conto del fatto che nella variante con il raddoppio, l'attuale galleria dovrà essere chiusa per un periodo di circa 150 giorni per lavori urgenti, senza disporre di alternative valide di trasbordo. Queste ultime garantiranno invece un collegamento rapido attraverso le Alpi senza soluzione di continuità. Le risorse liberate dal risanamento con trasbordo potrebbero essere reinvestite negli agglomerati, migliorando quindi le condizioni di viabilità, di sicurezza e, di conseguenza, di vita in tutto il paese. La presentazione di questi esperti sta suscitando un grande interesse. I loro rapporti sono pubblicati su internet, sul loro sito www.sanierenohneverlieren.ch, per il momento solo in tedesco. Dalle informazioni da noi acquisite, prossimamente dovrebbe essere pubblicata anche una traduzione in italiano. Informarsi meglio, in vista della votazione che si svolgerà probabilmente in febbraio, è senz'altro utile.

pan/gi.



Secondo gli attivisti dell'iniziativa delle Alpi, il secondo tubo è un vero e proprio «patto con il diavolo» che hanno voluto scongiurare davanti al popolare masso di Göschenen

EDITORIALE

Quanto accadeva da qualche remota parte del Mediterraneo, limitandosi a rimbalzare in tristi resoconti dei notiziari, sta ora squarciando la nostra quotidianità: profughi dalla Siria, dall'Iraq, dall'Afghanistan, nella loro fuga verso l'Europa occidentale, sono ormai giunti tra noi. Chi li ha incontrati sulle spiagge delle proprie vacanze non aveva bottoni da spegnere per eliminarli dalla propria esistenza, ma si è trovato confrontato con loro, con chi era in fuga dal proprio pae-

«Abbiamo risorse sufficienti per tutti e possiamo permettere anche di far partecipare altre persone a questo benessere, senza per questo trovarci in difficoltà»

Barbara Spalinger, Vicepresidente SEV

se. L'onnipresente comunicazione ci ha informato su tutti i dettagli. Sappiamo di passatori senza scrupoli, di morti orrende che suscitano in noi sgomento e ira giustificati. Nel contempo, però, in noi si insinua anche la paura: paura per quanto potrebbe accadere se orde incontrollate di profughi dovessero arrivare da noi. Ci immaginiamo, spesso incoraggiati dagli ambienti della destra populista, gli scenari più disparati: che non avremo più le risorse di cui disponiamo oggi; che ci toglieranno quanto ci siamo guadagnati con il lavoro; che i profughi potrebbero prendere quanto spetta a noi. Scenari che possono moltiplicarsi, facendoci perdere ogni contatto con la realtà, mentre nessuno di noi può seriamente sostenere che i profughi gli abbiano sottratto qualcosa.

Che le persone vogliano fuggire quando temono per la vita loro e dei loro cari è evidente, come è comprensibile che puntino a paesi dove le condizioni di vita e di lavoro appaiono migliori. Che da noi queste condizioni siano in effetti migliori è anche merito dei sindacati. Di questo possiamo essere fieri. Abbiamo risorse sufficienti per tutti e possiamo permettere anche di far partecipare altre persone a questo benessere senza per questo trovarci in difficoltà. Per questo dobbiamo e possiamo aiutarle, carichi di fiducia in noi stessi e possibilmente senza timori ingiustificati di risultare penalizzati da una ripartizione del nostro benessere. Basta guardarsi in giro e riflettere un secondo per realizzare: se non noi, chi può essere in grado di aiutare queste persone nel bisogno?

La deputazione ticinese alle camere ha visitato le Officine di Bellinzona

Interesse sempre vivo

I deputati ticinesi hanno marcato un'importante presenza, martedì 25 agosto, alle Officine di Bellinzona, rinnovando il loro interesse per le sorti dello stabilimento

Praticamente tutti presenti (con la sola eccezione di Marco Romano, scusato per una riunione di commissione) i deputati ticinesi hanno dapprima visitato i veri reparti, guidati dai dirigenti delle Officine e accompagnati dai membri della commissione del personale. Hanno così potuto toccare con mano le realtà quotidiane: dalla buona occupazione del settore locomotive, impegnato in prevalenza nella revisione delle locomotive a graduatore (che il progetto del 2008 voleva trasferire a Yverdon), alle esigenze poste alla lavorazione sale e alle attuali difficoltà



Occhi e orecchie ben aperti alle spiegazioni (al centro Flavio Regazzi, di schiena Giovanni Merlini e, a destra, Marina Carobbio Guscetti).

del settore carri, confrontato con la contrazione delle ordinazioni da parte di FFS Cargo, principale cliente. Difficoltà confermate anche dal direttore delle Officine, **Felix Hauri** nel suo intervento nel quale ha espresso soddisfazione per il

lavoro volto alle Officine, ma anche perplessità per il futuro, legate proprio all'andamento di Cargo. Hauri ha quindi lanciato un appello ai rappresentanti politici per promuovere le potenzialità dello stabilimento. Un appello

ribadito anche da **Gianni Frizzo** che ha invitato a farsi parte attiva presso le Ferrovie per indurle a promuovere l'occupazione. Quest'ultimo aspetto è stato al centro del toccante intervento del sindaco di Bellinzona **Mario Branda**, che ha

ricordato la storia delle Officine e di come tutta la regione viva tutt'oggi in stretta simbiosi con le Officine.

A nome del Consiglio di Stato, **Manuele Bertoli** ha voluto esprimere un ringraziamento a tutto il personale e ai suoi rappresentanti per quanto fatto dal 2008 in poi per mantenere una struttura così importante per il cantone.

La conclusione è naturalmente spettata alla presidente della deputazione **Marina Carobbio Guscetti** che, oltre ai ringraziamenti a tutti i partecipanti, ha tenuto ad esprimere l'impegno dei rappresentanti a Berna per affrontare e risolvere i problemi che ancora affliggono le OBe.

Gi

Un milione di persone con problemi di salute a causa del lavoro

Malati di lavoro: le cifre del dolore

Nel 2013, il 6% delle persone che nei 12 mesi precedenti avevano un'attività professionale è rimasto vittima di un infortunio sul lavoro e l'11% delle persone interrogate ha dichiarato di soffrire di un problema di salute provocato o acuito dall'attività lavorativa. Sono oltre un milione le persone che lamentano un pregiudizio della salute a causa del lavoro. Le stime si basano sui risultati pubblicati dall'Ufficio federale di statistica (UST). I giovani subiscono maggiormente infortuni sul lavoro.

Nel 2013, circa 316 000 persone professionalmente attive nei 12 mesi precedenti sono rimaste vittime di un infortunio sul lavoro. Gli uomini ne hanno subiti più delle donne (8% contro 5%). Quasi una volta su quattro (23%) all'infortunio è seguito un periodo di interruzione del lavoro di almeno due settimane. I giovani di meno di 30 anni (11%), e in particolare gli apprendisti (17%), hanno spesso infortuni sul lavoro. Gli apprendisti sono più spesso attivi nelle professioni dell'industria e dell'artigianato, in cui il rischio di infortuni è più elevato. Le persone che lavorano nel

settore dell'agricoltura (12%) o in quello delle costruzioni (11%) sono cinque volte più numerose ad avere un infortunio sul lavoro rispetto a quelle impiegate in banche e assicurazioni (2%). L'11% delle persone che hanno esercitato un'attività professionale almeno una volta nella vita (750 000 persone), nel 2013 hanno avuto dei problemi di salute (esclusi gli infortuni) connessi all'attività lavorativa. Le persone tra i 50 e i 64 anni e quelle che lavorano nell'agricoltura ne hanno avuti di più (15%), seguite da quelle che lavorano nel settore delle costruzioni (12%) e da



«Non ne posso più»

quelle attive nel settore della sanità e dei servizi sociali (11%). Circa sei volte su dieci (59%) i problemi di salute sono disturbi alle ossa, alle articolazioni o ai

muscoli e, una volta su cinque, stress, depressione o ansietà. Il 25% delle persone colpite da questi problemi di salute ha dovuto interrompere il lavoro per almeno due settimane.

Le persone che nel loro lavoro sono esposte ad almeno due rischi fisici, come sollevare carichi pesanti, assumere posizioni faticose, trattare sostanze chimiche, sentire vibrazioni o rumori forti, dichiarano nettamente più spesso di avere problemi di salute causati o acuiti dal lavoro rispetto alle persone non esposte a questi rischi (15% contro 3%). Lo stesso dicasi per quelle esposte a rischi psicosociali, come molta fretta o sovraccarico di lavoro, violenza, mobbing o forte carico emozionale (il 19% contro il 4% per le persone non esposte ad alcun rischio psicosociale).

Ufficio federale di statistica

Alle officine d'Yverdon si constatano miglioramenti

Cielo più sereno

«Non abbiamo lavorato invano. Qualcosa si è mosso» ha dichiarato Jean-Pierre Etique, dopo un incontro lo scorso primo settembre con la direzione (bicefala) degli stabilimenti industriali.

A giudicare dalle dichiarazioni del personale, il cielo si è fatto più sereno: i ricorrenti problemi di comunicazione sembrano essere risolti; anzi viene anche favorito il dialogo invece della repressione, specialmente per quanto concerne la sicurezza. Questi cambiamenti sono stati avvertiti con favore. «Da parte della direzione – osserva il segretario sindacale Jean-Pierre Etique – percepiamo una chiara volontà e apertura nel riconoscere il grande carico amministrativo che pesa sui responsabili del sito, i quali hanno a volte poco tempo di occuparsi della conduzione del personale». Da qualche tempo sono regolari le visite dei responsabili sui luoghi di produzione; visite che permettono spesso di spiegare i nuovi compiti o effettuare correzioni su alcuni lavori; fermo restan-

do che occorre anche avere tempo per parlare regolarmente con i collaboratori, un aspetto certamente positivo.

Maggiore considerazione

Altro cambiamento: il personale aveva chiesto di poter iniziare molto presto (alle 5 del mattino) in caso di canicola, evitando così le ore torride del pomeriggio. Ora questo cambiamento di orario implicherebbe il versamento di un'indennità notturna, un «dettaglio» sufficiente per scontrarsi con l'opposizione della direzione. Quest'anno la misura è stata accolta senza discussione, a grande soddisfazione del personale. Un esempio molto concreto della rinnovata sensibilità dell'azienda nei confronti della salute del personale.

Un personale sotto pressione

Le inchieste svolte dal SEV che illustravano l'ampiezza del malcontento del personale e il peso dello stress, sono in parte all'origine dei cambiamenti. Il sondaggio sulla soddisfazione commissionato parallelamente dalle FFS, ha ugualmente dato vita al dispiegamento di nuove disposizioni. Per il

SEV, che accoglie con favore le misure prese, è tuttavia spiacevole che la commissione del personale non sia stata consultata e coinvolta prima della loro elaborazione. Il sindacato segue comunque con fiducia il futuro della condizioni di lavoro. Del resto miglioramenti sono stati fatti anche a livello delle incomprensioni sulla legge sulla durata del lavoro. Ora c'è un'accresciuta sensibilità verso queste disposizioni, necessarie perché tutelano il personale. Tenuto conto dell'evoluzione positiva, l'incontro di inizio settembre tra le direzioni e, per il personale, André Martin (CoPe) unitamente a Jean-Pierre Etique e a Vincent Brodard (per il SEV), si è svolto in un clima sereno e costruttivo. Un progresso figlio della perseveranza del sindacato che, in base ad un sondaggio da cui erano emersi dati preoccupanti, era intervenuto in modo deciso per portare un po' di pace e il sereno negli stabilimenti industriali di Yverdon. Era ora.

Henriette Schaffter/frg

Produzione in crescita

Più personale alle BLS

Le BLS assumono personale perché la produzione è in piena crescita. In occasione della presentazione del bilancio di mezz'anno, l'azienda ha fatto notare che c'era un aumento di carico di personale, ossia un 3% di posti a tempo pieno in più. Una notizia positiva in un periodo di smantellamento di posti di lavoro. Dal momento per presso le BLS lavorano tremila persona, si tratta di un aumento di 90 unità a tempo pieno. Però c'è un però: al SEV nessuno comprende concretamente dove queste persone

supplementari potrebbero essere impiegate, tanto più che il programma di risparmi «Gipfelsturm» resta attuale. Hugo Wyler, portavoce delle BLS, spiega: «Sono stati creati nuovi posti di lavoro e colmati posti vacanti». Si è ben guardato da dare delle cifre esatte poiché «le cifre esatte sul personale vengono analizzate solo alla fine dell'anno». Sarebbe che i nuovi posti siano stati creati in particolare nei settori della produzione ferroviaria, traffico viaggiatori e infrastruttura. A fine anno ci

saranno infatti nuove tratte (la BLS andrà fino a La Chaux-de-Fonds) e la formazione è già iniziata. Altro punto degno di nota: quattro macchinisti sono formati presso le BLS ogni tre mesi, da quando la formazione è gestita all'interno dell'azienda. La settimana scorsa sono stati assegnati circa venti posti. Hugo Wyler ha spiegato che «la situazione è al limite ma che l'azienda non è confrontata con una carenza di effettivi».

pan

RIVENDICAZIONI SALARIALI: L'USS CHIEDE L'1,5% IN PIÙ

La situazione economica in Svizzera è buona per la maggior parte delle aziende e dei settori economici, ragione per cui si giustifica pienamente una progressione generalizzata dei salari. Secondo l'USS, insomma, la congiuntura interna è stabile: dal ramo della costruzione a quello finanziario gli affari vanno bene. Anche i settori orientati all'esportazione, che devono fare i conti con un franco sopravvalutato, hanno potuto approfittare della ripresa nell'UE e della diminuzione dei prezzi dei prodotti acquistati all'estero.

«Quindi, pur considerando le differenze fra i rami e le singole aziende, miglioramenti degli stipendi fino all'1,5% sono ben motivati», ha sostenuto Rechsteiner. Affinché anche le fasce salariali basse e medie possano ricevere il giusto compenso per l'andamento dell'economia i ritocchi devono essere concessi in modo generale. Sussiste necessità di recupero in particolare per i dipendenti di lunga data: la crescita delle loro remunerazioni negli ultimi dieci anni è infatti stata inferiore alla media.

Se le retribuzioni non verranno riviste al rialzo il potere d'acquisto diminuirà, mette in guardia il consigliere agli stati socialista sangallese. Questo perché sono previsti nuovamente sensibili aumenti dei premi dell'assicurazione malattia.

Se per contro i negoziati salariali si concluderanno in modo soddisfacente, a beneficiarne sarà l'intero clima congiunturale: l'economia svizzera potrà tornare a guardare con una certa fiducia al futuro, nonostante la forza del franco e i problemi da essa provocati. Si tratta anche di correggere un'evoluzione insufficiente degli stipendi nell'ultimo decennio, ha sostenuto il capoeconomista dell'USS Daniel Lampart.

Unia - uno dei sindacati affiliati all'USS - rivendica un aumento generale dell'1,5% nel settore principale della costruzione. «Per le imprese ciò è possibile e per i lavoratori è necessario», ha affermato la presidente Vania Alleva. Nei trasporti la progressione deve essere dell'1%, mentre nel ramo chimico-farmaceutico Unia auspica 120 franchi in più al mese. Sempre stando al sindacato, nell'industria delle macchine, dell'elettrotecnica e dei metalli lo stipendio va ritoccato di 80 franchi.

Nel commercio al dettaglio vengono per contro richiesti solo aumenti mirati per il personale formato e con grande esperienza professionale. Per quanto riguarda Posta e PostFinance il sindacato Syndicom ha già concordato un ritocco dello 0,6%, più un pagamento una tantum di 400 franchi. Nel comparto telecom pretende un +1%, mentre presso le grandi società editoriali i compensi dovrebbero lievitare di almeno 100 franchi al mese. Dal fronte sindacale giunge anche un chiaro no alle misure di risparmio nei confronti del personale della Confederazione: non sono i funzionari a dover passare alla cassa per una politica fiscale errata, si afferma.

Comunicato stampa USS

UNITI SIAMO SEMPRE PIÙ FORTI

Convinci colleghe e colleghi ad aderire al SEV e vinci nuovi premi attraenti!



Discriminazioni nel mondo della formazione



«A 15 anni non si compie una scelta atipica»

Christian Imdorf è ricercatore presso l'Università di Berna ed è particolarmente interessato alle differenze di genere, di nazionalità e di età nel sistema di formazione in Svizzera e all'estero. Ci spiega come si manifesta la discriminazione nelle diverse aziende e ci illustra le raccomandazioni per migliorare le possibilità dei candidati descritti come «atipici».

■ Lei studia le discriminazioni e le pari opportunità, giusto?

Christian Imdorf: Sì, mi occupo soprattutto della segregazione di genere nel sistema educativo e formativo, segregazione che si riflette poi nel mondo del lavoro.

■ Ha studiato in modo particolare la discriminazione riguardante gli apprendisti al momento dell'assunzione in diversi settori, come garage, studio dentistico e medico.

È vero, una dozzina di anni fa. In quell'occasione ci eravamo

concentrati sulle aziende formatrici. Attualmente le mie ricerche sono rivolte piuttosto al sistema della formazione in generale, che produce segregazione.

■ Nelle sue ricerche sui garage, per esempio, che cosa avete constatato?

Avevamo notato che le aziende formatrici reclutano in base a criteri di genere per anticipare da un lato il disfunzionamento che, secondo loro, potrebbe sorgere nell'azienda; d'altro lato i rischi di abbandono o di fallimento della formazione.

■ E cioè?

Per certi datori di lavoro le donne non hanno la necessaria forza fisica, sono spesso assenti e potrebbero perturbare un ambiente composto unicamente da uomini. Alcuni menzionano pure il rischio di un abbandono precoce del posto di lavoro dopo l'apprendistato.

■ Non bisognerebbe assumere una apprendista meccanica in un garage?

Certo che sì; la metà delle aziende interpellate erano favorevoli all'assunzione di una apprendista. I datori di lavoro sottolineano la loro motivazione e risultati scolastici eccellenti. Le giovani, inoltre, «calmerebbero il clima di la-

voro e vi porterebbero un tocco di raffinatezza».

■ Gli uffici per le pari opportunità incoraggiano la scelte di formazioni atipiche. Funziona?

Non veramente. Incoraggiare le ragazze a scegliere un me-

«Mentre si accetta senza problemi che la donna limiti le proprie pretese professionali, si respinge totalmente l'ingresso degli uomini nelle professioni dove non esistono grandi possibilità di carriera»

stiere definito «maschile» non basta. Avrebbero bisogno di un sostegno e di risorse dal momento della formazione e durante tutto il percorso, fosse soltanto anche per il reclutamento.

■ Che ne è dei dentisti e dei medici?

Siamo confrontati con casi opposti. Gli uomini non hanno praticamente nessuna possibilità di trovare un posto di apprendistato come assistente in uno studio medico o dentistico. I titolari pensano che i giovanotti siano meno inclini alla subordinazione. Si teme che le relazioni di lavoro gerarchiche non possano funzionare correttamente. Dentisti e dottori argomentano indossando i panni degli avvocati dei giovanotti: occorrerebbe insomma proteggerli da una formazione professionale che

metta in questione il modello di uomo come capo famiglia. Mentre si accetta senza problemi che la donna limiti le proprie pretese professionali, si respinge totalmente l'ingresso degli uomini nelle professioni dove non esistono grandi possibilità di carriera.

Ma attualmente questa situazione sta cambiando: i datori di lavoro sono sempre più spesso delle donne in professioni liberali (avvocate comprese) e ciò modifica gli schemi abituali.

■ Situazione analoga, penso, negli asili nido, presso i parucchieri e i centri di cura: si evita di assumere personale maschile quando ci sono candidati.

Ci sono 230 mestieri repertoriati, quindi bisogna interessarsi caso per caso. Le mie ricerche si orientano ormai sul sistema della formazione in sé, che obbliga i giovani adolescenti a scegliere la loro strada molto presto. Troppo presto. Non si compiono scelte atipiche a 14-15 anni. Nei paesi anglosassoni la scelta professionale viene fatta più tardi e ciò comporta una mi-

nore segregazione.

■ Sì, però si può comunque cambiare idea più tardi. Oggi, del resto, è molto più facile cambiare.

È soprattutto facile evolvere in modo verticale (penso alle scuole universitarie professionali e alle diverse possibilità di perfezionamento) ma non in modo orizzontale, ossia cambiando totalmente settore.

■ Ma che cosa bisogna fare per ridurre la segregazione in base al genere?

I datori di lavoro hanno una grande responsabilità perché intervengono al momento dell'assunzione. Anche i servizi di orientamento professionale hanno una parte di responsabilità.

■ Ci sono altre forme di discriminazioni? Quali?

Ci possono essere discriminazioni in base all'età o alla nazionalità. Quest'ultima discriminazione interessa molti giovani in Svizzera, chiaramente confrontati con svantaggi al momento di iniziare il loro apprendistato. Una delle conseguenze di questa discriminazione è che questi giovani non possono cominciare un apprendistato nei mestieri che prediligono; devono purtroppo contenere le loro aspirazioni accettando tirocini me-

BIO

Christian Imdorf è nato nel 1971 a Lucerna. Ha studiato lavoro sociale, pedagogia curativa e psicopatologia dell'infanzia e dell'adolescenza presso le università di Friburgo e Berna. È titolare di un dottorato e di una formazione in studi di genere. Conduce ricerche sulla discriminazione dal 2003. È attualmente professore-borsista del Fondo nazionale della ricerca presso l'istituto di sociologia all'uni di Berna. Christian Imdorf abita a Basilea. Consacra il poco tempo libero a sua disposizione per i viaggi. Viaggia anche molto nell'ambito delle sue funzioni.



Christian Imdorf si concentra attualmente sullo studio del sistema di formazione.

no esigenti in settori in cui i datori di lavoro faticano a trovare apprendisti. Esiste anche la discriminazione in base all'età: le aziende desiderano assumere apprendisti maturi: non ragazzini e neppure degli adulti. Insomma non devono essere né troppo giovani, né troppo vecchi.

■ **Come è evoluta la situazione dei giovani di origine straniera?**

Una decina di anni fa i giovani stranieri della prima generazione avevano, in base a risultati scolastici uguali, molte meno possibilità (quattro volte meno) di trovare un posto di apprendistato rispetto ai giovani svizzeri. C'era una forte concorrenza per ottenere un posto di formazione in azienda, tenuto conto della penuria. Ma oggi le cose sono cambiate, il numero di giovani alla ricerca di un apprendistato è diminuito e i datori di lavoro non possono fare tanto li schizzinosi. Siamo dunque di fronte a un miglioramento per i giovani di origine straniera, sebbene questo dato possa essere fuorviante: certi grup-

pi, infatti, continuano ad essere discriminati, in funzione appunto del loro paese di origine. Semplici corsi di appoggio scolastici e linguistici non basteranno per migliorare la loro integrazione fintanto che le aziende metteranno l'accento sull'adattamento sociale come priorità al momento dell'assunzione. Occorre piuttosto cambiare l'organizzazione della formazione.

■ **Com'è la situazione nei trasporti pubblici?**

Si tratta di un caso particolare poiché esiste la rete di formazione «login», una buona soluzione per combattere le discriminazioni. Il reclutamento avviene in modo molto professionale ed è separato dalle aziende. Occorre inoltre precisare che più un'azienda è grande, minori sono i rischi di

discriminazioni. E una rete come «login», per diverse professioni, può offrire all'apprendista di cambiare datore di lavoro dopo un anno; è dunque meno grave se le cose non vanno per il verso giusto. Tutto il processo di reclutamento nel quadro della rete di formazione è fatto in modo tale da contenere le discriminazioni, siano esse in base al sesso, l'età o la nazionalità.

«**Ci possono essere discriminazioni in base all'età o alla nazionalità. Quest'ultima interessa molti giovani chiaramente confrontati con svantaggi al momento di iniziare il loro apprendistato**»

■ **Perché si discrimina allora?**

Perché l'azienda vuole semplicemente diminuire i rischi legati all'integrazione. Esistono altre logiche di discriminazione (come quella che considera il rapporto costi-benefici), ma la logica dell'integrazione sociale appare come la più pertinente. Le piccole aziende non possono contare su aiuti per risolvere i

problemi, contrariamente a quelle grandi e alle reti di formazione che beneficiano di un servizio professionale per la gestione di casi difficili. L'integrazione sociale in azienda ha un impatto precoce sul reclutamento a livello di piccole aziende. Mentre questa integrazione ha pure un impatto sulle grandi realtà aziendali, ma più tardivo. Insomma, le grandi aziende invitano al colloquio anche i candidati cosiddetti atipici, mentre nelle piccole aziende non arrivano neppure alla prima scrematura delle candidature.

■ **Quali soluzioni propone?**

Occorre cambiare l'organizzazione del reclutamento, integrare impiegati qualificati provenienti dalla realtà migratoria nel processo di reclutamento designandoli come reclutatori. Si tratta di una necessità, poiché l'esperienza ci insegna che ad essere responsabili del reclutamento sono raramente persone figlie dell'immigrazione. Sarebbe anche auspicabile rendere pubbliche le esperienze posi-

tive con giovani immigrati. In questo modo si potrebbe convincere le aziende formatrici sulla bontà di un impegno sociale, perché a lungo termine è pagante sul piano economico (in questo modo la presenza di nuovo personale qualificato è garantita e l'immagine dell'azienda ne guadagna). La clientela, le associazioni, i consumatori, le consumatrici, le associazioni professionali e settoriali, come pure i media e i/le responsabili politici, possono accrescere la pressione sulle aziende ed esigere maggiore diversità a livello di giovani in formazione.

Henriette Schaffter/frg

Chi vorrebbe lavorare a tempo parziale incontra ancora molte difficoltà

«Molti capi pensano che la validità di un dipendente dipenda dal lavoro al 100 percento».

Martin Allemann, segretario SEV all'80%, specialista per la durata del lavoro



Un problema di mentalità e di conduzione aziendale

Per chi ha figli, il lavoro a tempo parziale è una possibilità valida per conciliare lavoro e famiglia, a patto di essere in grado di assorbire la diminuzione salariale. È una buona soluzione anche per i datori di lavoro, che possono continuare a contare sia pure in misura ridotta, su dipendenti esperti e fedeli. Ciò nonostante, numerose aziende sono piuttosto refrattarie a questa possibilità. Tra queste, nonostante gli impegni espressi nel CCL, vi sono anche le FFS.

Nel 2001, il primo CCL FFS prevedeva già all'articolo 52: «il lavoro a tempo parziale viene promosso a tutti i livelli». Questa formulazione è poi stata estesa nel 2005: «il lavoro a tempo parziale viene promosso a tutti i livelli e in tutte le forme» e così è stata ripresa anche dall'articolo 53 dell'edizione 2015 del CCL, intitolato «modello di lavoro a tempo parziale».

È per contro nuova la disposizione che i nuovi contratti di lavoro a tempo parziale debbano precisare se la riduzione del tempo di lavoro avviene giornalmente oppure sotto forma di giorni liberi supplementari e, in quest'ultimo caso, come questi debbano essere concessi (vedi riquadro a pag. 10). Questa regola vuole migliorare la tutela di chi lavora a tempo parziale nei confronti di richieste esagerate di flessibilità. Tuttavia, vi sono casi, come per esempio i rilevatori di frequenze nei treni (Micronic) in cui vigono ancora contratti vecchi che non precisano queste regole. Queste colleghe e questi colleghi si vedono così a volte attribuiti solo pochi giorni liberi in un mese, oppure vengono chiamati a prestare numerose ore supplementari, mentre in

altri mesi le richieste sono scarse o nulle. Indipendentemente dal grado di impiego, sono chiamati a prestare almeno due sabati e due domeniche al mese. Rifiutare una richiesta, anche se giunta all'ultimo momento, non è sempre facile per queste persone che temono per il loro po-

sto di lavoro. Il citato articolo 53 non ha poi impedito alle FFS di decidere di non più assumere sino al 2017 macchinisti a tempo parziale, per tentare di far fronte ad una mancanza di personale di cui hanno una grossa responsabilità, in quanto dovuta ad una pianificazione lacunosa. Il

SEV-LPV è intervenuto, ottenendo almeno il rinnovo degli attuali contratti a tempo parziale. Questo blocco del tempo parziale ha però fatto sì che numerosi macchinisti siano oggi alla ricerca di un altro lavoro o si siano rivolti alla concorrenza. (Vedi anche l'intervista con Martin Allemann a pag. 10).

Abbiamo rivolto alcune domande alla vicepresidente del SEV Barbara Spalinger:

■ Come si pone il SEV verso il lavoro tempo parziale?

Barbara Spalinger: è una realtà di cui dobbiamo tener conto. I tempi in cui si poteva lavorare solo a tempo pieno sono finiti

Il tempo parziale è una realtà tra i macchinisti di TILO. E funziona

Presso TILO il tempo parziale è una realtà dal primo giugno 2012. Nel preambolo del CCL attualmente in vigore sta scritto così: «Per favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale, l'azienda promuove il tempo parziale a tutti i livelli, compatibilmente con le possibilità aziendali». Il tempo parziale è una conquista sindacale e rispecchia il desiderio dei macchinisti, che avevano posto sul tavolo delle trattative per il rinnovo del CCL il tema della conciliazione tra vita privata e vita professionale. Per un'azienda giovane e in continua crescita come TILO, si tratta indubbiamente di un aspetto molto positivo; con questa opzione – che deve seguire uno schema win-win – TILO dimostra di avere saputo cogliere i

cambiamenti in atto nella nostra società. **Lucio Campesi**, da anni macchinista presso TILO e attuale presidente della Commissione del personale, ha deciso di lavorare al 90% per avere più tempo per sé. Altri colleghi con figli hanno optato per la soluzione di un impiego all'80%. «Ho deciso di lavorare a tempo parziale – racconta Lucio – per avere un po' più di tempo libero per me stesso, per fare sport, viaggiare e stare con amici e famiglia. Lavorando a turni, riuscire a vedersi con altre persone è più difficile, perché spesso quando gli altri lavorano tu sei libero e viceversa». Altri colleghi di Lucio hanno deciso di diminuire il tempo di lavoro in parte per le sue stesse motivazioni e in parte perché negli ultimi anni il lavoro di macchinista è

diventato più «duro». Turni più pesanti (più tempo concentrati alla guida), orari più estremi (nei turni mattutini che iniziano sempre più presto e nei turni serali che finiscono ancora più tardi) e passaggi tra i turni sempre più corti. Riducendo il tempo di lavoro i colleghi si sono tutelati evitando di essere sempre (troppo) stanchi. «Sono contento – conferma Lucio – di aver compiuto questa scelta alcuni anni fa. Riesco ad avere più tempo libero e anche il lavoro ne ha beneficiato, essendo più riposato e sereno. Aggiungo che per quanto riguarda la pianificazione (il lavoro in percentuale da parte della ditta, TILO, distributore) il tutto funziona bene, riusciamo a conciliare il lavoro in percentuale da entrambi le parti». Il tempo parziale è infatti

uno strumento positivo quando si tratta di una libera scelta del dipendente (non viene imposto) e quando è qualificato.

Per le aziende, le misure di sostegno alla famiglia sono fondamentalmente vantaggiose solo in un rapporto win-win. Nell'ambito di un modello di calcolo per cui sono stati rilevati dati in aziende e organizzazioni selezionate sull'intero territorio elvetico, può essere dimostrato che gli effetti positivi diretti di una politica del personale di sostegno alla famiglia superano i costi di tali misure. Ipotizzando effetti realistici, nel modello di calcolo è determinato un *return on investment* dell'otto per cento.

Françoise Gehring

(grado di impiego al SEV: 80%)



L'articolo 53 del CCL FFS prescrive di definire il lavoro a tempo parziale per evitare di dover subordinare in modo eccessivo la vita privata alle esigenze di lavoro

e le aziende farebbero bene ad aprirsi a questa tendenza.

■ Vi sono molte richieste di aiuto legate al lavoro a tempo parziale?

Molto spesso, sono le donne a farsi avanti, poiché sentono moltissimo il problema di conciliare lavoro e famiglia.

■ Che tornaconto hanno le aziende nel riconoscerlo?

Non conosco aziende che non abbiano dipendenti a tempo parziale, dei quali evidentemente beneficiano anche loro. Vi sono piuttosto problemi a livello di singole categorie professionali oppure laddove si temono complicazioni di carattere amministrativo. Va an-

che detto che gradi di impiego molto bassi danno spesso problemi. Per contro, le aziende tendono ad approfittare di gradi d'impiego dell'80 per cento e oltre, ai quali impongono oneri lavorativi interi, retribuendoli meno.

■ Al SEV ti occupi delle imprese di trasporto conces-

sionarie. Come è la situazione in queste aziende?

È un tema che dovrebbe essere affrontato più spesso e vi sono aziende che lo fanno in modo maldestro (ma non è che presso le FFS la situazione sia sempre migliore). Le donne vengono spesso ostacolate quando chiedono di poter riprendere il lavoro a tempo parziale dopo aver avuto un bambino, anche nei casi in cui la riduzione del grado di impiego viene richiesta per un periodo limitato. Eppure, questa soluzione permetterebbe di evitare la perdita di conoscenze derivante da un'assenza più lunga. In questi casi, auspicherei maggior flessibilità. Presso le BLS abbiamo avuto recentemente un caso in cui il rientro di una specialista che lavorava in una professione tipicamente maschile è stato ostacolato al punto che la collega si è dimessa. Un'opportunità sprecata!

■ Cosa fa il SEV per promuovere il tempo parziale nelle ITC?

Quello che fa sempre per migliorare le condizioni di lavoro: negoziare, vincolare in contratti e, in casi individuali, aiutare a livello legale.

■ Il SEV promuove il tempo parziale?

Quando ho iniziato al SEV, nel 2001, mi pare di ricordare un segretario sindacale maschio che lavorava a tempo parziale. Oggi, sono almeno in cinque all'80%. Per contro, solo poche donne lavoravano al 100% e questo aspetto non è cambiato.

■ E vi sono difficoltà?

No, eccetto forse un po' più di attenzione per coordinare gli appuntamenti.

■ Anche tu lavori a tempo parziale.

L'ho sempre fatto. Da un canto perché, per molti anni, mio marito ed io abbiamo abitato a 800 km di distanza. Ma anche perché ho sempre voluto avere tempo da dedicare ad altre cose. Devo naturalmente fare attenzione ad evitare di farmi prendere la mano e coprire un impegno pieno con il mio 80 per cento. Ma non vorrei mai rinunciare alla possibilità di godere di un pomeriggio libero, quando l'agenda me lo permette.

Markus Fischer

(redattore kontakt.sev-impiego all'80%)

continua a pag. 10

Una testimonianza dai TPG: «Prima era più umano»

Quando chiediamo a Maria*, autista di bus presso i TPG e dipendente a tempo parziale, che cosa pensa della sua situazione all'interno dell'azienda. Ecco la sua risposta: «E' una vera catastrofe, abbiamo grandi problemi con la gerarchia. Un superiore ha improvvisamente deciso che tutti avrebbero dovuto essere trattati nella stessa maniera, compreso chi ha figli. Gli orari che permettevano di organizzare lavoro irregolare e vita familiare sono stati soppressi. Prima era tutto più umano. La direzione precedente aveva più rispetto per i tempi parziali e, del resto, ce n'erano molti di più. Ora è impossibile discutere. Alcuni di noi non sopportavano più le condizioni dei tempi parziali: quando si tratta di turni siamo

serviti per ultimo e costretti a prendere ciò che resta». Così questi dipendenti sono passati al 100% per evitare problemi. «Altri hanno comunque scelto il tempo parziale perché non sopportavano più il ritmo di lavoro al 100%». Quest'ultima soluzione è del resto caldeggiata dall'azienda, confrontata vieppiù con un notevole assenteismo. Impiegano le persone a tempo parziale affinché siano in forma migliore.

Maria aggiunge: «L'azienda pensa che le persone impiegate a tempo parziale siano meno stanche, giacché lavorano meno e possono adattarsi a orari più difficili». A livello sindacale la posizione è molto chiara: la sezione SEV/TPG ritiene che il tempo parziale così come proposto dalla direzione è una misura ingiusta e irresponsa-

bile. Il sollievo per i/le dipendenti è legato a un complessivo miglioramento degli orari e della pianificazione e non si può ottenere attraverso la misura del tempo parziale, che comporta anche una diminuzione del salario.

Quanto all'azienda per migliorare il tempo parziale sta conducendo un'analisi interna per organizzare meglio il tempo parziale sulla durata.

Henriette Schaffter

(lavora al 60% per contact.sev)

*nome scelto dalla redazione per garantire l'anonimato.

Martin Allemann, segretario SEV, specialista delle questioni di durata del lavoro

«La possibilità del tempo parziale dipende dai dirigenti»

Allemann auspica un maggior impegno dei dirigenti delle FFS per concretizzare la dichiarazione del CCL sul lavoro a tempo parziale.

■ Per rimediare alla mancanza di macchinisti, le FFS respingeranno tutte le richieste di riduzione del tempo di lavoro e assumeranno macchinisti solo a tempo pieno. Cosa ne pensi?

Martin Allemann: in primo luogo, ciò non contribuirà certo ad accrescere l'interesse per questa professione. Anzi, chi cerca un impiego a tempo parziale, la scarterà e, quindi, il numero di potenziali candidati diminuirà ulteriormente. Secondo me, il lavoro a tempo parziale dovrebbe essere favorito, come precisato dal CCL. Vietarlo è controproducente.

■ Ma che atteggiamento hanno le FFS verso il tempo parziale?

Dichiarano di favorirlo, ma purtroppo è solo una dichiarazione stampata nel CCL. In realtà, il tempo parziale viene concesso solo in modo molto selettivo, se non addirittura ostacolato.

■ Alcuni capiteam sostengono di non poter concedere riduzioni del grado d'impiego perché non sarebbero in grado di rimpiazzare le percentuali scoperte.

È vero e proprio in questi team chi lavora a tempo parziale viene messo sotto pressione, perché gli altri devono assumersi la parte di lavoro

che non viene svolta da chi è a tempo parziale. Sono proprio questi casi che dimostrano la mancanza di volontà pratica delle FFS di promuovere il tempo parziale, che viene concesso solo laddove conviene all'azienda.

■ È un problema ad alto livello oppure piuttosto dei «cappetti»?

Da una parte, è un problema generale dei superiori, secondo i quali solo a tempo pieno un o una dipendente può essere considerato/a veramente valido/a. Dall'altra, anche gli alti dirigenti non dovrebbero limitarsi a dichiarare il loro sostegno al tempo parziale, ma dare direttive chiare su come questo debba essere implementato in tutta l'azienda.

■ Secondo te, lavorando a tempo parziale presso le FFS si hanno le stesse possibilità di carriera?

Sin tanto che si parte dal presupposto che un buon collaboratore o una buona collaboratrice deve essere disponibile almeno 12 ore al giorno, 5 giorni la settimana, difficilmente chi lavora a tempo parziale potrà avere buone opportunità di carriera.

■ Il problema viene quindi dalla mentalità dei capi...

Esattamente, è proprio un problema di mentalità, perché il lavoro parziale dipende proprio dai superiori e dalla loro disponibilità, a tutti i livelli, ad adattare l'organizzazione alle esigenze di chi lavora a tempo parziale. Sin tanto che non sarà stato fatto questo

passo, chi lavora a tempo parziale avrà sempre le stesse difficoltà.

■ Un altro ostacolo è certo la diminuzione salariale derivante dal tempo parziale, che ne fa un'opzione di lusso, che non tutti possono permettersi.

È chiaro. Spesso, chi lavora a tempo parziale dipende dal suo o dalla sua partner, che con il suo salario integra le entrate della coppia. Ma vi è anche chi si può permettere di rinunciare ad una fetta di stipendio. Quello finanziario non è però l'unico ostacolo. Vi è tutta una serie di condizioni che devono essere soddisfatte. Vi sono coppie che vorrebbero suddividersi il posto di lavoro, per esempio nel personale treno, ma che vengono costantemente ostacolate, per esempio dalla mancata concessione del tempo sufficiente tra la fine del turno del marito e l'inizio del turno della moglie per garantire una cura continua dei figli.

■ Personalmente, che esperienze hai fatto con il tempo parziale?

Io lo trovo un ottimo sistema per partecipare alla vita familiare e per ripartire gli oneri di un'economia domestica. Io vedo i miei figli crescere e mia moglie ha la possibilità di andare a lavorare. Il lavoro a tempo parziale esige maggior attenzione nell'organizzazione e la pianificazione giornaliera. Occorre anche maggior flessibilità, oltre che personale, da parte del datore di lavoro, che deve accettare che non

si sia sempre disponibili, proprio perché abbiamo una famiglia di cui dobbiamo occuparci.

■ Lavoravi già a tempo parziale come macchinista alle FFS?

No, a quei tempi – stiamo parlando degli anni '80 – praticamente non se ne parlava. Vi era anche l'ostacolo del servizio militare e gradi di impiego inferiori al 90 per cento non erano ammessi.

■ Sei poi arrivato al SEV nel 1989 e dal 2000 lavori all'80 per cento. Al SEV non vi sono problemi per lavorare a tempo parziale?

Come detto, occorre una certa flessibilità e un impegno di coordinazione da entrambe le parti. Ma nel frattempo, il lavoro a tempo parziale si è piuttosto diffuso in seno al SEV.

■ Pensi che i sindacati dovrebbero rivendicare dalle aziende un'estensione del lavoro a tempo parziale e una maggior attenzione ad evitare penalizzazioni per chi vi fa ricorso?

Certo. Tutte le aziende dovrebbero rivedere le proprie strutture in modo da permettere il lavoro a tempo parziale a tutti i livelli. È inoltre importante definire le modalità di lavoro a tempo parziale e di compensazione del tempo libero supplementare, per evitare fluttuazioni che vanno dall'impiego a tempo pieno nei momenti di punta e in misura infima quando vi è meno lavoro. Chi lavora a tempo

parziale non può essere solo un o una tappabuchi! L'articolo 53 del CCL FFS prescrive i punti che devono essere regolati nel contratto di lavoro. *Fi*

CCL FFS

Art. 53 Modello di lavoro a tempo parziale

¹ Il lavoro a tempo parziale è promosso a tutti i livelli e in tutte le forme.

² Il modello concordato tra la collaboratrice o il collaboratore e il superiore dev'essere stabilito per iscritto.

³ In caso di cambiamento del grado di occupazione o di stipulazione di un nuovo contratto di lavoro a tempo parziale occorre definire per iscritto in particolare i seguenti punti:

- grado di occupazione;
- modello di lavoro a tempo parziale, per es. riduzione giornaliera del tempo di lavoro o giorni liberi supplementari;
- momento di fruizione dei giorni liberi supplementari, per es. a cadenza settimanale, mensile o a blocchi;
- impieghi nel fine settimana nel caso della settimana d'esercizio di cinque giorni

Altre disposizioni sul tempo parziale sono contenute negli art. 55 (durata del lavoro giornaliera prestabilita) e 74, che precisa tra l'altro che chi è occupato a tempo parziale ha il diritto di beneficiare delle stesse vacanze di chi lavora a tempo pieno.

La parte inspiegabile di disparità tra donne e uomini nel settore privato ammonta a 40,9%, nel pubblico al 8,8%

Disparità salariali, la storia infinita

Nel 2012, quasi 2 posti di lavoro su 3 con livello salariale inferiore ai 4000 franchi lordi al mese per un lavoro a tempo pieno erano occupati da personale di sesso femminile. Nel settore privato, le disparità salariali tra i sessi continuano a calare progressivamente e sono passate dal 25,0% del 2008 al 21,3% nel 2012, secondo i dati dell'Ufficio federale di statistica (UST).

Nel 2012, le donne che lavoravano nel settore privato guadagnavano mediamente il 21,3% (media aritmetica) in meno rispetto ai loro colleghi uomini (2008: 25,0%).

Questa differenza è riconducibile in parte a effetti strutturali come, per esempio, un livello di formazione diverso o un numero differente di anni di servizio, oppure ancora all'esercizio di una funzione di quadro meno elevata all'interno dell'azienda. Ciononostante emerge che il differenziale salariale tra uomini e donne è maggiore quanto più elevata è la funzione di quadro svolta.

Distribuzione disomogenea nelle classi di salario

Le disparità salariali tra i sessi variano sensibilmente anche a seconda del ramo economico: per esempio, ammontano all'11,0% nel settore alberghiero e della ristorazione, al 14,1% nell'industria chimica, al 18,6% nel settore della sanità e assistenza sociale, al 19,5% nel commercio al dettaglio, al 23,7% nel settore dell'informazione e comunicazione, al 25,6% nell'industria metalmeccanica e al 34,0% nelle attività finanziarie e assicurative. Nell'insieme del settore pubblico (Confederazione, Cantoni e Comuni), la differenza salariale media tra donne e uomini nel 2012 era del 16,5%.

Nel 2012 nel settore privato i posti remunerati a meno di 4000 franchi lordi al mese per un lavoro a tempo pieno erano occupati prevalentemente da donne (63,4%), rispetto al 66,1% registrato nel 2008.

Se si osserva la cima della piramide dei salari, ovvero i posti di lavoro il cui livello di remunerazione supera gli 8000 franchi lordi al mese, emerge che il 73,5% di essi è occupato da uomini e il 26,5% da donne. Solo il 17,9% dei posti di lavoro con livello salariale mensile lordo superiore ai 16000 franchi è assegnato a donne e il restante 82,1% è occupato da uomini. La percentuale di donne con salario superiore ai 16000 franchi lordi al mese è comunque aumentata negli anni, passando dal 12,8% nel 2008 al 14,3% nel 2010 fino al 17,9% nel 2012.

Una parte delle differenze salariali tra donne e uomini è dovuta a effetti strutturali legati al profilo della persona (età, formazione, anni di servizio), alle caratteristiche del posto occupato in azienda e alla sfera di attività esercitata. Un'altra parte delle differenze salariali tra donne e uomini resta invece inspiegabile.

Ecco come varia la parte inspiegabile di disparità

Se si considera l'intero settore privato, la parte inspiegabile di differenze salariali tra uomini e donne ammontava al 40,9% nel 2012 contro il 37,6% del 2010 e il 39,6% del 2008. Queste percentuali indicano una relativa stabilità del fenomeno nei quattro anni in esame.

Il differenziale di salario inspiegabile corrispondeva in media a 678 franchi al mese nel 2012 contro i 677 franchi del 2010. Se si considerano i singoli rami economici, emergono notevoli differenze; per esempio, la parte inspiegabile corrisponde a 206 franchi al mese nel settore alberghiero e della ristorazione. Ciò significa che a parità di profilo strutturale, le donne guadagnano 206

franchi al mese in meno dei colleghi uomini che lavorano nello stesso ramo. La parte inspiegabile di divergenze salariali a scapito delle donne corrispondeva a 333 franchi al mese nel settore della sanità e assistenza sociale, a 675 franchi al mese nel commercio al dettaglio, a 761 franchi al mese nell'industria alimentare, a 826 franchi al mese nel settore dell'informazione e della comunicazione, a 972 franchi al mese nell'industria metalmeccanica e a 1089 franchi al mese nelle attività finanziarie e assicurative.

Nell'intero settore pubblico (Confederazione, Cantoni e Comuni), la parte inspiegabile delle differenze salariali tra i sessi raggiungeva il 38,8%, ovvero 573 franchi al mese.

Ufficio federale di statistica



Capelli grigi, a forza di aspettare la parità.

L'USS CHIEDE MAGGIORE TRASPARENZA

La differenza salariale tra donne e uomini che non può essere spiegata, resta elevata: nel 2012 si attestava all'8,7%. Sono 678 franchi in meno al mese nelle tasche delle donne per un lavoro di pari valore. Queste cifre divulgate dall'Ufficio federale di statistica confermano ciò che l'Unione sindacale svizzera (USS) dice da tempo: non è possibile eliminare le discriminazioni salariali contro le donne attraverso misure facoltative. Occorrono dei controlli. L'USS chiede dunque al Consiglio federale di prevedere misure obbligatorie in occasione dell'annunciata revisione della Legge federale sulla parità tra i sessi (LPar). Le aziende devono controllare a intervalli regolari i salari e, in nome della trasparenza, pubblicare i risultati dei controlli. Una commissione tripartita deve inoltre imporre l'obbligo di controllo e sanzionare tanto le infrazioni quanto le discriminazioni. Come dimostrato dalla grande manifestazione del 7 marzo, che ha riunito 12 mila persone, una parte importante della popolazione contesta le discriminazioni salariali e pretende misure efficaci. A causa delle disparità salariali, infatti, le donne dovranno fare i conti con rendite minori una volta che saranno al beneficio della pensione e pure durante la vita professionale. Perché? Ma perché i loro salari sono inferiori

rispetto a quelli degli uomini e perché già ora si sobbarcano la maggioranza dei compiti familiari non remunerati. Ma anche le differenze salariali spiegabile contengono una parte di ingiustizia. Le donne sono sovrarappresentate negli impieghi a bassi salari, come lo dimostrano le cifre pubblicate (cfr. articolo principale). Circa vent'anni dopo l'introduzione della LPar, la parità dei sessi non esiste nella vita professionale quotidiana. Oltre alle discriminazioni salariali, le donne hanno meno opportunità degli uomini sul mercato del lavoro, sono svantaggiate in materia di formazione continua e le loro professioni sono sottovalutate. Realtà, queste, che accentuano ulteriormente le discrepanze salariali.

Per tutti questi motivi, l'USS chiede - oltre alla trasparenza dei salari - una valorizzazione del lavoro fornito principalmente dalle donne. Chiede pure l'implementazione di strutture di accoglienza sostenibili che consentano di conciliare impegni professionali e compiti educativi. Sarebbe ora che la LPar fosse applicata alla lettera. Poi si dovrà fare un salto di qualità con il controllo dei salari.

USS/fig

Colpi di diritto

Parità di trattamento

I beneficiari di pensionamento professionale non possono essere trattati in modo diverso

Il SEV si è rivolto al tribunale federale, ottenendo un'importante conferma in favore del principio della parità di trattamento di tutti gli assicurati.

Dopo 20 anni di lavoro alle FFS, Silvia (nome fittizio) deve far capo al pensionamento anticipato per motivi medici. La cassa pensioni FFS le riconosce una rendita di invalidità professionale e una rendita ponte, sino a quando quest'ultima, raggiunta l'età di riferimento, viene sostituita dalla rendita AVS. Solo dopo questo cambiamento, l'AI comunica a Silvia di riconoscerle una rendita con effetto retroattivo. In questi casi, è previsto che la rendita ponte debba essere rimborsata, per cui la cassa pensioni fa valere le sue pretese presso l'AI. La rendita AI è però inferiore a quella ponte, per cui la cassa si fa avanti anche con Silvia chiedendole il rimborso della differenza. La collega si rivolge pertanto al SEV.

Una procedura lunga

Il SEV si oppone alla richiesta di pagamento, osservando che se la rendita AI fosse stata uguale o inferiore alla rendita ponte, il problema non si sarebbe posto. La richiesta di rimborso della cassa pensioni pone quindi un problema di parità di trattamento. La cassa pensioni FFS non vuole però saperne e deduce l'importo dalla rendita di Silvia. Bisogna quindi rivolgersi al tribunale, cosa che il SEV fa tramite un suo legale specializzato in questioni di secondo pilastro. Secondo il tribunale cantonale, tuttavia, il regolamento della cassa pensioni è chiaro e il problema di parità di trattamento non si pone, per cui respinge il ricorso, che deve essere presentato al tribunale federale.

Parità di trattamento

La recente decisione di quest'ultimo, conferma il punto di vista iniziale del SEV e richiama al rispetto dei principi di «collettività» e di «parità di trattamento»

che sono fondamentali per le assicurazioni sociali. In altre parole, gli assicurati in un collettivo devono essere trattati nello stesso modo. Silvia, in quanto beneficiaria di una rendita d'invalidità professionale, non può quindi essere obbligata a rimborsare una rendita con effetto retroattivo quando vi sono assicurati nella sua stessa situazione che non sono tenuti a farlo. La cassa pensioni FFS ha quindi dovuto rimborsare l'importo trattenuto a Silvia con gli interessi ed è stata chiamata anche a partecipare alle spese di procedura e a quelle sostenute dal SEV per il legale.

protezione giuridica SEV

Due possibilità per chi si trova in un caso analogo

La sentenza 9C_644/2014 del 13 luglio 2015 del tribunale federale offre agli assicurati della cassa pensioni FFS che hanno vissuto la stessa situazione due possibilità:

■ gli assicurati che si sono visti dedurre da parte della cassa pensioni FFS la pretesa di rimborso dalle loro rendite, possono inviare una lettera raccomandata alla cassa. Facendo riferimento alla citata sentenza, possono chiedere alla cassa di ritornare l'importo in questione, maggiorato di un interesse del 5% entro 30 giorni. Se la

cassa dovesse rifiutare il pagamento, gli assicurati devono rivolgersi senza indugio al tribunale amministrativo del canton Berna (Speichergasse 12, 3011 Berne) o contattare il SEV al segretariato centrale (Steinerstrasse 35, Casella postale, 3000 Berne 6), o in Ticino (viale stazione 31, 6501 Bellinzona).

■ Gli assicurati che si sono visti unicamente richiedere il rimborso da parte della cassa pensioni, senza tuttavia che la stessa abbia effettuato deduzioni sulla rendita,

potranno limitarsi ad informare per lettera la cassa che, sempre secondo la sentenza di cui sopra, non è più autorizzata a reclamare l'importo in questione, invitandola di conseguenza a desistere dalla richiesta.

Pensionati RhB Escursione il 17 settembre



Siamo lieti di invitarvi alla gita che si terrà presso l'azienda di prodotti del territorio Juckerhof a Seegräben, che ci permetterà di vedere anche l'esposizione di zucche. Pranzo sul posto. Rientro previsto attorno alle 17.00. Per maggiori informazioni sugli orari dei treni e altro e per l'iscrizione entro il 13 settembre, vogliate rivolgervi a: Felix Murk, Davos, tel. 081 4137465 - 078 6066025, mail: felix.murk@bluewin.ch.

BAU – Lavori Ticino Preavviso assemblea autunnale

Il Comitato sezionale SEV Lavori Ticino invita tutti i colleghi all'assemblea autunnale della nostra sezione che avrà luogo:

**venerdì 16 ottobre a Lodrino
presso grotto Pippo, dalle ore 18.00**

Seguono maggiori informazioni. Il tutto verrà accompagnato da castagne e lardo!

Il presidente sezionale Aldo Sciamanna

Giornata VPT: preavviso



Come ogni anno in tutta la Svizzera si svolgono le giornate VPT. In Ticino si terrà: **sabato 28 novembre 2015, Bellinzona, ore 09.30** presso la Casa del Popolo.

Tema della giornata: «Aggressioni nel trasporto pubblico»

Iscrizioni presso: Bernet Peter, presidente VPT Sottoceneri

Cerchiamo l'affiliato o l'affiliata numero 2100



La tua sezione può trasformare questo obiettivo in realtà. Riceverete per ogni nuovo membro 50 franchi. L'azione durerà fino al 29 febbraio 2016.

INFO

Giornata di formazione:
Venerdì 20 novembre 2015, 09.45–16.30 (Check-in a partire da 08.30)

Life in balance

Alla ricerca dell'equilibrio tra lavoro e famiglia

Relazione introduttiva a cura della
Prof. Dr. Elisabeth Zemp Stutz

specialista nelle questioni di genere e vicedirettrice del
Tropen- und Public Health-Institut di Basilea.



Nel corso di questa giornata, ci confronteremo con i seguenti problemi:

- Come posso conciliare il lavoro in seno alla mia famiglia e nella vita professionale?
- Come posso crearmi degli spazi di riposo?
- Qual è l'importanza di una corretta alimentazione e dell'attività fisica per la mia salute?
- Come posso preservare la mia autostima?
- Come posso strutturare le diverse fasi della mia vita?

Temi dei gruppi di lavoro

1. Gestione del tempo da un punto di vista femminile
2. Medicina di genere: mente sana in un corpo sano
3. Alimentazione e attività fisica per le donne che lavorano a turni
4. Definire i limiti in modo consapevole – Timeout anziché Burnout
5. Età di pensionamento: vivere in un continuo cambiamento

Iscrizioni entro il 31 ottobre 2015

Iscrizioni esclusivamente via Internet

www.sev-online.ch (donne > giornata di formazione)

La giornata è organizzata e finanziata da:



Deine starke Gewerkschaft
Ton syndicat fort
Il tuo forte sindacato

I nostri morti

La sezione PV Ticino e Moesano (pensionati) ha il mesto compito di annunciare l'avvenuto decesso dei propri soci:

Claudio Ambrosetti, 70 anni, Castione
Olinto Belfanti, 84 anni, Claro
Gino Bulloni, 85 anni, Giubiasco
Mario Cavadini, 85 anni, Sagno
Arturo Cereghetti, 82 anni, Morbio Inferiore
Giovanna Danielli, 82 anni, Camorino
Quintina Gilardi, 83 anni, Contone
Irene Guidi, 98 anni, Monte Carasso

Mirta Jacoma, 66 anni, Claro
Dario Valerio, 78 anni, Mesocco

A tutti va un pensiero di sentita riconoscenza per la fedeltà dimostrata al nostro movimento sindacale.

Ricordando questi cari colleghi e queste care colleghe, rinnoviamo ai loro congiunti le nostre sincere condoglianze e ci scusiamo per eventuali involontarie dimenticanze.

Il comitato PV Ticino e Moesano

CONDOGLIANZE

La nostra sezione presenta sentite condoglianze al collega **Marcel Buergi**, colpito negli affetti familiari per il decesso della sorella.

LPV Ticino

DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

Non esiste via per il ritorno

Da Lampedusa a Calais, da Ventimiglia all'isola di Kos, dall'Ungheria a Melilla, è una sola disperazione accompagnata da una sola certezza: non esiste via per il ritorno. Vincere o morire era il motto impartito ai soldati in battaglia. Per le moltitudini di migranti è lo stesso: vincere la sfida per una nuova vita anche a costo della sopravvivenza, propria e dei propri cari, obbligati all'esodo da guerre, violenze, terrore. Ma hanno un nemico invincibile: il benessere di chi dovrebbe accoglierli, aiutarli, timorosi di dover cedere qualcosa dei propri privilegi. Invano il papa si sgola. Respingergli è un atto di guerra, ha tuonato. Inascoltato dai governi e dai politici in generale, le cui azioni sono dettate da altri imperativi «Che i profughi se li pigli il Vaticano», replica il leghista di turno (come il padano Salvini), pronto però a rifarsi al verbo papale allorché si tratti, ad esempio, di opporsi alle unioni gay. Ma non è che le raccomandazioni papali all'accoglienza trovino ampio consenso nemmeno fra i fedeli. Quello che segue è lo stralcio di una conversazione a più voci ai margini di una processione cui assistono alcuni richiedenti l'asilo neri, ospiti di una struttura del paese, in terra maremmana.

Il corteo dei fedeli, in pratica l'intera popolazione, si snoda fra le stradine al seguito della Madonna, portata a spalla da un nutrito gruppo di giovani, preceduta dalla banda musicale, con tanto di ragazzine in stile majorette. I fedeli, muniti di lunghi ceri, le donne con il velo in testa, gli uomini con la giacca della festa, procedono cantando: noi vogliam Dio, Vergine Maria...

Ai lati si intrecciano i commenti innestati dalla presenza del gruppetto di profughi:

...a me quei negri fan proprio schifo...

...Benigna, ascolta il nostro dir...

...quanti ne sono affogati? Ottocento? Che stiano a casa loro...

...sono qui a far niente, mangiano, bevono e sono anche pagati...

...noi ti invochiamo o Madre Pia, dei figli tuoi

...quelli onesti che hanno voglia di lavorare non vengono qui...

...qui arrivano solo i fannulloni...

deh, benedici o Madre al grido della fe'...

...ma lo sai che al negozio volevano darmi dei pomodorini sott'olio che vengono dalla Tunisia? Gli ho detto di darli alle galline...

...hai fatto bene, io non mi gioverei davvero...

...noi vogliam Dio che è nostro Re...

I dialoghi brevemente riassunti sono rigorosamente veri (come le preghiere...), alcuni ascoltati in contemporanea alla processione. Molti altri dello stesso tenore. Nell'arco di alcuni giorni. Inutile precisare che i fedeli oranti e gli autori degli apprezzamenti così pregni di cristiana comprensione si confondevano gli uni con gli altri.

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 2015 al 6 gennaio 2016.**

L'attuale bassa quotazione dell'Euro ci permette di diminuire i nostri già vantaggiosi prezzi:

- camera doppia CHF 950 p.p.
- camera singola CHF 1100 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.

Il numero massimo di camere singole è fissato a 20 e farà stato il timbro postale!

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!

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

Per informazioni su viaggio e vacanze: Eliana Biaggio, resp. vacanze, tel 091 857 49 19, e-mail eliana.biaggio@hispeed.ch

Per informazioni sul pagamento: Renato Bomio, cassiere, tel 091 743 80 66

■ RPV Ticino

Alla giornata del manovrista grigliata e tanto buon umore: tutti a Rovio il 20 settembre

Come ogni anno a settembre, si rinnova l'evento della RPV Ticino. Appuntamento il 20 dalle ore 10.30 al campetto dell'Ala materna di Rovio.



José Morales e Giuseppe Lupica principi della grigliata

Fine estate da non perdere con i manovristi della RPV Ticino, che anche quest'anno propongono un appuntamento che attira sempre più gente. La classica giornata del manovrista si è infatti trasformata in un vero e proprio evento, sempre molto affollato: aperitivo, grigliata e tanto buon umore gli ingredienti principali. Anche quest'anno la festa è aperta ai macchinisti di manovra LPV con le rispettive famiglie; sono invitati anche i colleghi dell'AMSA. Da anni ormai la RPV Ticino – sempre al fronte a livello sindacale e sempre schierata a difesa dei colleghi e delle colleghe di lavoro – punta anche sull'importanza della convivialità e dei rapporti sociali, fondamentali nel rafforzamento della trama della solidarietà. In un clima di lavoro sempre più complesso e con un livello di pressione sempre più alto, l'unità dei lavoratori e delle lavoratrici è essenziale per rafforzare anche il sindacato. Del resto il motto dell'azione di reclutamento di quest'anno è: «Uniti siamo sempre più forti!»

Ecco il programma della giornata

- Alle 10.30 ritrovo, alle 11.00 aperitivo.
- Alle 12.00 grigliata con contorno
- Dalle 13.30 lotteria
- Le iscrizioni devono pervenire entro il 12 settembre a:

Giuseppe Lupica: 079 542 55 49

Yuri de Biasi: 076 567 40 07

ISCRIZIONE ABANO 2015 / 2016

Dati personali	1 ^a persona	2 ^a 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:

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, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Anita Merz, 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: 3609 copie; totale: 43612; certificata il 14.11.2014.

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.

Publicità: 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, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch (azienda del gruppo AZ Medien AG).

ISSN 1662-8470

Prossima edizione: 24 settembre 2015.
Chiusura redazionale: giovedì 17 settembre, ore 10.

Ritrovo donne SEV BAU sabato 17 ottobre

La nostra sottofederazione è lieta di invitarvi alla nostra gita che si terrà alle saline di Schweizerhalle, dove potrete lasciarvi sorprendere da tutto quanto ruota attorno al sale.

Iscrizione: presso Lea Boner, tel. 079 746 10 70, mail: lea.boner@sbb.ch. Vi attendiamo numerose!

■ ZPV - Un momento importante per il personale e i viaggiatori Giornata di azione europea il 29 ottobre: la ZPV non mancherà all'appuntamento

Durante una riunione tenutasi a Bad Goisern (nello Salzkammergut, una regione delle Prealpi orientali austriache), i rappresentanti dei sindacati VIDA (Austria), FNCTFEL (Lussemburgo), EVG (Germania) e SEV/ZPV (Svizzera), si sono chinati anche sull'organizzazione della giornata d'azione europea per gli/le agenti del treno. Appuntamento previsto quest'anno il 29 ottobre. Questa giornata è importante non solo per i collaboratori e le collaboratrici direttamente interessati/e, ma anche per i viaggiatori e le viaggiatrici, che rappresentano la parte più grande. La ZPV ha ri-

flettuto sulle modalità di conduzione dell'azione, il cui obiettivo è fare conoscere a livello europeo i bisogni degli/delle agenti del treno presso l'utenza e il mondo politico. In quest'ottica si sta pensando a una certificazione europea per gli/le agenti del treno. Il SEV e la ZPV sono impegnate da anni nella Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF), benché la Svizzera non faccia parte dell'Unione europea.

Non si può sacrificare la sicurezza del personale dei treni e la sicurezza dei/delle passeggeri/e sull'altare delle misure di risparmio volute dalle impre-

se di trasporto ferroviario. Durante le discussioni è emerso in modo chiaro che i sindacati dei trasporti pubblici sono confrontati con le medesime preoccupazioni ovunque in Europa. E devono gestire i medesimi problemi con le rispettive imprese di trasporto. Sono tuttavia anche accomunati dalle stesse rivendicazioni, come l'accompagnamento dei treni a lunga percorrenza, la sicurezza del salario, la sicurezza dei treni e dei passeggeri.

Janine Truttmann, segretaria ZPV

■ RPV - Lavori della commissione centrale In corso i negoziati sulle BAR

La commissione centrale della RPV si è riunita lo scorso 17 agosto a Buochs. Il presidente centrale ha fatto il punto sui dossier aperti e si è congratulato con i nuovi eletti nella Commissione del personale; non poteva mancare il classico augurio di buon lavoro. Purtroppo a livello della commissione del personale di superficie Cargo non è stato eletto

nessuno specialista RCP. Così in questa commissione sono presenti soltanto dei macchinisti. Il presidente ha pure comunicato che hanno avuto luogo i primi negoziati sulle BAR RCP. I dettagli saranno discussi all'interno di un gruppo di lavoro; successivamente saranno presentati alla comunità di trattative. Per quanto riguarda la **Decisione 25**, due colleghi

della divisione P si sono annunciati - insieme ad altri - per fare parte del gruppo di lavoro che si chinerà sull'elaborazione dei criteri concernenti la curva salariale dei macchinisti. La prossima conferenza dei presidenti si terrà dall'11 al 13 ottobre.

Servizio stampa RPV

■ Risoluzione sottofederazione TS

Mancanza di idee e di mezzi

A breve dovrebbe prendere il via un progetto pilota per far svolgere i futuri lavori di manutenzione e revisione ai produttori di materiale rotabile. Le revisioni dei treni ETR 610 dovrebbero essere commissionate alla Alstom, con il pretesto di «verificare la disponibilità e raccogliere esperienze con le commesse a terzi».

In realtà, si tratta di un primo passo verso la privatizzazione.

Sarebbe anche ingenuo credere all'affermazione che questo incarico non ha alcun influsso sui nostri effettivi. Magari non subito, ma ne avrà certamente in futuro. Dobbiamo chiederci se i responsabili non hanno proprio imparato nulla dal fallimento del Redesign Service Rollmaterial (RSR) degli anni 2000-2004 (mancanza di concetti, di idee e di mezzi).

Nessuno sembra poi rendersi conto delle con-

traddizioni nei confronti dei partner sociali.

Il 25 giugno, ci è stato detto:

- Avremo ulteriori informazioni su questo progetto solo alla riunione informativa del settore, il 22 settembre 2015. Il progetto non è ancora stato approvato dal consiglio di amministrazione FFS.

Le nostre rivendicazioni sono chiare e inequivocabili:

- Interruzione immediata delle trattative e blocco dell'incarico.

- Presentazione dettagliata del progetto pilota.

- Le competenze di manutenzione del materiale rotabile devono rimanere in azienda. È l'unico modo per garantire in modo stabile la disponibilità dello stesso.

A SPROPOSITO DI...

ROBERTO DE ROBERTIS

... tatuaggi - parte 2

Farsi un tatuaggio, essendo una scelta dolorosa e pressoché irreversibile, è una sorta di patto di sangue con se stessi e anche una specie di rito di iniziazione. Nelle antiche società tribali, il tatuaggio era una prova di coraggio e anche un segno di appartenenza: presso la popolazione indigena neozelandese dei Maori ogni rango della scala sociale aveva un proprio «moko», un tatuaggio facciale, che diventava un vero biglietto da visita. Ma, proprio per questa sua caratteristica, in passato il tatuaggio è stato usato anche come identificazione negativa. A Roma, gli schiavi venivano marchiati a fuoco con le iniziali dei loro proprietari. In Francia, prima della rivoluzione, a criminali e prostitute veniva tatuato a fuoco sulla spalla un «marchio d'infamia». In Cina, alla prima condanna veniva tatuata sulla fronte una linea orizzontale, alla seconda un'altra linea che incrociava la prima e alla terza un'ultima linea a completare l'ideogramma «inu», che significa cane. I nazisti tatuavano ai deportati nei lager il numero di matricola sull'avambraccio. Ma anche tutti gli appartenenti alle SS avevano tatuato sotto il braccio sinistro il gruppo sanguigno e, a volte, anche una svastica. Dopo la disfatta del Terzo Reich quel tatuaggio fu determinante per identificare i criminali di guerra nazisti. All'origine di tanti pregiudizi sui tatuaggi c'è però anche Cesare Lombroso, l'antropologo torinese che, nel suo saggio del 1876 «L'uomo delinquente», scrisse: «La pratica del tatuaggio compare solo nelle infime classi sociali. Soprattutto tra i delinquenti, di cui esso costituisce un nuovo e speciale carattere anatomico-legale». È pur vero che, in Italia, il tatuaggio era stato addirittura vietato, con una bolla papale, da Adriano I già nell'anno 787. Nel Nord Europa, al contrario, il tatuaggio era molto in voga presso gli aristocratici: i nobili inglesi e scozzesi si tatuavano i loro stemmi o emblemi, perché i loro corpi potessero essere riconosciuti, se venivano uccisi sul campo di battaglia. Ma erano tatuati anche Federico IX di Danimarca, Alfonso XIII di Spagna, il principe Giorgio di Grecia, il Kaiser Guglielmo II, la regina d'Italia Margherita e tanti Savoia. Persino l'austero premier inglese Winston Churchill aveva un tatuaggio, un'ancora, sul braccio. Quando nel febbraio di 70 anni fa Churchill si incontrò a Yalta, in Crimea, con Roosevelt e Stalin per decidere le sorti del mondo dopo la seconda guerra mondiale, pare che tutt'e tre i sommi leader fossero tatuati!

I sindacati delle ferrovie di lingua tedesca hanno presentato richieste comuni

Sicurezza giusta al posto giusto

I sindacati germanofoni delle ferrovie chiedono ai governi di agire in modo sostenibile in favore di maggior sicurezza, anziché limitarsi a reagire all'urgenza.

Pochi giorni dopo l'attacco ad un treno Thalys – tra Amsterdam e Parigi – i ministri di diversi Stati si sono incontrati per discutere su come aumentare la sicurezza nei treni, con provvedimenti come l'inasprimento dei controlli personali o l'introduzione di biglietti personalizzati nel traffico internazionale a lunga percorrenza.

Pochi giorni dopo, nel nord della Germania, si sono incontrate le direzioni dei sindacati EVG, Vida, FNCTTFEL e SEV, che hanno definito questi provvedimenti come lacunosi e poco utili. «Quanto discusso in materia di controlli personali trova veramente pochi riscontri con la realtà» è stato il tenore dei commenti. Oltre tutto, provvedimenti limitati al traffico internazionale servono a poco ed ignorano completamente le rivendicazioni di maggior sicurezza espresse dal

personale, che riguardano piuttosto il trasporto regionale e quello nazionale.

Le rivendicazioni dei sindacati

«È triste constatare che le giustificate richieste delle nostre colleghe e dei nostri colleghi dei settori del treno e dei servizi vengano sempre ignorate. Improvvisamente, dopo l'attacco sul Thalys, si levano voci che chiedono una maggior presenza di servizi d'ordine e maggiori controlli sui treni», ha criticato il presidente del sindacato tedesco dei ferrovieri e dei dipendenti dei trasporti EVG. Sino ad oggi, le istanze politiche non hanno mai accolto le richieste del personale, confrontato giornalmente con aggressioni fisiche e verbali, senza che venissero presi provvedimenti adeguati. I quattro sindacati si sono sempre impegnati per ottenere misure in favore dell'ordine e della sicurezza nei trasporti pubblici.

Aumentare la presenza di personale qualificato

«Secondo noi, occorre impiegare in modo mirato personale sufficiente e formato in modo

ottimale», ha spiegato Giorgio Tuti.

Un personale formato e qualificato

Roman Hebenstreit, presidente del settore ferroviario di Vida, il sindacato austriaco del settore, ha aggiunto: «Dobbiamo definire in modo chiaro le responsabilità e poter contare su personale qualificato che, proprio grazie alla sua formazione, possa assumere e svolgere anche compiti di prevenzione».

I sindacati hanno quindi espresso richieste sui livelli di formazione necessari e sui requisiti da porre al personale

con funzioni di sicurezza: «vogliamo che venga impiegato personale formato in modo unitario», ha spiegato Jean-Claude Thümmel del sindacato lussemburghese FNCTTFEL. Per esempio, le esigenze poste al personale di accompagnamento dei treni sono diventate tanto elevate da giustificare pienamente una certificazione unitaria al livello europeo. In quest'ottica, i sindacati chiedono la definizione di contenuti formativi e di esame unitari. «Occorre anche definire con urgenza l'effettivo minimo di personale di accompagnamento nei treni, nonché stabilire una lista di tutte le professioni con

funzioni di sicurezza, come avviene da tempo nel settore aeronautico», ha concluso Guy Greivelding, presidente della sezione ferroviaria della federazione dei sindacati dei trasporti ETF.

pmo

INFO

Contatti più intensi e concreti tra sindacati e imprese

Oltre alle questioni che riguardano la sicurezza, i quattro sindacati hanno approfondito diversi aspetti riguardanti i contatti tra le rappresentanze dei datori di lavoro e delle lavoratrici e lavoratori. Nell'Unione europea, questi contatti sono

istituzionalizzati nell'ambito del cosiddetto Dialogo sociale. Le condizioni di lavoro regolate a questo livello dalle parti sociali vengono considerate vincolanti. Negli ultimi anni, il Dialogo sociale ha però incontrato non poche difficoltà. I sindacati

germanofoni (sostenuti anche dal SEV che, unitamente alle FFS, si impegna anche a livello europeo) hanno quindi promosso un'iniziativa per ridargli slancio, almeno nel settore ferroviario e renderlo di nuovo in grado di decidere.

pmo

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 16 settembre 2015** 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.

È in palio un coltellino «**Out-rider**» con stemma SEV, che verrà sorteggiato 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 riportava lavori di pulizia alla stazione del Jungfraujoch. Troverete una foto esplicativa sul nostro sito www.sev-online.ch. Il fortunato vincitore dei 40 franchi in buoni ReKa è: **Martin Koch di Dietikon, membro RPV Zurigo.**