

Registrazione del tempo di lavoro

Di fondamentale importanza per proteggere i dipendenti dal lavoro gratuito, dallo stress e dai disturbi ad esso collegati.

Pagine 8, 9 e 10



Focus.sev

Léman-Express: condizioni di lavoro tutte da vedere.

Pagina 16

Giornata di azione del SEV sui posti di lavoro

Uniti per essere più forti

Sul terreno, a fianco di chi lavora. In diverse regioni della Svizzera si è svolta la giornata di azione, tesa a rafforzare i rapporti con la base e a farsi conoscere. Un'occasione per discutere dei problemi sul lavoro e per illustrare che cosa può fare il sindacato in un contesto dove nel mondo del lavoro si riscontrano forme di degrado crescenti e pressioni a non finire. In Ticino la delegazione è stata guidata dal segretario sindacale Angelo Stroppini.



alle pagine 2 e 3



Parità salariale

Le cattive notizie sul fronte della parità salariale sono quotidiane e lo saranno ancora per molto tempo. Due buone notizie, però, lo scorso mese di novembre: il Consiglio federale ha presentato un progetto di legge per combattere la disparità salariale e le cifre su cui si basano i rilevamenti statistici sono scientificamente riconosciute, come indicato da un rapporto di esperti.

a pagina 4

Giornata cantonale VPT

Aggressioni, rompere il silenzio

■ L'appello del presidente centrale Gilbert D'Alessandro non lascia dubbi: «Non giudicate mai un collega vittima di aggressioni perché chi non l'ha vissuto non può capire». È l'invito del presidente **Gilbert D'Alessandro** - lui stesso vittima di aggressioni - rivolto ai colleghi della VPT lo scorso sabato a Bellinzona. In occasione della giornata cantonale si è voluto, come nel resto



della Svizzera, porre al centro dell'attenzione il tema delle aggressioni. La testimonianza di un autista dei TPL ha

permesso di capire come il SEV si è mosso all'interno dell'azienda per migliorare il supporto alle vittime di aggressioni. Unanime è stato il messaggio dei relatori: mai restare nella solitudine e parlare di ciò che è accaduto. Chiedere aiuto è la cosa più normale di questo mondo.

a pagina 5

IN BREVE

Ferri corti alle SOB

Le trattative per un nuovo sistema salariale alle SOB sembravano ben lanciate, dopo aver trovato una base di discussione condivisa e fissato ulteriori incontri. Di colpo, la direzione ha invece posto un ultimatum, negando ai sindacati ogni possibilità di discussione. La bozza presentata non poteva però essere accolta, ragion per cui, mancando un accordo, resterà in vigore il sistema salariale attuale. Anche le trattative salariali per il 2016 sono ad un punto morto, a causa del rifiuto dell'azienda di riconoscere gli avanzamenti salariali, ad eccezione del personale viaggiante. Secondo l'attuale CCL, il fallimento delle trattative comporta anche la soppressione della pace del lavoro, per cui il personale sta valutando i possibili passi.

Riprese le trattative per il CCL BLS

La pressione del franco e la congiuntura debole avevano indotto le parti a rinviare le trattative per il rinnovo del CCL. A metà novembre, hanno poi concordato le modalità di una loro ripresa, con l'obiettivo di giungere ad una proposta condivisa da sottoporre alle rispettive istanze decisionali entro metà 2016. Piatto forte delle trattative saranno i salari, che la BLS vorrebbe regolare nell'ambito di un nuovo sistema e che per i sindacati dovranno tener conto degli aumenti di produttività degli ultimi anni.

Aumento del 2,5% dell'IPAM

L'indice dei premi dell'assicurazione malattia IPAM, che rileva l'evoluzione dei premi dell'assicurazione obbligatoria, ha fatto registrare nel 2015 un aumento del 2,5 per cento. Secondo l'Ufficio federale di statistica, il reddito medio disponibile (differenza tra il reddito totale e spese per tasse e assicurazioni) ammonta nel 2015 a 4288 franchi (-0,2%) mentre il premio medio a 337 franchi (297 al netto di sussidi).

Il SEV sul terreno: giornata di visita sui luoghi di lavoro in Ticino - Azione molto apprezzata

Tutti uniti per essere



Ore 08.00: si parte... con Urs Hoffmann, Nicola Sacco, Marco Belloli, Angelo Stroppini e Patrizia Pellandini Minotti.



Nicola Sacco e Marco Belloli ringraziano Urs Hoffmann (al centro).

Un'azione sul terreno per rafforzare la prossimità con la base. Lunedì mattina il segretario sindacale Angelo Stroppini, coordinatore della giornata, ha guidato la delegazione del SEV composta dalla segretaria amministrativa Patrizia Pellandini Minotti e dai colleghi Urs Hoffmann, Marco Belloli (presidente ZPV Ticino), Nicola Sacco, Frederico Maffli e Maurizio Sulmoni. Una giornata all'insegna del motto «uniti siamo sempre più forti». «Le persone - ha raccontato Stroppini - sono state molto contente di vederci sui posti di lavoro. Abbiamo parlato, scambiato opinioni e soprattutto abbiamo ascoltato. Perché in un mondo dove la concorrenza è sempre più forte e dove le richieste di maggiore produttività sono incessanti, le condizioni di lavoro non solo sono importanti, ma rappresentano una cartina di tornasole sui cambiamenti in atto. Cambiamenti che ovviamente si ripercuotono su chi è al fronte quotidianamente». Oltre ai cioccolatini è stato distribuito anche un disco con la scritta «Prendila e girala come vuoi, l'appartenenza al SEV ne vale la pena». Forza sindacale significa soprattutto forza contrattuale. E ognuno di noi può dare un importante contributo. «Ci tengo infatti a sottolineare - conclude Stroppini - che nel suo ultimo giorno di lavoro prima di andare in pensione, Urs Hoffman ha marcato presenza».

frg

Il Consiglio federale chiama alla cassa cantoni e imprese di trasporto

I costi del traffico regionale

Il traffico regionale viaggiatori (TRV) è molto utilizzato dagli utenti: dal 2007 la domanda è aumentata del 4-5 per cento all'anno, il che implica l'acquisto di sempre più treni e autobus. Pertanto è atteso complessivamente, per gli anni 2018-2021, un fabbisogno finanziario supplementare di circa 880 milioni franchi. Il Consiglio federale ha deciso che questi costi saranno coperti mediante aumenti dell'efficienza da parte delle imprese ferroviarie e di autobus, dai viaggiatori e da Confederazione e Cantoni.

Il Consiglio federale ha deciso in linea di principio che i costi supplementari attesi, complessivamente di circa 880 milioni franchi, saranno coperti solidalmente dai poteri pubblici (Confederazione e Cantoni),

dalle imprese di trasporto e dai viaggiatori. La quota delle imprese di trasporto dovrà essere coperta mediante aumenti dell'efficienza nell'organizzazione e nell'esercizio, quella dei clienti con adeguamenti

dei prezzi dei biglietti; l'entità dell'aumento sarà di competenza delle imprese di trasporto. Attualmente gli utenti del TRV pagano in media circa il 50 per cento dei costi, mentre dell'altra metà si fanno carico, ripartendola al 50 per cento, la Confederazione e i Cantoni. A causa della situazione finanziaria della Confederazione, il Consiglio federale ritiene che sarà possibile aumentare i sussidi solo a complemento delle misure adottate dalle imprese di trasporto; a questa condizione è disposto a procedere a un moderato aumento dei fondi finora previsti.

Il credito d'impegno della Confederazione per il TRV com-

prenderà in totale 3,97 miliardi di franchi per gli anni 2018-2021, ossia circa un miliardo di franchi all'anno. La Confederazione parteciperà quindi con circa 160 milioni di franchi alla copertura dei costi supplementari del TRV negli anni 2018-2021. In base a questa decisione sarà elaborato un messaggio sul credito per il TRV per gli anni 2018-2021 che sarà sottoposto al Parlamento ancora nel 2016, dopo la procedura di consultazione. A medio termine il TRV dovrà essere gestito e finanziato secondo nuove modalità; anche a questo riguardo il Consiglio federale si esprimerà nel corso del 2016.

sempre più forti



Giornata d'azione in immagini.

EDITORIALE

Recentemente, il servizio stampa dell'Ufficio federale dei trasporti ci ha fornito un ulteriore esempio di come si possano usare belle parole per celare cattive notizie, emettendo un comunicato intitolato: «Il Consiglio federale intende ripartire su più parti i costi supplementari del traffico regionale» (vedi articolo a fianco). Un titolo che richiama la bella immagine di uno Stato che agisce come una famiglia, assumendosi di concerto i costi di un servizio rivolto a tutti. Più da vicino, l'immagine è molto meno idilliaca.

«Dovremo ricordare lo spirito di Ginevra.»

Barbara Spalinger, vicepresidente SEV

Papà e mamma Consiglio federale hanno infatti definito il loro contributo agli 880 milioni di franchi mancanti in soli 160 milioni, ossia a meno del 20 per cento. Gli altri quattro quinti devono essere coperti da aumenti dell'efficienza delle imprese di trasporto, nonché dai cantoni e dai passeggeri. La definizione del contributo di questi ultimi viene gentilmente demandata alle aziende, che però si guarderanno bene dal rincarare ulteriormente le tariffe, già sensibilmente ritoccate negli ultimi tempi. Le recenti trattative salariali ci hanno inoltre dato la misura dello stato delle finanze dei vari cantoni: chi si aspetta un contributo superiore al 20 per cento, sogna ad occhi aperti. Per rimettere in discussione la politica di sgravi fiscali perseguita negli ultimi anni occorrerebbe un coraggio che gli attuali politici non dimostrano. Dovremo quindi essere contenti se dai cantoni giungeranno altri 160 milioni, che però lasciano uno scoperto di circa mezzo miliardo.

Mezzo miliardo che deve essere assorbito da aumenti di efficienza. Un ritornello che viene continuamente ripetuto, come se le imprese non avessero mai fatto niente in merito, fermandosi all'epoca del vapore. L'unico vapore, qui, è quello generato dall'aria calda emessa da questi sostenitori di una maggiore efficienza. Nessuno di loro sa infatti indicare concretamente come questi aumenti possano essere raggiunti. Che non possa avvenire attraverso aumenti di velocità, dovrebbe ormai saperlo persino il Consiglio federale. Non è per contro chiaro se sa come si possa diventare più efficienti. In ogni modo, non lo ha detto. Noi invece sappiamo cosa tenderanno di fare: nelle aziende in cui prestazioni e indennità sono definite in anticipo, si finisce per vedere solo la possibilità di attaccarsi alle condizioni di impiego del personale.

L'anno scorso, a Ginevra, vi è stato un primo assaggio di queste situazioni e della nostra capacità di reazione, che dovremo se del caso ricordare ai nostri politici timorosi e al Consiglio federale.

Una bandiera, una lotta: No al raddoppio del Gottardo

La favola dei musicanti di Brema è nota a tutti. Parla di quattro coraggiosi animali che si uniscono nella lotta per il loro futuro. La loro determinazione, la loro fantasia e la loro unione permettono di mettere in fuga i predoni. Una storia ripresa anche per la lotta contro il raddoppio del Gottardo, con lo stambecco, il camoscio, la marmotta e la cornacchia determinati e pronti a battersi per mettere in fuga il nemico e ad unire le proprie forze per proteggere le Alpi e i loro abitanti dalla valanga di autocarri. In vista del voto popolare del 28 febbraio 2016, potete lottare anche voi esponendo la bandiera contro il raddoppio ad un balcone, alla finestra o a un albero, dando così un segnale per la protezione dello spazio alpino, contro il secondo tubo e un contributo visibile alla nostra campagna. La bandiera può essere richiesta al segretariato SEV, viale Stazione 31 a Bellinzona, tel. 091 825 01 15 al pomeriggio o sev-ticino@sev-online.ch.



Il Consiglio federale promuove il modello dei controlli nelle aziende

Parità salariale, timide misure

Le cattive notizie sul fronte della parità salariale sono quotidiane e lo saranno ancora per molto tempo. Le donne dovranno armarsi ancora di santa pazienza.

Due buone notizie, però, lo scorso mese di novembre: il Consiglio federale ha presentato un progetto di legge per combattere la disparità salariale e le cifre su cui si basano i rilevamenti statistici sono scientificamente riconosciute, come indicato da un rapporto di esperti.

Qualcosa si muove, è vero. Ma è ancora troppo poco per smuovere dal palo dove si è fermata la parità salariale tra donne e uomini. Dopo anni di lotte e dopo che all'ultimo Congresso delle donne USS le delegate sindacali avevano chiesto alla consigliera federale e ministra della giustizia Simonetta Sommaruga (ospite della giornata) di agire, ecco un segnale – seppur timido – da parte del Consiglio federale.

«Oltre trent'anni dopo essere stata sancita nella Costituzione federale – osserva il Consiglio federale – la parità salariale tra uomo e donna non è ancora una realtà».

Differenze salariali inspiegabili

E conferma ciò che è lapalissiano dal lontano 1981, facendo capo alle cifre: «Secondo l'Ufficio federale di statistica, la differenza dell'8,7 per cento (pari a 678 franchi al mese) registrata nell'economia privata nel 2012 è inspiegabile». E dal momento che le misure volontarie adottate nel quadro del progetto «Dialogo sulla parità salariale» sono miseramente fallite, occorre urgentemente un cambio di passo. Così il Consiglio federale è giunto alla conclusione che per realizzare il diritto a un uguale salario –

sancito nella Costituzione federale e ancorato nella legge federale sulla parità dei sessi del primo luglio 1996 – occorrono misure statali supplementari.

Controlli sui salari

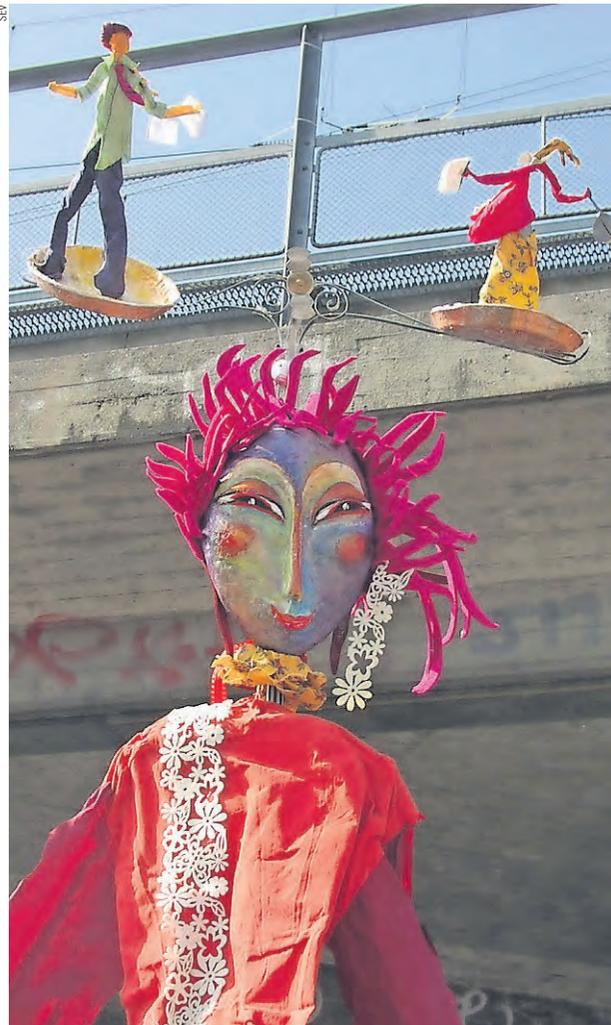
Lo scorso 18 novembre ha così messo in consultazione la modifica della legge sulla parità dei sessi (Lpar). Un progetto che prevede sostanzialmente l'obbligo per i datori di lavoro con 50 o più collaboratori e collaboratrici di svolgere ogni quattro anni un'analisi dei salari nelle loro imprese e di farla verificare da servizi di controllo esterni. I risultati del controllo andranno poi comunicati ai/alle collaboratori/trici. Le società quotate in borsa – si legge nella nota stampa – devono inserire questa comunicazione anche nell'allegato al bilancio, in modo tale che anche gli azionisti siano informati in merito agli sforzi compiuti dall'impresa al fine di realizzare la parità salariale.

I rilevamenti statistici sono assolutamente corretti

Lo stesso giorno, una seconda importante notizia: «I modelli

statistici di misurazione applicati dalla Confederazione sono scientificamente riconosciuti e adeguati a misurare la disparità salariale fra donne e uomini». Lo conferma un rapporto di esperti elaborato per dare seguito al postulato Noser «Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità» (14.3388), che incaricava il Consiglio federale di riesaminare i modelli statistici per la misurazione della disparità salariale prendendo in considerazione ulteriori fattori suscettibili di determinare differenze salariali. Il rapporto – che conferma dunque la scientificità del rilevamento dei dati statistici – chiude dunque il becco a coloro che mettono in discussione i dati sulla disparità salariale e le persistenti discriminazioni ai danni delle donne.

frg



Ordinaria disparità

LE TRAPPOLE DELLA MANCATA TRASPARENZA

Le due «buone» notizie non inducano in errore. La parità salariale piace poco a certi ambienti economici e alla destra che in Parlamento ne è la portavoce. Piace ancora meno alla NZZ che dal mese di agosto propone regolarmente riflessioni contro la parità salariale (non solo mettendo in discussione le statistiche). C'è poi *Avenir Suisse* che di recente ha pubblicato uno studio in cui sostanzialmente afferma che è tutta colpa delle donne, delle loro «decisioni individuali riguardanti la carriera e la scelta della professione». Faccio fatica a trovare un aggettivo: sconsolante? fuorviante? disarmante? allucinante? Potrebbe sembrare una chiara presa in giro, ma non lo è affatto. E il punto è proprio questo.

Già il titolo è una dichiarazione programmatica: «Parità salariale – perché il mercato del lavoro non fallisce».

Avenir suisse vuole evidentemente confutare una realtà conclamata e cioè che le aziende svizzere discriminano le donne. Il gruppo di esperti che ha verificato la bontà e la fondatezza dei rilevamenti statistici del Consiglio federale sulla discriminazione salariale, lo dice chiaramente: «La disparità salariale è un concreto segnale del disfunzionamento e delle lacune del mercato». E aggiunge che «le misure statali per implementare la parità salariale s'impongono come una necessità».

Se c'è una lotta che accomuna le donne di ogni orientamento politico è proprio la parità salariale. Lo scorso 7 marzo oltre 12 mila persone hanno chiesto sulla Piazza federale l'applicazione del principio in base a cui per un lavoro di pari valore donne e uomini devono percepire il medesimo salario. Perché

mai una donna dovrebbe percepire un salario inferiore solo perché donna? Se le discriminazioni toccassero maggiormente gli uomini, la legge sarebbe già applicata da un pezzo.

Le analisi sui salari e le verifiche esterne non sono tuttavia sufficienti per contrastare la disparità salariale. Occorre anche un sistema di sanzioni contro le aziende che si rifiutano di eliminare le discriminazioni. Ma prima ancora è necessario promuovere la trasparenza salariale, spesso ancora un tabù che fondamentalmente penalizza salariati e salariato. Non per nulla è proprio il padronato a fare resistenza e a storcere il naso sui controlli. Perché opacità significa potere. E il mercato ne approfitta a piene mani.

Françoise Gehring

Giornata cantonale VPT dedicata al tema delle aggressioni

«Non giudicate i colleghi»

Il tema è molto sentito dai membri VPT, intervenuti numerosi alla giornata cantonale.



Cominciamo dalla fine, dall'appello del presidente centrale Gilbert D'Alessandro: «Non giudicate mai un collega vittima di aggressioni». C'è piuttosto bisogno, come hanno detto i relatori, di solidarietà e vicinanza.

Non giudicare, quindi. «Non giudicate mai un collega vittima di aggressioni perché chi non l'ha vissuto non può capire». È l'invito del presidente **Gilbert D'Alessandro** - lui stesso vittima di aggressioni - rivolto ai colleghi della VPT lo scorso sabato a Bellinzona. E **Umberto La Viola**, autista presso i Trasporti pubblici luganesi (TPL), sa bene che cosa significa essere aggredito nell'indifferenza generale. Ha raccontato la sua esperienza con grande precisione, come se il film dell'accaduto scorresse davanti ai suoi occhi al rallentatore. Ha raccontato di quanto si sia sentito solo al momento dei fatti - il bus e la pensilina erano pieni di persone ma nessuno ha mosso un dito - e nei giorni seguenti. Un'esperienza, la sua, servita a risvegliare l'attenzione sulla necessità di una presa a carico più strutturata da parte dell'azienda. **Franco Greco**, direttore dei TPL, ha ricordato che l'azienda da anni dispone di mezzi per prestare soccorso a chi è in difficoltà: esiste un pulsante che

permette all'autista di avvertire la polizia, la videosorveglianza; ci sono inoltre agenti di una ditta esterna che effettuano i controlli. Eppure Umberto si è sentito solo, specialmente nella fase successiva, quella che riguarda la denuncia del fatto. «Il caso di Umberto - ha dichiarato **Peter Bernet**, presidente della VPT Sottocegneri - ci ha permesso di tornare alla carica e chiedere ai TPL una migliore presa a carico dei colleghi vittime di aggressioni». «In effetti - ha commentato Greco illustrando le buone pratiche introdotte nell'azienda - abbiamo preparato un protocollo molto chiaro e preciso da seguire in caso di aggressioni che sono, per fortuna, molto poche».

Nel suo apprezzatissimo intervento, il tenente **Antonio Ciocco** della polizia cantonale, ha confermato il limitato numero di aggressioni in Ticino anche se un'aggressione è sempre una di troppo. «Quando si è vittime di atti di violenza - ha esordito il funzionario di polizia - è sempre importante parlarne, cercare testimoni che possono venirvi in aiuto. Sono spesso momenti di grande concitazione e la polizia non è sempre in grado di intervenire nel giro di pochi minuti. Occorre comunque essere ben consapevoli che anche se il fatto viene perseguito d'ufficio, è difficile mantenere l'anonimato. Ricordate inoltre che la vostra professione pubblica vi



I relatori (da sinistra a destra): Eleonora Fontana, Antonio Ciocco, Franco Greco e Umberto Laviola.



Gilbert D'Alessandro

equipara allo statuto di funzionario». Uno degli strumenti fondamentali resta la formazione e l'informazione, come ha sottolineato **Alessandro Mutti** (presidente VPT Locarnese): «Serve a poco avere un articolo di legge quando lo si conosce appena. Serve poco avere una Charta per una migliore sicurezza nei trasporti pubblici, se poi nessuno sa che esiste o la sua applicazione è aleatoria». Del resto in base ai risultati di un sondaggio presentato dalla vicepresidente del SEV **Barbara Spalinger**, l'informazione e la sensibilizzazione



VPT sempre presente e compatta.

all'interno delle aziende devono essere rafforzate. Lo chiedono i colleghi e le colleghe grazie alle cui lotte - ha ricordato **D'Alessandro**, «si è riusciti a cambiare la legge e a dare vita alla Charta contro la violenza e le aggressioni. È stata una lotta del SEV e della VPT. E per onorare questa grande conquista dobbiamo rimanere attivi sul tema perché in certe regioni della Svizzera gli atti di violenza sono pane quotidiano». E poi le aggressioni - come ha ben spiegato la psicologa **Eleonora Fontana** del Laboratorio di psicopatologia del lavoro - lasciano sempre

delle cicatrici. «Ognuno di noi reagisce alle aggressioni in modo diverso, in base alle risorse a sua disposizione. Ciò che è importante è chiedere aiuto per elaborare i sentimenti di rabbia, dolore, frustrazione e smarrimento che si sviluppano in seguito ad aggressioni fisiche e verbali. Il vostro mestiere è sicuramente una categoria a rischio, per questo è importante che non siate lasciati soli, come è successo a Umberto». In questo senso le aziende hanno una grande responsabilità nei confronti del proprio personale.

Françoise Gehring

Le nuove disposizioni confermano in primo luogo l'obbligo di registrare il tempo di lavoro

«La registrazione del tempo di lavoro è di fondamentale importanza per proteggere i dipendenti dal lavoro gratuito, dallo stress e da tutti i disturbi che ne derivano.»

Luca Cirigliano, segretario centrale USS



Noi lavoriamo abbastanza e possiamo provarlo

La frequenza degli attacchi alla durata del lavoro si intensifica, a colpi di affermazioni secondo le quali le norme sulla durata massima del lavoro quotidiano o mensile «non riflettono più la realtà odierna» oppure sono «superate» o ancora «decisamente non più attuali», per terminare in un rumoroso appello alla liberalizzazione di una delle leggi più liberali. Il tutto per eliminare qualsiasi limite al lavoro e, quindi, allo sfruttamento dei dipendenti in favore della massimizzazione dei profitti delle aziende. Laddove il tempo di lavoro non viene documentato, fiorisce il lavoro gratuito e l'autosfruttamento dei dipendenti.

Probabilmente, non vi è alcun'altra norma di legge infranta così spesso come l'obbligo per il datore di lavoro di registrare sistematicamente la durata del lavoro dei dipendenti. Questo obbligo contempla la durata giornaliera e settimanale del lavoro effettivamente svolto, come pure le pause che devono poter essere documentate retroattivamente per gli ultimi cinque anni. Chi, come il sottoscritto, ha una certa conoscenza di quanto avviene nei tribunali del lavoro, constata che la realtà è un'altra: molto spesso non vi sono registrazioni, oppure sono solo (molto) parziali e raramente sono controfirmate. La legge però parla chiaro: laddove non vi sono registrazioni, il o la dipendente avrebbero la possibilità di accampare il diritto a ore supplementari o giorni di vacanza arretrati, che il datore di lavoro deve riconoscere.

Il tempo di lavoro deve poter essere verificato

L'obbligo di registrazione del tempo di lavoro è contemplato dalla legge sul lavoro e prevede che il datore di lavoro debba documentare da quando a quando un dipendente ha lavorato.

Le autorità devono poter controllare la durata del lavoro e quando questo è stato svolto (in particolare se di notte o di domenica), indipendentemente se è stato svolto in un luogo fisso o in diversi luoghi. Iscrizioni erronee da parte dei dipendenti o del datore di lavoro come pure l'esortazione in tal senso («devi timbrare alle sei, ma continuare sino a quando il lavoro è finito») vengono considerate falso in documenti. Il saldo del tempo di lavoro deve essere determinato mensilmente dal datore di lavoro e comunicato al o alla dipendente. È vietato superare la durata massima del lavoro giornaliera di 13 ore, rispettivamente quella settimanale di 45 ore, come pure, a seconda dei settori, lavorare di notte o di domenica senza permesso.

Rinuncia alla registrazione

I datori di lavoro ricorrono spesso ad un trucco, diffuso ma non per questo legale: alla rinuncia «di comune accordo» alla registrazione del tempo di lavoro. In pratica, questo significa che non si possono più rivendicare ore di lavoro straordinario, indipendentemente dal loro ammontare. La continua crescita però dei carichi di

lavoro in tutte le posizioni rischia di portare anche ad un continuo aumento dell'orario lavorativo, al quale risulta difficile sottrarsi, quando si «beneficia di un regime di tempo di lavoro in fiducia» come spesso viene eufemisticamente definito.

Chiarire qualche concetto

L'autonomia del tempo di lavoro è riservata a chi non sottostà ad alcun vincolo di durata o di orario. Presa alla lettera, questa riguarda in fondo solo gli artisti (scrittori, compositori, pittori) che non lavorano su incarico. Chi invece riceve un incarico, anche se come indipendente, si ritrova confrontato con un vincolo, dato che gli viene chiesto un prodotto da fornire entro una determinata scadenza.

«Autonomia» rara

Allargando un po' il concetto, dal punto di vista del tempo di lavoro è da considerare autonomo chi può decidere in proprio quando svolgere un determinato incarico e magari anche dove svolgerlo. Questo genere di rapporto di lavoro è incentrato sull'**incarico** che deve essere svolto. Il dipendente si presenta come indipendente e se ne

assume i rischi: se mancano gli incarichi, diminuisce il suo reddito; se un incarico gli chiede più tempo, diminuisce il suo stipendio orario.

Lavoro notturno senza prove

La «registrazione semplificata della durata del lavoro» prevede che si documenti la durata del lavoro, senza però tener conto di quando inizia o termina. In questo modo, vi può essere anche lavoro notturno senza richiedere permessi e risulta difficile anche controllare la concessione di pause. In futuro, questa forma di registrazione potrà essere applicata, con il loro consenso, a dipendenti che possono disporre in forma autonoma di almeno un quarto del proprio tempo di lavoro.

Disposizioni non controllate

Il tempo di lavoro basato sulla fiducia non può essere assimilato all'autonomia del tempo di lavoro. Questo modello deve tener conto di tutte le disposizioni legali (durata massima giornaliera, divieto di lavoro notturno e domenicale, rispetto degli orari fissati), ma non vi è alcun controllo. La responsabilità del loro rispetto ricade quindi sui dipendenti. Il lavoro

straordinario non può essere documentato e quindi non viene compensato. Per contro, chi impiega meno tempo per svolgere il proprio lavoro, potrà disporre di più tempo libero. Il tempo di lavoro basato sulla fiducia può funzionare solo nella misura in cui non vi sono nemmeno controlli «nascosti» da parte del datore di lavoro o di colleghi o colleghi. Di fatto, può essere applicato solo in caso di dipendenti che svolgono da soli e in modo autonomo un lavoro chiaramente determinato. Si avvicina quindi molto al lavoro indipendente, in cui tipicamente si viene chiamati a svolgere un determinato incarico. Un esempio classico è quello dei giornalisti freelance che però generalmente la legge considera come salariati dipendenti.

Caro orario flessibile

Nel caso dell'**orario flessibile**, il datore di lavoro rinuncia a fissare esattamente l'orario d'inizio, delle pause e di termine del lavoro. Spesso vi sono comunque orari «bloccati» in cui tutti i dipendenti sono chiamati ad essere presenti sul lavoro e vi sono altre facilitazioni, come



La classica timbratura appare quasi un retaggio del passato, ma la legge prescrive comunque una registrazione del tempo di lavoro.

Presso le ferrovie, le nuove regole riguardano soprattutto i settori amministrativi e di backoffice

La «Legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici», o legge sulla durata del lavoro (LDL), regola le questioni del tempo di lavoro in questo particolare settore. Le disposizioni esecutive sono previste dalla relativa ordinanza (OLDL) che, all'articolo 19, precisa: «per tutti i servizi sottoposti alla LDL, l'impresa deve compilare un piano di servizio con la rappresentazione grafica della durata giornaliera del lavoro secondo l'allegato A (piano di servizio)».

Le regole sono quindi dettagliate al punto di prescrivere il formato della rappresentazione degli orari, ma comprendono anche disposizioni sui turni di servizio e di riposo, sulle pause ecc. Ne deriva quindi un obbligo di annotazione minuziosa del tempo di lavoro, che si estende ai casi in cui il turno

originale deve essere modificato a seguito di incidenti, perturbazioni o fattori ambientali. Quest'obbligo si estende a tutte le professioni legate anche in modo indiretto con il trasporto di merci o persone, quindi anche agli addetti alla manutenzione degli impianti ferroviari, alla produzione e distribuzione di energia e al personale delle aziende accessorie, come le imprese di carrozze letti, ristorante e servizi di ristoro.

D'altra parte, la legge precisa anche di non essere applicabile al personale dei servizi amministrativi. Ne consegue che una «rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro» presso le imprese di trasporti pubblici può entrare in linea di conto solo per queste categorie e non, per esempio, per il personale di vendita allo sportello, oppure per un capoficci-

na o per un quadro della gestione dell'esercizio.

Sino ad oggi, le aziende di trasporti pubblici hanno rinunciato in modo molto differenziato alla registrazione del tempo di lavoro per il loro personale amministrativo. Nel 2010, la dirigente della politica del personale FFS Eveline Mürner aveva indicato che l'86% dei dipendenti lavorava documentando il proprio tempo di lavoro. Senza registrazione lavoravano per contro «il 3% di quadri superiori e impiegati secondo il CO, quindi non assoggettati al CCL; il 5% di dipendenti attribuiti a quelli che allora erano i livelli di funzione 21-29, per i quali la rinuncia alla registrazione era obbligatoria e il 6% di dipendenti del livello di funzione 20» che avevano rinunciato volontariamente alla registrazione (vedasi

contatto.sev 12/2010). Non pochi dipendenti delle FFS ci hanno per contro riferito di essere stati obbligati a questa «rinuncia volontaria», che negli ultimi tempi si è molto diffusa, tanto che le FFS parlano ormai del 20% del personale che vi fa ricorso.

La situazione appare un po' migliore presso le BLS. Secondo le indicazioni della portavoce Helene Soltermann, solo il 10% del personale, ossia coloro che non sottostanno al CCL, non registra il tempo di lavoro. Soltermann tiene a precisare che anche i capideposito, nonostante non sottostiano al CCL, registrano il proprio tempo di lavoro «in quanto attivi in un settore rilevante per la sicurezza».

Non ci è per contro stato possibile avere indicazioni, né in termini assoluti, né in percentuale, da parte delle RhB, nonostante le

condizioni in azienda appaiano molto più in linea di altre aziende con le disposizioni attuali e future. Il segretario SEV di Coira Peter Peyer ricorda come il CCL preveda una possibilità di rinuncia per i quadri superiori, che però trova scarso riscontro nella realtà. Saranno quindi pochi dipendenti ad essere toccati dalle modifiche legislative previste. «Per regolare i cambiamenti, sarà sufficiente una nota ripresa in un verbale di riunione», ci indica. Regolamentazione che, come ci conferma la portavoce delle RhB Yvonne Dünser è auspicata anche dall'azienda stessa.

Presso BLS, e ancora di più presso le FFS, le necessità di modifica saranno molto più profonde (vedi riquadro separato).

Numerose regole delle FFS dovranno essere riviste

Dipendenti che dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro, che sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari (almeno il 50%) e che percepiscono un reddito annuo lordo superiore a 120.000 franchi, possono essere esonerati dall'obbligo di registrare gli orari di lavoro, se ciò è previsto da un CCL. Questa disposizione è destinata ad avere conseguenze molto diffuse presso le FFS annullando di fatto numerose disposizioni delle direttive K 130.1 e K 131.1. Nemmeno l'indicazione della K 131.1: «nel caso di attività assoggettate alla LDL, anche le collaboratrici e i collaboratori con rinuncia al rilievo del tempo di lavoro devono produrre i relativi documenti che attestano la durata del lavoro» fornisce un chiarimento sufficiente. Secondo le nuove disposizioni, il tempo di lavoro di chi guadagna meno di 120.000 franchi l'anno do-

vrà essere registrato, ciò che implica che il lavoro straordinario prestato dovrà in futuro essere compensato e indennizzato. La rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro è possibile solo se si rispettano cumulativamente le condizioni indicate (salario, autonomia e CCL). Per i quadri non assoggettati al CCL FFS vi sarebbe la possibilità, previo accordo tra FFS e sindacati, di elaborare un «Mini-CCL». Non per questo, il SEV si aspetta un importante flusso di nuovi membri, dato che questa nuova regola è applicabile solo ad una cerchia ristretta di dipendenti. La possibilità è comunque aperta a tutti. Sino ad oggi, la rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro è obbligatoria per i dipendenti dei livelli di esigenza da K a O, mentre è «facoltativa» per quelli sino al livello «J», che beneficiano dell'autonomia nella gestione del

tempo. Quest'ultimo concetto è però stato piuttosto strapazzato dalle FFS.

Anche presso la BLS, in futuro la rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro potrà riguardare una cerchia più ristretta di collaboratori rispetto ad oggi e dovrà essere coperta da una convenzione annessa al CCL. Il ricorso a questa pratica è però molto meno frequente rispetto alla BLS, ragione per cui gli adeguamenti dovrebbero risultare di portata molto inferiore.

Presso la RHB saranno pochi i dipendenti sin qui esonerati a dover riprendere la registrazione del tempo di lavoro. Secondo il segretario SEV di Coira Peter Peyer, vi dovrebbero essere solo alcuni casi nel settore informatico. Per tutti coloro che già registravano il tempo, invece, non cambierà nulla.

pan.

segue da pag. 8

la possibilità di accumulare tempo di lavoro da compensare, per esempio, con mezza giornata di libero al mese. Questo modello è spesso applicato nei settori amministrativi e nel Back Office.

Durata annua del lavoro

Sino ad oggi, normalmente si definisce la durata settimanale del lavoro, anche in settori sottoposti ad importanti fluttuazioni stagionali della domanda, come l'edilizia o il giardinaggio. Vi è tuttavia la possibilità di lavorare un po' di più in estate e un po' meno d'inverno, nel rispetto dei limiti massimi, fissati tenendo conto delle esigenze dei vari settori. Diverse organizzazioni padronali, del settore assicurativo, bancario, fiduciario, legale e dei media, volevano sopprimere queste regolamentazioni, per lasciare solo una **durata annua del la-**

vorio. Per i rappresentanti di lavoratrici e lavoratori, si tratta in vece di un tentativo di impedire ogni controllo del tempo di lavoro prestato e vi vedono un pesante attacco alle norme per la protezione della salute, tale da permettere il lavoro sino allo sfianamento. E questo in un paese come la Svizzera che è in testa di ogni classifica di produttività. Bisogna inoltre tener presente che la compatibilità tra vita professionale e familiare dipende direttamente dalla possibilità di pianificare il lavoro. Un consulente o una revisora, chiamati in periodi particolari a lavorare 69 ore la settimana o più, delegano di fatto la cura dei figli e della famiglia al o alla partner, oppure a terze persone.

Libertà illusoria

Prendere libero quando fuori splende il sole e lavorare quando ce la si sente appaiono a prima vista opzioni molto at-

traenti. La realtà è però spesso un'altra, con la giornata in piscina prevista con i bambini da sacrificare a causa di «un lavoro urgente per un cliente importante». Le ore di compensazione non possono essere accumulate e compensate da una settimana ulteriore di vacanza, ma non appena la situazione dal punto di vista del datore di lavoro lo permette. A queste condizioni, ci si avvicina notevolmente al lavoro su chiamata. Per evitare di trovarsi invischiati in situazioni di auto-sfruttamento o di precariato «volontario» occorre maggior chiarezza.

Peter Anliker

COMMENTO

I dipendenti devono essere protetti

Dopo anni di aggiramento strisciante dell'obbligo per i datori di lavoro di registrare il tempo di lavoro e di proteggere



i dipendenti dal lavoro gratuito e dai rischi psicosociali che ne derivano, il Consiglio federale ha riformulato le basi della registrazione del tempo di lavoro. Adesso spetta alle parti di applicare le nuove regole. In particolare, le autorità devono svolgere controlli a tappeto per richiamare, laddove previsto, all'obbligo di registrare il tempo di lavoro. Questa registrazione è infatti di fondamentale importanza per proteggere i dipendenti dal lavoro gratuito, dallo stress e da tutti i disturbi che ne derivano, come dolori di stomaco, di schiena, disturbi del sonno e, per finire, dal burnout. La nuova ordinanza comporta una certa deregolamentazione dell'obbligo di registrazione, ma la maggior parte dei dipendenti beneficerà comunque della protezione della registrazione. Il rispetto delle regole permette di migliorare la protezione per molti di loro. Le eccezioni sono formulate in modo restrittivo: la durata legale massima del lavoro, le disposizioni sulle pause e quelle per il lavoro straordinario continuano ad

essere valide per tutti. Possono fare a meno di registrare il tempo di lavoro i dipendenti che beneficiano di un'ampia

autonomia sul lavoro, che possono fissare autonomamente la maggior parte dei loro orari e guadagnano oltre 120.000 franchi l'anno. Queste eccezioni devono tuttavia essere regolate con il sindacato di riferimento in un contratto collettivo di lavoro, che deve contenere anche provvedimenti specifici per la protezione della salute e la prevenzione dei rischi psicosociali. Infine, occorre l'accordo dei dipendenti interessati.

In particolare, l'obbligo di prevedere provvedimenti specifici per la protezione della salute e la prevenzione dei rischi psicosociali è da considerare un grande passo avanti rispetto ad oggi, dato che impegna le parti sociali e le autorità a curarne anche l'applicazione. Le nuove disposizioni sono state proposte dal Consigliere federale Johann Schneider-Ammann al termine di un'intensa trattativa tra datori di lavoro e sindacati e accettate dalle parti. Dal punto di vista dei lavoratori, ulteriori allentamenti, come la rinuncia automatica alla registrazione del tempo di lavoro a partire da un certo salario, oppure per categoria ecc., non sono accettabili. L'Unione sindacale svizzera ha pertanto chiesto alla commissione per l'economia del Consiglio degli stati di respingere le iniziative in proposito, come la mozione Niederberger.

Luca Cirigliano,
segretario centrale USS

■ TS Comitato Centrale a Eggiwil

«Siamo impegnati in più ambiti»

Il 2 e 3 novembre scorso il presidente centrale Werner Schwarzer ha accolto i membri del comitato centrale per l'annuale riunione. Il capo del settore Operating Thomas Brandt è intervenuto alle trattande «Stato di attuazione OP 2016, temi attuali e prospettive per il 2016».

Se si considera il grado di raggiungimento degli obiettivi per il 2015, emerge il risultato in chiaroscuro sulla puntualità. Con un programma in sette punti, Operating intende affrontare vari aspetti atti a migliorare la puntualità in modo orientato ai risultati. Anche le cifre sulla sicurezza sono di segno negativo, a causa dell'incidente di Rafz e la collisione di manovra di Basilea con una composizione ICE ferma.

La sicurezza costituisce una sfida quotidiana per noi, in quest'ambito dobbiamo restare vigili e migliorare costantemente.

«OP 2016»

Il processo «Cultura e cambiamento» consiste nel riunire le singole tessere del mosaico che formeranno il quadro OP 2016. Fino ad oggi abbiamo proceduto in modo molto «tecnico». Ci siamo presi troppo poco tempo per diffondere i vantaggi e l'opportunità dei processi e dei cambiamenti. Spesso la loro utilità non è chiara per i nostri collaboratori, in particolare anche ai livelli più bassi. Per questo i dirigenti di OP devono essere resi idonei e formati adeguatamente. Uno dei punti cardine per Operating è la padronanza del nuovo materiale rotabile, la cui complessità esige anche l'aprontamento di nuovi concetti. In futuro le revisioni modularizzate saranno eseguite negli impianti di servizio. Ciò rappresenterà una grande sfida per la Logistica del materiale (MLO), che dovrà assicurare la disponibilità dei pezzi di ri-

cambio e i componenti. Per quanto attiene al piano di attuazione per la revisione modulare in base alle flotte di veicoli, procediamo secondo programma per i treni FLIRT e i GTW, mentre abbiamo qualche ritardo per le revisioni dei DTZ. In quest'ambito, i responsabili sono tenuti ad annunciare eventuali scostamenti, così da poter reagire in tempo utile. Per tale ragione è stato istituito un team «Performance», la cui missione è di aiutare e coordinare l'attuazione dei provvedimenti avviati al fronte.

Manutenzione dei treni Giruno e degli ETR 610

Secondo quanto comunicato dalle FFS il 30 ottobre, la manutenzione dei nuovi treni per il San Gottardo (Giruno) sarà assicurata da Operating nei nostri impianti di servizio e nelle nostre officine. Questo ci renderà autonomi e flessibili per quanto concerne la pianificazione delle risorse. Per la sottofederazione TS è buona cosa che le FFS abbiano deciso di mettere a frutto e di accrescere le proprie conoscenze tecniche nella manutenzione dei veicoli. Questa deve restare una competenza centrale del settore Operating.

Non possiamo invece accettare la scelta di esternalizzare ad Alstom a Savigliano (Italia) la revisione degli ETR 610, contestualmente ai previsti interventi di modifica necessari per ragioni di omologazione dei veicoli. Con tale decisione Operating si ripromette di sfruttare le sinergie e una migliore disponibilità dei veicoli. La sottofederazione TS fa presente come finora, in relazione con la qualità e l'affidabilità, le esperienze fatte con Alstom non siano sempre state convincenti. Seguiremo molto attentamente l'attribuzione di questa commessa, intervenendo se necessario.

Le offerte più vantaggiose dei bus a lunga percorrenza e il rincaro dei prezzi delle tracce portano a un costante aumento della pressione sui costi. Ne consegue un divario fra le ri-

sorse disponibili e l'orientamento alla clientela. Occorre intervenire soprattutto per incrementare l'attrattiva dell'offerta e il grado di utilizzazione negli orari di minor traffico. Viceversa, per il futuro dovrà essere possibile realizzare una riduzione dei costi complessivi di sistema, con un sistema ferroviario più vantaggioso, mediante nuovi concetti d'offerta e tecnologie innovative.

Le sfide per il 2016

Il 2016 porterà alcune importanti sfide per Operating. Si tratta di mettere finalmente in servizio il nuovo treno bipiano per la lunga percorrenza. Affinché sia possibile aprire al traffico la nuova galleria di base del San Gottardo, Operating deve completare per tempo i necessari adattamenti dei veicoli, in particolare nel settore della protezione antincendio e dell'ETCS Level 2. Anche il progetto «CEVA e Léman Express», la più grande rete celere transfrontaliera di questo tipo in Europa, ci impegnerà fortemente fino all'apertura nel 2019.

A questo proposito, Thomas Brandt ha ringraziato tutti i collaboratori di Operating per il loro costante impegno. Giorno dopo giorno il nostro lavoro viene apprezzato da oltre un milione di clienti. Quello che facciamo è parte di un tutto.

BAR

La direzione del settore Aprontamento dei treni (ZBS) ha chiesto che le regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) dei settori manovra, pulizia, manutenzione, diagnosi dei veicoli e riparazioni siano riunite in un'unica BAR. Le nostre richieste di cambiamento sono state elaborate insieme.

Durante un lavoro in gruppi, il progetto interno «Nuovo orientamento della commissione centrale TS 2017» ha compiuto un buon passo in avanti. Il nostro cassiere Kurt Wyss ha presentato una prima bozza del preventivo 2016.

DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

Se l'odio prevale su tutto

Islam, terrorismo, sicurezza, civiltà e barbarie, valori etici e democratici, laici e religiosi e via dicendo... L'impressione è che sia stato detto già tutto, di sensato, ma anche molto di insensato. Allora forse vale la pena cercare di raccogliere le idee e tentare di fissare alcuni punti fermi.

Per prima cosa occorre smettere di parlare di «musulmani moderati». No, esistono semplicemente persone, individui, di religione musulmana, (circa un miliardo e mezzo), sono sparsi su tutto il pianeta, vivono anche in mezzo a noi, e sono semplicemente «musulmani». Poi ci sono altri individui che in nome di quello stesso dio uccidono, compiono stragi e sono fanatici, fondamentalisti, terroristi, sì, musulmani fanatici, fondamentalisti, terroristi. Come accade per altre religioni: nessuno parla di indù moderati in contrapposizione ai gruppuscoli indù che ricorrono alla violenza, o di cristiani moderati rispetto a quelli che sparano (accade ad esempio, in Nigeria) o compiono atti di violenza, come contro dottori e cliniche che praticano l'aborto, come negli USA.

Così mi pare errato parlare di scontro di civiltà. Quella islamica e quella cristiana, hanno radici comuni, che non sono solo religiose, ma anche culturali. E debbono moltissimo l'una all'altra. Durante i famosi «secoli bui» l'Occidente europeo è stato rischiarato dai lumi che venivano dalla civiltà islamica. Non parlo di scontro di civiltà per il semplice fatto che quella dell'ISIS è tutto tranne che un'espressione di civiltà, né per come l'intendiamo noi, ma nemmeno per come la intendono i musulmani. Pensiamoci bene, se non fosse così, se effettivamente il credo del califfo Al-Baghdadi fosse quello dell'intera umma islamica tanto varrebbe prepararci tutti per il pellegrinaggio alla Mecca. Allo stesso modo non posso parlare di guerra. In primo luogo perché le guerre non hanno mai risolto i conflitti aggiungendo solo violenza alla violenza. Dirsi in guerra significa porre in second'ordine, rispetto al ricorso alla forza, ogni altro strumento politico, economico, diplomatico quando solo e soltanto l'uso comune di queste armi da parte di tutti quanti asseriscono di voler combattere i jihadisti del sedicente califfo potrebbe portare alla sua sconfitta.

Sì, c'è da avere paura. La mia è quella di vedere prevalere l'odio che questi fanatici religiosi cercano di diffondere nelle nostre società, alimentando con il terrore, l'islamofobia e con essa la possibilità di reazioni inconsulte sino a mettere in pericolo la coesistenza sociale e civile che costituisce il fondamento del nostro vivere comune.

■ Comitato centrale VPT del 27 e 28 ottobre a Gersau

Le attività della VPT viste a 360 gradi

Tanta carne al fuoco per i membri del comitato centrale della VPT.

Martin Ritschard, presidente del giorno, ha rivolto un messaggio di benvenuto all'assemblea e in particolare ad Alec Donker, presente per la prima volta in qualità di membro del comitato centrale. Il nostro presidente centrale Gilbert D'Alessandro si è rallegrato per la presenza del presidente del SEV Giorgio Tuti. «Il SEV - ha ricordato Tuti - è un sindacato forte e con le sue sottofederazioni funziona in modo efficace. Anche se è apolitico, deve lavorare con alcuni partiti politici per migliorare le condizioni di lavoro». Il partito che lo scorso 18 ottobre ha conquistato 11 seggi supplementari in Consiglio nazionale, non ha aiutato il SEV da oltre dieci anni. Forse queste elezioni per-

metteranno di avere qualche straniero in meno e qualche anno in più da lavorare, ha fatto notare a denti stretti il presidente, ricordando che il SEV lotta affinché il personale benefici di una qualità di vita decorosa e di un servizio pubblico efficiente e solido.

Barbara Spalinger ha comunicato con soddisfazione di avere firmato due nuovi CCL nel settore della navigazione; infatti la compagnia di navigazione del lago di Zurigo e quella del lago di Neuchâtel vanno ad aggiungersi alle aziende dotate di un CCL, uno strumento che permette di mantenere un partenariato sociale costruttivo a condizioni che le regole siano applicate.

Le nuove regole di imposizione fiscale delle FVP restano di attualità. Barbara Spalinger ha ricordato che il SEV non dispone di mezzi di pressione sulla

Conferenza federale delle imposte. Altro tema centrale nelle discussioni del comitato: il reclutamento. A questo proposito la commissione centrale VPT ha proposto di offrire un premio di reclutamento in relazione al numero di membri reclutati. Il premio sarà consegnato alle sezioni che decideranno liberamente in che modo usarlo: distribuirlo ai/alle reclutatori/trici o disporne per l'assistenza alle sezioni tramite azioni sul terreno. La somma totale proposta per il 2016 ammonta a 15000 franchi. Dopo una vivace discussione, la proposta è stata adottata in votazione. Pure accolta dal comitato centrale la partecipazione ai costi dello sciopero TPG; una decisione che mostra in modo inequivocabile che la solidarietà non si ferma sui confini delle sezioni.

Il Comitato centrale si è soffer-

mato in modo particolare sui due appuntamenti che hanno caratterizzato l'anno: l'assemblea dei delegati - che si è svolta in un clima costruttivo - e il Congresso SEV. Positivo anche il bilancio sulle attività dei settori VPT. Per la navigazione è stato un anno soddisfacente, anche grazie alla meteo favorevole e al buono svolgimento del lavoro. Baptiste Morier assumerà il coaching del settore navigazione, a lui familiare. La giornata Gatu dedicata alla sonnolenza al volante, ha avuto riscontri positivi. Presenti due esperti che hanno permesso di inquadrare il problema che può incidere sulla salute, come dimostrano i cinque casi di malattia in Svizzera tedesca. Il settore ferrovia ha grandi progetti che saranno seguiti da Tony Feuz nelle vesti di nuovo coach. Con un nuovo comitato motivato e un nuovo coach,

questo settore dovrebbe conoscere uno sviluppo positivo. Quanto ai pensionati, il settore resta davvero molto attivo mentre resta ancora molto da fare per il settore del turismo, dove i turni di servizio sono davvero troppo lunghi.

Volgendo lo sguardo sull'orizzonte internazionale, resta al centro delle preoccupazioni del SEV anche il progetto neoliberalista TISA, che vuole privatizzare il servizio pubblico. In collaborazione con gli altri sindacati segue attentamente gli sviluppi dei negoziati. La commissione centrale VPT ha infine approvato l'appoggio ad un'azione di solidarietà nei confronti di lavoratori spagnoli condannati dallo Stato spagnolo per attività sindacale.

René Tschanz
membro del comitato centrale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS
Schweizer Armee
Führungsstab der Armee FST A
Kompetenzzentrum SWISSINT

Führungsstab der Armee
Kompetenzzentrum SWISSINT
I1 Personal
Kasernenstrasse 8
6370 Stans-Oberdorf
Tel. 058 467 58 58
recruit.swissps@vtg.admin.ch
www.armee.ch/peace-support

Das Kompetenzzentrum SWISSINT ist das Einsatzführungskommando der Armee für alle operationellen und konzeptionellen Aspekte, die die militärische Friedensförderung betreffen. Dem Chef des Führungsstabes der Armee unterstellt, ist es die vorgesetzte nationale Kommandostelle für Planung, Bereitstellung und Führung aller schweizerischen militärischen Kontingente und Einzelpersonen im friedensfördernden Auslandseinsatz.

SWISSCOY (KFOR, Kosovo)

Wir suchen Frauen und Männer für das Schweizer Kontingent im Kosovo,

Lastwagenchauffeur Kat. CE, militärische Kat. 930E oder Carfahrer Kat. DE mit Fähigkeitsausweis

Ihr Profil:

- abgeschlossene Lehre oder Matura;
- einwandfreien Leumund;
- SDR/ADR Ausweis (Stückgut/Tank);
- Berufserfahrung;
- Schweizer Bürger/in im Alter von 20 bis 50 Jahren;
- abgeschlossene Rekruten/Kaderschule, für Interessentinnen ohne militärische Ausbildung dauert der Ausbildungskurs zwei Wochen länger;
- physisch und psychisch belastbar.

Ihre Aufgaben:

- Transportarbeiten zu Gunsten der KFOR;
- Gefahrgut-, Material-, Kipper- und Personentransporte;
- Fahrzeugunterhalt und kleinere Instandsetzungsarbeiten;
- stellt sein Fachwissen zur Verfügung;
- ist für die Sicherheit seiner Unterstellten und des Transportgutes verantwortlich.

Wir bieten:

- Acht Monate Einsatz (zwei Monate in der Schweiz und sechs Monate im Ausland);
- eine selbständige und verantwortungsvolle Aufgabe;
- persönliche und berufliche Bereicherung;
- Arbeit im internationalen militärischen Umfeld;
- interessante, einsatzbezogene Ausbildung;
- gute Entlohnung sowie fortschrittliche Sozial-Leistungen.

Weitere Auskünfte und Informationen zur Online-Bewerbung finden Sie unter:
www.armee.ch/peace-support-Jobs



Colpi di diritto

Più rendita e meno imposte

La sostituta dell'amministratore SEV, Sia Lim, spiega alcuni aspetti particolari del nostro sistema di previdenza.

Quali vantaggi porta il riscatto presso la propria cassa pensioni? E a quali aspetti devo fare attenzione?

contatto.sev: a cosa può servirmi il riscatto presso la mia cassa pensioni?

Sia Lim: in primo luogo ad avere una rendita superiore. Il riscatto permette infatti di colmare eventuali lacune a livello di previdenza, derivanti per esempio dal non aver lavorato per un certo periodo, oppure dall'aver conseguito un reddito che non rientrava nella parte assicurata obbligatoriamente. È il caso quando si guadagna meno della soglia minima, fissata per quest'anno a 21150 franchi lordi all'anno.

Ma ne vale la pena?

Sì, per due motivi. In primo luogo, il riscatto va ad incrementare il proprio avere di vecchiaia, portando di conseguenza ad una rendita superiore una volta giunti alla pensione. A seconda del regolamento della propria cassa pensioni, vi possono essere benefici anche per la

rendita di invalidità, rispettivamente quella ai superstiti in caso di decesso. D'altra parte, vi sono anche dei vantaggi fiscali, dato che il risparmio per la propria pensione può essere dedotto dal reddito imponibile. È vero che queste imposte verranno poi pagate quando si beneficerà della rendita ma, per effetto della progressione, vi è comunque un effetto positivo.

■ **Sul mio certificato assicurativo della cassa pensioni è indicato un importo massimo di riscatto. Perché?**

L'importo indicato è la differenza tra il tuo avere di vecchiaia attuale e quello che avresti accumulato nel caso in cui il tuo attuale stipendio fosse sempre stato assicurato presso la tua cassa pensioni attuale. Se hai accumulato meno, hai la facoltà di compensarlo, nella misura massima dell'importo indicato sotto questa rubrica del modulo.

■ **Vi sono anche svantaggi ad operare un riscatto?**

Prima di farlo, devi chiederti



Sia Lim a Berna

se sino al pensionamento non avrai veramente più bisogno dei soldi che intendi versare in cassa pensioni. Una volta effettuato il pagamento, non avrai infatti più la possibilità di prelevare questi soldi, a meno che tu non ti renda indipendente, oppure lasci definitivamente la Svizzera, oppure ancora non decida di comperare una casa o un appartamento per viverci. In quest'ultimo caso, vi è comunque un periodo di carenza: l'importo versato per il riscatto non può infatti essere prelevato per accedere alla proprietà abitativa prima di tre anni. Questo periodo di attesa deve essere rispettato anche se, in caso di pensionamento, si chiede la prestazione in capitale anziché in rendita.

■ **Se ho già fatto un prelievo per finanziare la mia abitazione, posso lo stesso versare un riscatto alla cassa pensioni?**

No, in questo caso devi prima rimborsare integralmente il prelievo anticipato.

■ **Un simile riscatto costa comunque molto. Come posso verificare se si tratta di un investimento valido?**

Oltre che dalle tue disponi-

bilità finanziarie, dipende anche dal regolamento di cassa pensioni, che definisce il tasso d'interesse applicato, il tasso di conversione applicato per calcolare la rendita e l'importo minimo di riscatto. Sarebbe utile calcolare diverse varianti, magari con l'aiuto degli esperti della stessa cassa pensioni. In generale, si può affermare che oggi l'interesse riconosciuto dalle casse pensioni è migliore di quello praticato dalle banche o dalla previdenza vincolata del terzo pilastro. Il tasso d'interesse minimo con il quale le casse pensioni devono retribuire l'aver di vecchiaia è stabilito dal Consiglio federale. Per il 2015 è dell'1,75 per cento, ma scenderà all'1,25 per cento per il 2016.

■ **Vi sono anche fattori che non si possono calcolare in anticipo?**

Sì, per esempio il tasso di conversione, fondamentale per stabilire l'importo della rendita ma che non può variare sino al momento del pensionamento. Negli ultimi anni, com'è noto, vi sono grosse pressioni su questo tasso. L'aumento dell'aspettativa di vita comporta infatti un aumento del periodo sul quale ripartire l'aver di vecchiaia.

Il fattore poi che nessuno può prevedere, è la propria aspettativa di vita. Se dopo il nostro decesso non vi sono superstiti con diritto ad una rendita, come il o la coniuge o figli agli studi, tutto l'aver di vecchiaia residuo, compresi i riscatti volontari, restano infatti alla cassa pensioni.

■ **Queste regole sono uguali per tutte le casse pensioni, o possono variare?**

In Svizzera si contano circa 2000 casse pensioni, tutte con il loro regolamento particolare, che è importante conoscere bene e capire a fondo, prima di prendere decisioni. In caso di dubbio, è meglio chiarirsi le idee, rivolgendosi alla cassa pensioni, oppure al servizio del personale oppure ancora al proprio sindacato.

■ **Se, dopo aver considerato tutti gli aspetti, mi decido per riscattare un certo importo, come devo procedere? È meglio pagare tutto in una volta, oppure scaglionarlo su più anni?**

È senz'altro meglio suddividerlo su più anni, in modo da interrompere la cosiddetta progressione fiscale. Se il tuo reddito aumenta, in genere, ti trovi a pagare più imposte e questo aumento è sovraproportionale. Ripartendo il riscatto su più anni, i benefici fiscali sono superiori.

Intervista: Sina Bühler da «Work»
20/15 (leggermente modificata)

Secondo pilastro: tenete presente che...

■ **Rendita o capitale?** Il primo pilastro, l'AVS, riconosce le sue prestazioni solo sottoforma di rendita. Presso la maggior parte delle casse pensioni, invece, le prestazioni del secondo pilastro possono essere richieste, almeno parzialmente, sotto forma di prelievo in capitale. Se questa soluzione è vantaggiosa dipende da diversi fattori, quali per esempio l'ammontare dell'aver di vecchiaia, il patrimonio o lo stato di salute personale. Vi sono poi fattori che possono ancora cambiare sino al momento del pensionamento. Ciò rende impossibile dare un consiglio di ordine generale.

■ **I tassi di interesse e quello di**

conversione non sono fissi e possono quindi cambiare sino al momento del pensionamento.

■ **La scelta tra rendita e capitale è definitiva e non può essere corretta a posteriori.**

■ **Una rendita è garantita vita natural durante. Il capitale invece può essere esaurito e in questo caso non vi è alcun diritto da far valere nei confronti della propria cassa pensioni.**

■ **La scadenza per comunicare questa decisione varia tra le casse pensioni ed è fissata nel regolamento. Può comunque giungere sino a tre anni prima del pensionamento.**

BIO

Sia Lim (36) è la sostituta dell'amministratore del SEV ed è specialista diplomata in contabilità e finanze, come pure in assicurazioni sociali.

In Svizzera tedesca è relatrice di alcuni corsi Movendo, quali per esempio quello sulla pianificazione della propria rendita di cassa pensioni.

Sezione PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati**Pranzo di Natale – mercoledì 9 dicembre**

Vi ricordiamo che è in programma presso il **Centro Manifestazioni Mercato Coperto di Mendrisio**. Il ritrovo è fissato a partire dalle ore 11.00 e poco più tardi sarà servito un ricco aperitivo, quindi, dopo i saluti del presidente sezionale Eligio Zappa, ci si potrà mettere a tavola per gustare un gustoso menu.

Il prezzo del pranzo, tutto compreso, è di CHF 40.00 a persona. Bevande: Merlot del Ticino da 7,5 dl e acqua minerale.

Desideriamo che sia un giorno di festa, d'incontri, d'amicizia e divertimento; perciò a allegrare il passare delle ore avremo un accompagnamento musicale ed una ricca lotteria.

Treni consigliati: da Airolo 8.59 – Faido 9.17 – Biasca 9.37 – Bellinzona arr. 9.53 – Cambiare treno Bellinzona pt. 10.03 (ferma in tutte le stazioni) Giubiasco 10.06 – Rivera 10.15 – Taverne 10.25 – Lamone 10.27 – Lugano 10.34 – Melide 10.41 – Maroggia 10.44 – Capolago 10.48 – Arrivo Mendrisio 10.54.

Da Locarno 9.34 – Cadenazzo 9.50 – Giubiasco arr. 9.57 cambiare treno Giubiasco pt. 10.06 – arrivo Mendrisio 10.54.

Da Chiasso 10.28 – Balerna 10.31 – arrivo Mendrisio 10.35.

Qualcuno del comitato sarà presente in stazione per trasportare coloro che avessero difficoltà nel camminare (10 minuti a piedi). Possibilità di posteggio per quanti arriveranno con mezzi propri. Qualora la vostra partecipazione dovesse essere annullata, desideriamo esserne informati tempestivamente.

Le iscrizioni sono chiuse ma se qualcuno si fosse deciso all'ultimo momento può ancora **annunciarsi a:** Marco Hefti, via Salim 7, 6653 Verscio – tel. 091 796 28 16 – e-mail: heftimarco@gmail.com.

Il comitato sezionale

■ VPT Locarno**Assemblea sezionale ordinaria 14 dicembre Locarno-Muralto**

Quest'anno il nostro ritrovo si terrà presso la sala Mimosa della Residenza al Parco a Locarno-Muralto, a partire dalle ore 19.00, con il seguente ordine del giorno:

1. apertura e saluto del presidente Alessandro Mutti
2. elezione del presidente del giorno e di 2 scrutatori
3. relazione del presidente
4. relazione finanziaria del cassiere Andrea Sabetti, con rapporto dei revisori e approvazione dei conti per l'anno 2014
5. relazione del segretario sindacale Angelo Stroppini
6. eventuali

Al termine è prevista la cena «natalizia» alle ore 20.00, preceduta dall'aperitivo.

La cena è aperta a tutti gli impiegati FART/NLM.

Per i membri del sindacato è richiesta una partecipazione di CHF 20.00, per i non affiliati è di CHF 58.00.

Menu: risotto allo champagne, arrosto di vitello con patate al rosmarino e verdure del piano di Magadino, mousse al cioccolato su composta di arancia, caffè e biscottini. Merlot del Ticino rosso Runchet (1 bottiglia ogni 4 persone), acqua gasata e naturale a volontà.

Vi attendiamo numerosi!

Iscrizione entro l'11 dicembre tramite SMS a:

Andrea Sabetti, telefono 076 464 80 00.

Il comitato

www.sev-online.ch



«Sono anche un macchinista»

Pietro Gianolli
Segretario sindacale



Solidarietà: la carta vincente del SEV.
Au SEV, on joue la carte de la solidarité.
Beim SEV spielt die Solidarität.



«Sono anche un segretario sindacale»

Walter Holderegger
Macchinista



«Sono anche un autista di bus»

Michele Corleto
Specialista tecnico



Solidarietà: la carta vincente del SEV.
Au SEV, on joue la carte de la solidarité.
Beim SEV spielt die Solidarität.



«Sono anche uno specialista tecnico»

Denis Burri
Autista di bus

■ PV Vallese**Festa natalizia del 15 dicembre**

La tradizionale festa natalizia della sezione Oberwallis avrà luogo presso la sala del ristorante River Side a Briga-Glis.

Vi daremo il benvenuto a partire dalle ore 11.30 per poi proseguire con il pranzo.

Verranno consegnati i distintivi SEV argentati e dorati per i 25 e 40 anni di appartenenza al SEV. Un omaggio sarà consegnato pure a chi è affiliato al SEV da 40, 50 e 70 anni. Questi fedeli membri verranno invitati personalmente.

Vi attendono pure la tombola e il vin brûlé. Sono cordialmente invitati anche le vostre e i vostri compagni di vita.

La cassa sezionale prenderà a carico parte delle spese e il costo per persona sarà di franchi 30.00.

Iscrizione entro l'11 dicembre a:

Walter Schmid con il formulario che avete ricevuto o per telefono allo 027 923 54 31, 079 872 38 37 o e-mail: wal.schmid@bluewin.ch.

Info: www.sev-pv.ch/wallisvalais.

Il pranzo natalizio per la **sezione Unterwallis** avrà luogo mercoledì 9 dicembre a partire dalle ore 11.30 a Martigny.

Il segretario Peter Rolli

Cena della sezione VPT Sottoceneri

Mezzo secolo al SEV



Peter Bernet con il festeggiato Emilio Sassi.

La VPT sottoceneri si è ritrovata per la tradizionale serata conviviale al ristorante Rupe di San Zeno a Lamone.

Per una volta, le discussioni su stipendi, orari, turni e

quant'altro hanno lasciato spazio, oltre che ai complimenti all'eccellente cucina, alle discussioni tra colleghi delle diverse aziende riunite nella sezione: AMSA, ARL, FLP, Monte Lema, SNL e TPL. Prima dell'estrazione della fornitissima

lotteria, il presidente Peter Bernet ha ringraziato per la loro fedeltà i colleghi Emilio Sassi e Cesare Ronchetti (50 anni) e Jean-Pierre Alberti (40 anni al SEV).

gi

vpt. Propaganda 2015

L'efficace azione prosegue!!!

1. La sezione riceve la quota **fr. 50.-** per ogni nuovo membro reclutato, fino ad un massimo di 20 nuovi membri.
2. Se si supera la quota die 20 nuovi membri, verranno versati **500.- franchi** supplementari.
3. Le dieci sezioni, che saranno riuscite a maggiormente aumentare percentualmente il loro effettivo, riceveranno un **premio supplementare**.

CONDOGLIANZE

La sezione VPT Locarno ha preso atto con cordoglio della morte del collega pensionato **Giovanni Cappa**. Ai familiari le più sentite condoglianze da parte della nostra sezione.

VPT Locarno

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.

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

ISSN 1662-8470

Prossima edizione: 17 dicembre 2015. **Chiusura redazionale:** giovedì 10 dicembre, ore 10.

A SPROPOSITO DI ...

ROBERTO DE ROBERTIS

... dimagrire

Il vero problema non è dimagrire: è restare magri! Quando anche si riesce a perdere finalmente il peso desiderato, c'è ancora comunque l'incubo della ripresa dei chili perduti a vanificare tutti quei giorni passati a mortificare il corpo e lo spirito. Senza contare che, di solito, è la parte superiore del corpo, dalla vita in su, a registrare la maggior perdita di grasso. Si tratta, infatti, della parte del fisico meglio vascolarizzata e quindi più ossigenata e più incline a bruciare gli accumuli adiposi. Al contrario, la parte inferiore del corpo è più soggetta a fenomeni di stasi venolinfatica e di rallentamento circolatorio; più refrattaria quindi al dimagrimento e più spesso invasa anche dalla cellulite. In particolare alle donne (che tendono a ingrassare più «a pera» che «a mela») risulta particolarmente difficile perdere il grasso proprio dove tendono più ad accumularlo: sulle cosce e sui fianchi. Dimagriscono invece nella parte alta del corpo, dove un po' di ciccia contribuisce a dare massa al seno. Celebre il caso di un'attrice che, in seguito a un dimagrimento sotto controllo medico, si ritrovò due taglie in meno di reggiseno e citò per danni il suo dietologo, colpevole di averle fatto perdere anche buona parte del suo «sex appeal». Ma la vera crisi comincia quando ci si rende conto che, tanto è stato difficile perdere i chili di troppo, quanto è facile riprenderli; perché il corpo tenderà sempre a tornare al suo peso massimo, non appena si abbasserà la guardia e si tornerà a sgarrare. Come se non bastasse, sarà poi sempre più difficile perdere i chili ripresi; anche ripetendo alla lettera la dieta che prima aveva funzionato così bene. Colpa di una situazione metabolica ancestrale sviluppata dall'uomo per sopravvivere alle lunghe carestie; frutto dei meccanismi evolutivi che hanno risparmiato tante volte nel corso dei millenni la nostra specie dal rischio di estinzione. In caso di restrizioni alimentari protratte e ricorrenti, specie se associate all'impiego di farmaci dimagranti, alla fine entra in gioco una sorta di «ormone del risparmio», capace di trasformare in grasso tutto ciò che non serve ai bisogni immediati dell'organismo. La fiamma del metabolismo si abbassa e il risultato è che si arriva ad assimilare il 100% di ciò che si ingerisce, si brucia pochissimo e (quasi) «s'ingrassa persino con un bicchiere d'acqua». Ecco perché, in ultima analisi, sono gli stessi dietologi ad ammettere che l'unico modo per restare magri è non ingrassare mai!

Léman Express

No alla privatizzazione

Erano più di 70 i dipendenti SNCF e FFS accorsi martedì 24 novembre presso la stazione delle Eaux-Vives per la manifestazione indetta dai sindacati SEV, VSLF, CGT e Sud Rail. Obiettivo dell'azione: richiedere condizioni di lavoro senza dumping sulla futura linea regionale transfrontaliera franco-valdo-ginevrina.

Le condizioni di lavoro che si applicheranno in futuro al traffico ferroviario regionale franco-valdo-ginevrino – che si chiamerà Léman Express e che entrerà in servizio nel 2019 – sono ancora tutte da scrivere. «Abbiamo dunque consegnato un libro bianco alla direzione del progetto», afferma Valérie Solano, segretaria sindacale del SEV. A dire il vero più che di direzione si è trattato della responsabile della comunicazione, che ha raggiunto per l'occasione la stazione delle Eaux-Vives. Se è vero che prima della mes-



Valérie Solano, SEV, e Bernard Tournier, CGT, consegnano il libro bianco alla controparte.

sa in servizio c'è ancora tempo, SEV, VSLF, CGT e Sud Rail hanno deciso di mobilitarsi per esigere buone condizioni di lavoro. «Gli elementi che sono stati presentati in occasione dell'ultimo consiglio di amministrazione ci preoccupano perché si parla della creazione di una filiale di diritto privato al 100%» ha detto Bernard Tournier, segretario

sindacale del settore ferroviario della CGT di Chambéry. Si parla quindi di una privatizzazione che genererebbe un deterioramento inaccettabile delle condizioni di lavoro e dei salari. «Per noi il traffico ferroviario regionale deve essere gestito dalla società pubblica francese SNCF e dalle FFS: le due aziende non farebbero altro che prestare i dipendenti

con le rispettive condizioni di lavoro» sottolinea Valérie Solano. Julien Troccaz, segretario regionale del Sud Rail, non le ha mandate a dire: «Non appena si apre alla concorrenza, l'offerta diventa meno buona, le tariffe aumentano, gli aumenti di produttività si concretizzano attraverso la soppressione dei controllori e del personale

di vendita, che viene sostituito dalle macchine».

Essere attori del progetto

Il personale vuole inoltre partecipare al progetto del traffico regionale e dare vita ad un esercizio di qualità sulla base di precise competenze. I sindacati rifiutano treni senza controllori perché i macchinisti che sono soli sui treni – e solo sporadicamente supportati dalla polizia – non possono garantire né la loro sicurezza, né quella dei passeggeri in caso di problemi. La realtà sulla rete svizzera offre purtroppo testimonianze concrete. Negli ultimi mesi i macchinisti dell'Arco Lemnico sono stati bersaglio di violenti attacchi. Attacchi che fanno ovviamente riflettere. La presenza di professionisti sul terreno è necessaria se si vuole frenare il degrado delle stazioni e la conseguente mancanza di sicurezza.

Vivian Bologna

Photomystère: «in che regione è stata scattata questa foto?»



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 9 dicembre 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. Non verrà

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

È in palio un coltellino Outrider con il logo SEV, che verrà sorteggiato tra coloro che avranno dato la risposta esatta.

La foto dell'ultima edizione è stata scattata alla stazione della ferrovia retica di Thusis, decorata da alcune statue in bronzo. Troverete una foto esplicativa sul sito www.sev-online.ch.

Il fortunato vincitore dei 40 franchi in buoni Reka è **Araldo Luminati, di Küsnacht ZH, membro della sezione VPT servizi ferroviari.**