

La rinascita

Chiasso smistamento sta conoscendo una fase positiva.

Pagina 11



Nuovi profili professionali

Applicazione sospetta dei nuovi profili professionali presso la Divisione Viaggiatori FFS. Il SEV non accetta declassamenti.

Pagine 2 e 3



Personale treno

Nuove BAR da dicembre. Risultato soddisfacente.

Pagina 4

Intervista al consigliere federale Alain Berset, padre della riforma del sistema pensionistico

PV 2020: due volte sì

Il 24 settembre voteremo sulla riforma Previdenza vecchiaia 2020 (contro cui è stato lanciato un referendum) e sull'aumento dell'IVA per finanziare l'AVS. Il consigliere federale Alain Berset illustra i motivi a favore di questa riforma, alla quale anche il SEV raccomanda di votare sì.

Pensioni sicure, stabilizzazione sia dell'AVS, sia della previdenza professionale obbligatoria, miglioramenti per le donne che lavorano a tempo parziale e miglioramento per i disoccupati di una certa età sono tutti motivi buoni per votare sì. «La posta in gioco è molto alta - ha detto Berset - perché c'è in ballo l'istituzione più importante del nostro stato sociale e il contratto tra le generazioni». Ne è convinto anche il SEV.



Alle pagine 3, 8, 9 e 10

Il consigliere federale socialista Alain Berset in prima linea per difendere la sua riforma

elvetino tra soddisfazione e preoccupazioni

Le trattative per il rinnovo del CCL si sono concluse in modo molto soddisfacente, ma all'orizzonte si stanno addensando alcune nubi. Non solo perché il direttore è stato licenziato con effetto immediato, ma perché sui dipendenti c'è una pressione crescente sui criteri di valutazione e sulla cifra d'affari.

a pagina 16

Nella vertenza NLM si apre una nuova fase, che si annuncia complessa

Avanti tutta verso un nuovo CCL

■ Terminato lo sciopero, sul quale è tornata la vicepresidente del SEV Barbara Spalinger nell'intervista, si apre una nuova fase nella vertenza NLM: l'avvio di trattative per negoziare un CCL, peraltro imposto dal Cantone. Il lavoro si annuncia complesso anche perché da un lato ci sono i dipendenti licenziati della NLM - tutti sindacalizzati e motivati a lottare - dall'altro lato c'è il



personale SNL che ha deciso di seguire la linea imposta dalla direzione.

Direzione che, lo ricordiamo, ha disdetto il CCL. Intanto la comunità sindacale, guidata dal segretario sindacale del SEV Angelo Stroppini, ha scritto una lettera al direttore della SNL Agostino Ferrazzini, chiedendo un incontro entro fine settembre. Diventa urgente ripristinare un partenariato sociale.

alle pagine 2, 5, 6 e 7

IN BREVE

ATA: no ai bus a lunga distanza

■ L'ATA (Associazione Traffico e Ambiente) prende posizione sull'apertura del mercato svizzero ai bus a lunga distanza, schierandosi contro queste imprese di trasporto private che, oltre ad avere conseguenze negative per l'ambiente, faranno perdere linee redditizie alle imprese pubbliche, finanziate con i soldi dei contribuenti. «L'Ufficio Federale dei Trasporti (OFT) sottolinea l'associazione in una nota, «ha invitato a prendere posizione su un'eventuale servizio regolare con autobus a lunga distanza su degli assi ferroviari attrattivi, per esempio Ginevra - San Gallo. Questa procedura di consultazione riposa sulla domanda di concessione di «Domo Reisen», impresa che, da questa primavera, sta conducendo un test gratuito su alcune linee». Nell'interesse della protezione dell'ambiente, l'ATA insorge contro questo progetto «insensato». «I trasporti pubblici svizzeri sono finanziati massicciamente con i soldi dei contribuenti» ribadisce l'ATA nella nota. «Se una concessione è accordata a degli autobus a lunga distanza, questi circoleranno soltanto sugli assi di trasporto redditizi, proprio quelli che permettono alle FFS di ottenere un guadagno finanziario che compensa le perdite nei servizi delle regioni periferiche. I contribuenti dovranno quindi compensare gli introiti che le FFS perderanno sulle loro linee principali. Gli investimenti pubblici, che ammontano a diversi miliardi annui, per la manutenzione e lo sviluppo della rete dei trasporti pubblici saranno così sprecati». «È anche per rispetto dell'ambiente che sosteniamo molto fortemente le ferrovie in Svizzera, poiché è senza discussione il mezzo di trasporto di massa più ecologico. Fare un doppione delle offerte di trasporto pubblico, proponendo un sistema parallelo, provoca in ogni caso più inquinamento» conclude Evi Allemann, presidente dell'ATA.

Applicazione sospetta dei nuovi profili professionali presso la Divisione Viaggiatori FFS

SEV: «Declassamenti

2774 dipendenti nel settore Operating della Divisione Viaggiatori FFS riceveranno alla fine dell'anno nuove descrizioni dei posti di lavoro sulla base di nuovi profili professionali. Per 727 di loro, la nuova funzione significa un livello di esigenza più elevato. Ma per 227, il livello di esigenza è più basso. Il SEV e la Commissione del personale non accettano retrocessioni. Si teme che in realtà le esigenze richieste vengano poi ridotte solo sulla carta ma non nella pratica.

«Constatamo che l'impatto sul personale non è stato presentato in modo trasparente» scrive il SEV nella sua presa di posizione del 14 luglio in merito alle assegnazioni di posti di lavoro e delle nuove classificazioni legate al progetto Professional Profiles Operating».

Comitato SEV

Sguardo su uno sciopero esemplare

Nella riunione del 18 agosto, il comitato SEV ha stilato un bilancio sullo sciopero NLM. Ha inoltre preso misure per il reclutamento.

«I colleghi e le colleghe hanno resistito 20 giorni. Questo sciopero è stato esemplare. Possiamo essere fieri dei nostri militanti, del personale sindacale e amministrativo che li ha accompagnati», ha insistito il presidente Giorgio Tuti. La vice presidente Barbara Spalinger ha invece sottolineato la solidarietà esemplare espres-



Tecnico in azione presso il centro di Zürich-Herdern.

Operating (OP) aveva presentato il progetto per la prima volta nel giugno 2016 ai partner sociali e da settembre alla Commissione del personale (CoPe) per consultazione. Ma tutti i suggerimenti e le richieste di modifica della CoPe sono stati ignorati e rifiutati con una presa di posizione basata su argomenti poco convincenti. Nell'ambito del progetto sono stati sviluppati nuovi profili professionali per le aree Kaizen, manutenzione, pulizia,

manovra e logistica. Su questa base, nella primavera del 2017 gli specialisti HR hanno definito le descrizioni dei posti di lavoro e fissato i livelli di esigenza. Quindi hanno assegnato le nuove descrizioni del lavoro, rispettivamente le funzioni, prima per i vertici dei team e poi per /i le dipendenti.

Retrocessioni incomprensibili
Il risultato è stato presentato alle parti sociali il 22 giugno 2017 in occasione della terza

riunione dell'organo di accompagnamento dei profili professionali OP. Il SEV ha richiesto una procedura di consultazione e, nel documento in cui precisa la propria posizione, ha criticato in particolare i declassamenti e la mancanza di trasparenza, in particolare il rifiuto delle FFS di permettere la consultazione delle descrizioni dei posti. Senza l'accesso a questi documenti non è possibile cogliere le modifiche nei diversi compiti delle funzioni. Ecco perché il SEV vuole consultare le descrizioni dei posti di lavoro. Il SEV teme che le persone colpite dovranno svolgere compiti con requisiti più elevati. Ha inoltre messo in discussione la ripartizione dei nuovi livelli di tecnica da 1 a 4 nel settore della manutenzione. Non è facile fissare dei limiti nella pratica, inoltre i bisogni a livello di personale non sono ancora definiti.

Nessuna concessione

Il servizio HR della Divisione Viaggiatori ha deciso di mantenere tutti i declassamenti. Non ne vuole proprio sapere dei

inaccettabili»

rimproveri sindacali sulla mancanza di trasparenza e ribatte al SEV dicendo che presso le FFS non si usa presentare le descrizioni dei posti quadro.

Attribuzioni sospette

Pure la ripartizione dei colleghi e delle colleghe nelle nuove funzioni e nei nuovi posti manca di trasparenza. Lo scorso 22 giugno, nel quadro dell'organo di accompagnamento, HR P ha spiegato che sono stati presi in considerazione quattro criteri, ciascuno al 25%: aspetti sociali (compresa l'età e gli anni di servizio); comportamenti (ad esempio, misure legali), formazione (ad esempio qualifica) e prestazioni (ad esempio, valutazione del personale). Il 14 luglio il SEV ha chiesto che il criterio «comportamento» sia eliminato, in quanto questo è un compito di direzione. È inaccettabile penalizzare i dipendenti quando vengono applicati nuovi profili professionali.

Le FFS hanno risposto il 25 luglio precisando che l'assegnazione dei posti è inizialmente stata effettuata in base alle attività svolte fino ad allora e alle

qualifiche di ciascuno. Il catalogo dei criteri dovrebbe essere applicato solo in determinate aree e il criterio «comportamento» non era stato preso in considerazione per le assegnazioni dei posti di lavoro. Il SEV e la CoPe continuano a non capire come sono stati assegnati diversi posti.

Incontri informativi

Nel mese di agosto, OP ha iniziato a organizzare sessioni informative sull'impatto di nuovi profili professionali sul personale, dopo aver informato i capi team. Colloqui con il personale sono in corso dalla metà di agosto. La CoPe superficie della preparazione treno organizza dal canto suo giornate informative - come previsto dal CCL FFS (allegato 9, articolo 26) che definisce la collaborazione - per fornire assistenza alle persone interessate. Anche il SEV è stato invitato a questi incontri per rispondere a questioni legali.

Le date dei prossimi incontri su www.sev-online.ch

227 declassamenti

- 13 coach Kaizen, benché non è stato loro ritirato alcun compito; al contrario: le esigenze sono aumentate;
- 139 tecnici della manutenzione nella messa a disposizione dei treni (ZBS);
- 37 persone nelle funzioni cleaning (ZBS);
- 2 specialisti di manovra e 5 macchinisti di categoria A40 (ZBS) e 1 specialista di manovra (settore FZI);
- 23 tecnici di manutenzione (settori FZI) e logistica del materiale (MLO);
- 7 operatori logistica MLO.

Persone di contatto:

■ Segretariato centrale SEV: juerg.hurni@sev-online.ch

■ Per la CoPe e SEV-TS: christoph.geissbuehler@sev-ts.ch

Markus Fischer

Maggiori controlli sul transito dei camion: 10 400 firme



Una petizione con 10'400 firme per chiedere più controlli sui camion in transito in Svizzera. L'iniziativa delle Alpi ha consegnato il bottino nei giorni scorsi. Per quasi un terzo dei mezzi pesanti controllati nel 2016 nel canton Uri sono emersi sovraccarichi, problemi tecnici o violazioni dei tempi di riposo prescritti ai conducenti. Attualmente è sottoposto a verifiche meno del 4% di tutti i veicoli che trasportano merci attraverso le Alpi. L'organizzazione si rivolge a Doris Leuthard chiedendo il rafforzamento della sorveglianza, l'accelerazione dei tempi di realizzazione del centro di controllo previsto in Ticino e la pubblicazione, ogni anno, degli esiti dei controlli.

EDITORIALE

«Previdenza vecchiaia 2020». Questa riforma complessa è fondamentale per i lavoratori e le lavoratrici. Le finanze dell'AVS saranno deficitarie con l'arrivo dei pensionati del baby-boom, mentre le casse pensione faticano a garantire il livello delle rendite. Il congresso del SEV dello scorso mese di maggio ha visto giusto votando ampiamente il testo di orientamento sulla politica sociale e sostenendo di conseguenza la PV 2020.

«La Previdenza vecchiaia 2020 contempla numerosi miglioramenti per lavoratori e lavoratrici.»

Giorgio Tuti, presidente del SEV

Il SEV si è pertanto fortemente impegnato a favore di un doppio sì il 24 settembre. Il progetto proposto contempla notevoli miglioramenti per lavoratori e lavoratrici, a cominciare dal rafforzamento dell'AVS: i nuovi pensionati riceveranno infatti 70 franchi in più al mese (226 franchi per le coppie). Mentre gli avversari non vogliono in nessun caso aumentare l'AVS - pilastro troppo solidale ai loro occhi - il movimento sindacale ne difende da tempo la valorizzazione. E le donne, che versano il 38% dei contributi di AVS, ricevono il 56% delle sue prestazioni. Ciò significa che questa riforma è importante anche per le donne, nonostante l'aumento a 65 anni dell'età di pensionamento. Malgrado questo aspetto negativo, occorre valutare davvero il pacchetto nel suo complesso. Con 70 franchi supplementari al mese, le donne che ricevono una rendita AVS di almeno 1700 franchi, avranno la facoltà di andare in pensione anticipata a 64 anni senza essere penalizzate finanziariamente.

Infine, i salari bassi e il lavoro a tempo parziale saranno meglio garantiti nel secondo pilastro grazie in particolare alla riduzione della deduzione di coordinamento. Sono dunque le cifre stesse a mostrare il vantaggio del doppio sì. Ma c'è anche un'analisi politica. Sappiamo che se la PV 2020 verrà respinta, la destra ha già pronto un pacchetto di tutt'altra natura, sicuramente più indigesto e con l'obiettivo di aumentare l'età di pensionamento per tutti a 67 anni.

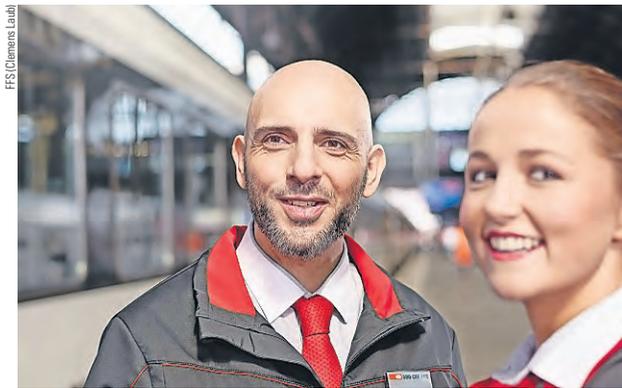
Ma vogliamo davvero assumerci la responsabilità di un tale scenario? O vogliamo piuttosto accettare una riforma equilibrata che contiene molte richieste sindacali?

La posta in gioco il 24 settembre è troppo importante per fare una scelta puramente ideologica.

Personale treno FFS

Nuove BAR da dicembre

La SEV-ZPV e la gestione del traffico (VM) FFS hanno rivisto le regolamentazioni specifiche settoriali del personale treno. Le BAR sono state sottoscritte il 14 agosto ed entreranno in vigore al cambio orario di dicembre. Il risultato può essere considerato soddisfacente.



Le nuove BAR porteranno al personale treno diversi miglioramenti

Le FFS volevano discutere soprattutto delle seguenti richieste:

- abolire la facoltatività delle prestazioni notturne sulla S-Bahn per collaboratori oltre i 55 anni. Questo peggioramento non era accettabile per la SEV-ZPV;

- anticipare l'entrata in servizio dopo il giorno di riposo e dopo le ferie alle 4.30, anziché 5.00. Alla fine le FFS hanno ritirato questa richiesta. Un'ulteriore richiesta di poter attribuire prima di un giorno di riposo turni fino alle ore 22.15 e prima delle ferie fino alle ore 21.15 ha portato ad un accordo di compromesso: di principio la fine del servizio rimane

alle ore 20.00, ma con il modello di distribuzione «preferenza tardi» sarà possibile lavorare prima di un giorno di riposo fino alle ore 00.15. Per tutti gli altri modelli di distribuzione sarà possibile, con l'accordo del personale, lavorare fino alle ore 22.15 prima di un giorno di riposo e fino alle ore 21.15 prima delle ferie. Al termine delle ferie verrà inoltre garantita la domenica di riposo;

- novità sulla durata del lavoro ininterrotta: nei turni con prestazioni di preparazione treni (rilevamento sul campo e messa in servizio commerciale), la durata di lavoro ininterrotta potrà essere estesa da 4

1/2 ad al massimo 5 ore, senza il consenso del personale o della commissione del personale. La SEV-ZPV ha tuttavia ottenuto alcune restrizioni (vedi intervista qui sotto). Nel traffico internazionale era già possibile lavorare 5 ore consecutive senza il consenso del personale o della CoPe.

Dare per avere

Le trattative hanno approfondito anche l'argomento delle pause. La SEV-ZPV ha ottenuto che la durata complessiva di tutte le pause in un turno di servizio non possa superare i 60 minuti. Il tempo superiore ai 60 minuti verrà computato interamente come tempo di lavoro, darà di-

ritto al supplemento di tempo per lavoro notturno e alle indennità, ma non rientrerà nel calcolo del tempo massimo di lavoro. Inoltre, nel tempo di pausa che eccede i 60', i collaboratori e le collaboratrici possono essere chiamati in servizio unicamente con il loro accordo. Quale contropartita, non verrà più riconosciuto il supplemento di tempo di 20 minuti per pause da 30 a 59 minuti. Questa modifica riprende le modifiche della prossima revisione dell'ordinanza sulla legge della durata del lavoro, sull'abolizione dei supplementi per pause inferiori a 60 minuti. In compenso, nel 2018 il personale avrà diritto ad 1 giorno di riposo supplementare.

Un ulteriore miglioramento saranno le pause per l'assunzione di pasti principali: avranno come finora una durata minima di 40 minuti, ma dovranno essere possibilmente attribuite tra le 11 e le 14, rispettivamente tra le 17 e le 20. I turni della distribuzione «preferenza presto» saranno adeguati in modo tale da permettere il raggiungimento del tempo di lavoro dovuto annuale, senza dover effettuare turni tardi.

Markus Fischer

IN BREVE

Mozione «No ad una doppia pena»

■ Edith Graf-Litscher, segretaria sindacale SEV e Consigliera nazionale socialista (TG), aveva presentato lo scorso 13 giugno una mozione che chiedeva di risolvere il problema degli autisti professionisti che, in caso di ritiro della patente per infrazioni alle norme di circolazione commesse nella vita privata, rischiavano di essere puniti anche in ambito professionale. Il Consiglio federale ha chiesto di respingerla, sostenendo che le decisioni di ritiro della patente devono in ogni caso tener conto delle circostanze puntuali, che dovrebbero quindi contribuire a determinare la durata del ritiro. Inoltre, le autorità cantonali hanno la facoltà di ridurre la durata del ritiro della patente per le categorie necessarie per l'attività professionale. Il governo è infine del parere che gli autisti professionisti sono chiamati ad assumersi responsabilità importanti, per cui debbano osservare con particolare scrupolo le norme di circolazione. «Posso condividere questo parere» precisa Edith Graf-Litscher, «ma penso che, in particolare in caso di infrazioni lievi, vi sia necessità di intervenire». Oggi si fanno distinzioni solo in caso di messa in pericolo, mentre bisognerebbe tener conto anche del grado di responsabilità». La mozione di Edith Graf-Litscher passerà ora all'esame da parte della commissione trasporti e comunicazione.

Berna scrive a Berlino

■ Doris Leuthard ha scritto a Berlino per sottolineare le gravi conseguenze causate sul traffico merci e sull'economia svizzera dalla chiusura dell'asse ferroviario europeo nord-sud dopo un cedimento dei binari lungo la linea della Rheintalbahn. Sollecita un rapido ritorno alla normalità affinché il traffico merci su rotaia tra Germania e Svizzera, nonché quello diretto in Italia, possano essere gestiti in maniera efficiente malgrado la situazione difficile.

5 domande a Andreas Menet, presidente centrale della sottofederazione del personale treno (ZPV)

■ **contatto.sev:** Quali sono i miglioramenti delle BAR per il personale treno?

Andreas Menet:

Abbiamo ottenuto diversi miglioramenti. La domenica dopo le ferie sarà per esempio un giorno di riposo garantito. Per le preferenze presto e tardi sarà inoltre garantito un tempo di lavoro di 8 ore e 12. Finora accadeva spesso che soprattutto i collaboratori con preferenza presto avessero turni troppo corti. Le pause saranno



pagate già a partire da 60 minuti anziché 105, un bel risultato.

■ **Dove ha fatto concessioni il SEV-ZPV?**

Per poter realizzare richieste in sospeso abbiamo fatto concessioni soprattutto sulla fine di servizio prima di un giorno di riposo e sulla durata del lavoro ininterrotta. Per turni con messa in servizio commerciale di treni o con rilevamento sul campo, potranno essere pianificati turni con una durata ininterrotta del lavoro fino a 5 ore, ma con diverse restrizioni: i turni dovranno avere una durata massima lavorativa di 540 minuti e una pausa di 60 minuti. Questi

turni non potranno inoltre essere assegnati due giorni di seguito. Nella pianificazione annuale sono previsti dai 26 ai 30 turni simili.

■ **Qual è il bilancio generale per il personale treno?**

Il bilancio risulta complessivamente positivo. Abbiamo potuto realizzare proposte inoltrate già da tempo all'assemblea dei delegati ZPV.

■ **Come hai vissuto le trattative?**

L'atmosfera era nel contempo critica e positiva. Le due parti non avevano intenzione di rivivere la situazione creatasi nel 2015. Dopo

l'accordo abbiamo tuttavia avuto un momento di tensione che ha rischiato di compromettere la firma. Un'ulteriore tornata di trattativa ha tuttavia permesso di eliminare i disaccordi.

■ **Aumenterà la pressione sul personale treno?**

Il progetto «accompagnamento alla clientela 2020» aumenterà la pressione, soprattutto per quanto concerne il profilo professionale. L'esito dell'assegnazione della concessione a lunga distanza potrebbe inoltre avere influssi importanti sulle condizioni d'impiego attuali.

Fi

Un mese dopo la fine dello sciopero, la motivazione dei pirati resta intatta

Sull'onda del coraggio



Un mese dopo la fine dello sciopero c'è la consapevolezza che il difficile viene ora

Volti solo in apparenza riposati, a tratti distesi, a tratti tesi. Perché la preoccupazione sul futuro occupazionale rimane grande. Molte, troppo incognite. Molti, troppi interrogativi sulla futura gestione del personale, così diversa tra le due realtà dei due laghi, Ceresio e Verbano. Diversi anche i punti di partenza: a Lugano il personale (o una parte di esso) si è schierato con la direzione, che ha pure disdetto il CCL interrompendo nel contempo le relazioni con i sindacati; a Locarno i dipendenti hanno costruito insieme ai sindacati un percorso di lotta basato sul confronto aperto e sulla fiducia reciproca. In venti giorni di sciopero e nei giorni successivi le relazioni si sono consolidate, i dipendenti sono diventati più forti e consapevoli dei loro diritti.

Parlando con loro si è palesata una grande volontà di resistenza, basata su un'analisi molto lucida della situazione. Capitani, comandanti e marinari del bacino svizzero del Lago Maggiore, sono tutte persone che amano il loro lavoro. Lo svolgono con professionalità da mol-

tissimi anni. Per alcuni di loro la navigazione è una storia di famiglia, per altri un'antica passione. Proprio per questo nessuno desidera buttare alle ortiche un patrimonio professionale e umano costruito negli anni.

Uniti e compatti per negoziare un nuovo CCL

Proprio per questo tutti intendono difendere un'idea di lavoro, un'idea di professionalità che ha un valore. E questo valore si misura anche nelle condizioni contrattuali e salariali. Perché mai i dipendenti NLM licenziati dovrebbero accettare che con un colpo di spugna vengano cancellate conquiste salariali, sociali e sindacali ottenute negli anni? Insomma i dipendenti NLM sono pronti a lottare per un nuovo Contratto collettivo di lavoro che tenga in giusta considerazione il mantenimento di condizioni contrattuali e salariali adeguate. «Nessuno chiede la luna - ha detto **Angelo Stroppini**, sindacalista del SEV e capo della comunità di trattativa - ma di sicuro chiediamo che vengano avviate trattative serie che con-



Timone fisso verso l'obiettivo pronto ad affrontare burrasche

templino non solo le esigenze aziendali, ma anche e soprattutto quelle del personale, che rappresenta un'importante risorsa. Vediamo naturalmente di buon occhio la volontà di rilancio sui due laghi Ceresio e Verbano, perché può aprire prospettive occupazionali interessanti. E un sindacato guarda sempre con interesse allo sviluppo dell'occupazione. Ma le condizioni di questa occupazione non sono affatto un det-

taglio: sono il cuore stesso di ogni rapporto di lavoro. Sappiamo benissimo - ha continuato Stroppini - che la fase più difficile arriva adesso. I sindacati, e lo abbiamo visto anche martedì sera, possono contare su un personale motivato che insieme a noi vuole scrivere il proprio futuro destino». Mentre si attende di poter consultare il business plan (atteso per metà settembre) del futuro consorzio, i sindacati

hanno chiesto un incontro al direttore della SNL Agostino Ferrazzini. Si tratta in particolare di definire il passaggio del personale NLM nella nuova società e di ripristinare le relazioni di partenariato sociale.

Françoise Gehring

Leggere anche l'intervista a Barbara Spalinger, alle pagine 6 e 7

Navigazione Lago Maggiore



Barbara Spalinger.

Sciopero vittorioso Ma la battaglia continua

Bella vittoria sindacale. Dopo venti giorni di sciopero, i 34 dipendenti licenziati a metà giugno dalla Società Navigazione Lago Maggiore (NLM), hanno ottenuto delle garanzie sul loro impiego e sul livello salariale per un anno. I pirati hanno così ripreso il lavoro il 15 luglio. Restano ancora molte incognite (la soluzione sui salari resta provvisoria) e soprattutto c'è un CCL da negoziare. Bilancio e prospettive su questa lotta esemplare con Barbara Spalinger, vice presidente del SEV, che ha seguito da molto vicino l'intera vicenda.

Dopo 20 giorni di sciopero, i dipendenti hanno ottenuto dei risultati?

Barbara Spalinger: Sì, scioperare ne è valso veramente la pena (cfr box). Molto timido all'inizio della vertenza, il Governo ticinese ha in seguito svolto un ottimo lavoro. Con la città di Locarno, ha messo sul tavolo la somma necessaria per garantire l'attuale livello salariale per un anno. Insomma, lo sciopero ha esercitato una certa pressione. Inoltre c'erano diversi appuntamenti turistici e culturali di grande rilievo, come l'imminente Locarno Festival. La Società navigazione Lago di Lugano (SNL) dovrà garantire il pieno impiego nel

futuro consorzio con la NLM. Come detto i salari attuali saranno garantiti per un anno grazie al Cantone e alla città di Locarno. Un fatto importante se si tiene conto che le condizioni contrattuali e salariali presso la SNL sono meno favorevoli. Il Governo ticinese ha inoltre preteso che venga negoziato un nuovo CCL. CCL che la SNL aveva disdetto in marzo. È stata pure trovata una soluzione per la cassa pensione.

Come si è arrivati alla garanzia di un anno per i salari?

Ci siamo basati sulla seguente argomentazione: nel caso di trasferimento di un'azienda, se i rapporti di lavoro trasferiti so-

no retti da un CCL, l'acquirente è tenuto a rispettarlo per un anno. È quando figura nero su bianco nel Codice delle obbligazioni. Dal momento che la NLM ha disdetto il CCL, il SEV ha minacciato di adire le vie legali per contestare una disdetta fatta in malafede. In questo contesto i licenziamenti erano abusivi poiché annunciati poco prima della disdetta del CCL e con un preavviso di sei mesi. Abbiamo avuto il sospetto che si fosse proceduto in questo modo affinché il nuovo datore di lavoro non fosse tenuto a riprendere il personale alle attuali condizioni. I dirigenti hanno probabilmente capito che davanti ai giudici avrebbero perso. Nella convenzione firmata, si rinuncia alle vie legali. Spetterà a noi lottare per mantenere il livello salariale attuale al di là di un anno.

Durante lo sciopero ci sono stati errori o punti negativi?

In venti giorni di sciopero è inevitabile che ci siano piccole crisi o conflitti. Con tre sindacati coinvolti nello sciopero, non è sempre facile trovare subito un accordo. Ma occorre sottolineare che è stato fatto un grande lavoro collettivo, senza anteporre alcuna singola bandiera. Ce n'era una sola: quella blu dei pirati. Siamo veramente riusciti a parlare con

un'unica voce. Abbiamo registrato anche alcune tensioni tra gli scioperanti; ed è normalissimo perché in gioco c'è il destino di 34 dipendenti e delle loro famiglie. Anche in questo caso, le divergenze sono sempre state appianate nelle assemblee. Essere presenti in uniforme tutti i giorni, per 20 giorni ed esposti al pubblico, è stata dura. Ma il sostegno della popolazione e dei turisti ha dato molto coraggio. La forza d'impatto logistica di UNIA, sempre presente sul posto, è stata di grande aiuto. Un plauso anche alle famiglie degli scioperanti, molto attive.

Quale ruolo ha giocato il SEV in questo successo?

Le minacce di azioni legali del SEV - oltre all'impatto dello sciopero stesso - hanno contribuito a convincere le autorità

pubbliche e le aziende a trovare rapidamente una soluzione. Nelle sue vesti di sindacato dei trasporti, il SEV ha messo sul piatto le sue conoscenze e la sua esperienza nelle trattative. Essere un sindacato di base ci permette anche di avere un contatto formidabile con salariati e salariate ben organizzati, che hanno costruito un rapporto di fiducia di lunga data con il nostro collega Angelo Stroppini (cfr. pagina 5). Tutti i nostri colleghi ticinesi - in particolare Angelo, Françoise Gehring e Pascal Fiscalini - sono stati presenti quotidianamente; hanno dato per 20 giorni tempo ed energie. Alla fine erano stanchi morti!

Quale sarà il seguito?

Con questo sciopero abbiamo svolto un grande lavoro e ottenuto una bella vittoria. Ora



Angelo Stroppini ha costruito negli anni un rapporto di fiducia con il personale

dobbiamo consolidare questo risultato. Per prima cosa dobbiamo concentrarci sul nuovo CCL e lavorare sui livelli salariali oltre l'anno di garanzia. Per questo possiamo contare su una base motivata, solida e fiduciosa nelle sue capacità di lotta.

Ora che un nuovo CCL dovrà essere negoziato, che cosa ci si deve aspettare da una azienda come la SNL?

I negoziati si annunciano estremamente duri. Lo scorso 2 agosto i sindacati hanno incontrato i rappresentanti del Governo ticinese, dell'Ufficio federale dei trasporti, delle aziende SNL e NLM e del turismo. C'è stata una presentazione sul futuro del consorzio, comprese le attività previste per rilanciare la navigazione. Tutto è stato illustrato nei dettagli, contrariamente alla questione salariale sollevata alludendo ad una non meglio precisata «ridefinizione dei contratti di lavoro». È stata pure menzionata una «discussione bimestrale con il personale», ma senza mai menzionare il CCL o i sindacati. Ovviamente vogliamo conoscere le condizioni di trasferimento alla SNL e il suo futuro

rapporto con i sindacati. Se si rifiuta di negoziare un CCL, la società rischia di perdere il milione che il Ticino metterà sul tavolo

«I dirigenti hanno probabilmente capito che davanti ai giudici avrebbero perso.»

per finanziare il trasporto di servizio pubblico sul bacino svizzero del Lago Maggiore. Il Cantone accorda sovvenzioni pubbliche solo in presenza di un CCL. Motivo in più per la parte padronale di entrare in trattative.

Ma la SNL a Lugano offre salari assai più bassi...
Il SEV spera di riuscire ad aumentare il livello salariale.

Quando rilascia una concessione, l'UFT non dovrebbe essere più rigoroso sulle condizioni di lavoro?
Per l'UFT i salari devono essere quelli usuali nel settore. Nel settore dei bus ha fissato un salario minimo. Ma per quanto riguarda la navigazione, ritiene che i salari della SNL sono salari usuali nel settore. Senza inchiesta. Cosa che abbiamo sempre contestato. Attualmente ci stiamo chiarendo sulla questione. In questo dossier l'UFT non si è affatto

comportato in modo esemplare; avrebbe potuto fare molto meglio, per esempio avviando uno studio sulle condizioni contrattuali e salariali del settore. Non ci ha coinvolto nel gruppo di lavoro e nemmeno in modo informale nella discussione.

Che effetto ha avuto questo sciopero in Svizzera?

Benché il caso ticinese è particolare perché si tratta di un'azienda dello Stato italiano, la situazione economica della navigazione è fragile e lo sciopero ha spinto altri capitani e marinai a porsi il problema della sindacalizzazione e a contattarci. Del resto la solidarietà dei membri SEV sugli altri laghi è stata molto grande. Alcuni di loro sono giunti a Locarno in uniforme per esprimere la loro solidarietà. Un gesto molto apprezzato dagli scioperanti. Questo sciopero ha mostrato l'importanza di essere sindacalizzati. E che la lotta con a fianco il SEV può sfociare in una vittoria con un impiego garantito dopo il licenziamento.

Yves Sancey/frg

SNL, capitalismo familiare ticinese

Consultare la cronistoria dei proprietari della SNL è un po' come sfogliare un album di famiglia. Dopo la nascita movimentata ormai 170 anni fa, nel 1848, la compagnia di navigazione del Lago di Lugano si è ampliata e oggi dispone di 13 battelli. Tra il 1922 e il 1965 è stata diretta dall'ingegnere Giuseppe Ferrazzini, che nel 1949 fa entrare in azienda suo figlio Giampiero, 23 anni e studente in economia. Poco a poco il figlio rafforza la propria posizione fino a raggiungere i vertici aziendali e presiedere per lungo tempo (fino al 2015) il Consiglio di amministrazione della SNL. Trasmette poi il testimone a un membro della famiglia, ossia ad Agostino Ferrazzini, direttore ad interim. Giampiero resta presidente onorario del CdA. Agostino Ferrazzini siede in particolare nella società di gestione patrimoniale familiare Copernicus e ne presiede la holding. Nel consiglio di amministrazione della SNL siedono due rappresentanti della Lega («area», 7.7.17), tra cui il vicepresidente,

avvocato Enea Petrini. Il terzo è deceduto di recente. Giuliano Bignasca, fondatore della Lega scomparso nel 2013, era pure stato membro del CdA SNL.

Sergio Martinetti, l'attuale vicedirettore che non è un Ferrazzini, riassume così la situazione sulle colonne del settimanale della Migros «Azione»: «la Società di navigazione la possiamo definire come una grande famiglia» («Azione», 17.7.17). «Dove lo slancio per nuovi progetti non manca», aggiunge menzionando il progetto di investimento Helvetia. Il vice direttore dice di non avere nulla a che vedere con lo sciopero di Locarno e che presso la SNL «regna un buon clima». SNL, lo ricordiamo, che ha disdetto il CCL e interrotto i rapporti con i sindacati. I negoziati per il nuovo CCL ci diranno se il cambiamento di immagine della società grazie ad un lavoro sulla «corporate social responsibility» - proclamata da Martinetti - sarà realtà o solo una facciata.

ysa/frg

ECCO QUANTO OTTENUTO

Dopo 3 settimane di sciopero, ecco quanto ottenuto dai dipendenti licenziati dalla NLM. Obiettivo raggiunto con il sostegno dei sindacati SEV, UNIA e Ocst:

- **32 impieghi sono garantiti** (2 persone vanno al beneficio della pensione) nel costituendo consorzio che riunirà NLM e SNL;
- le **condizioni salariali** attuali sono **garantite** per un anno grazie ad un aiuto finanziario unico e vincolato tra Canton Ticino, che mette a disposizione 150 mila franchi, e la città di Locarno con 50 mila franchi;
- il nuovo datore di lavoro ha l'obbligo di **negoziare un nuovo CCL** per il 2019;
- l'affiliazione alla **cassa pensione delle FART è mantenuta.**



Sostegno dei colleghi romandi della LNM (Jean-Daniel Ferrari e Patrick Morier) e della CGN (Marc Formosa).

Votazione del 24 settembre



PV 2020: un sì per una pensione solida, un dibattito su tutti i media

«Previdenza vecchiaia 2020: in gioco c'è davvero molto»

Il 24 settembre saremo chiamati a votare sul progetto di riforma della previdenza vecchiaia PV 2020. Nell'intervista, il consigliere federale Alain Berset illustra i motivi a favore di questa riforma, alla quale anche il SEV raccomanda di votare sì.

Consigliere federale Alain Berset, perché i lavoratori dovrebbero approvare un progetto che, con l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne a 65 anni ed un abbassamento del tasso di conversione minimo, porta misure che il popolo ha già rifiutato in passato?

Per il semplice motivo che per la prima volta da vent'anni abbiamo davanti una soluzione complessiva equilibrata, che garantisce rendite sicure ed un livello stabile delle pensioni compensando dunque le misure summenzionate. Nella previdenza professionale obbligatoria l'abbassamento delle rendite viene compensato quasi per tutti. I 44-65enni ricevono addirittura una garanzia dei diritti acquisiti. I più giovani saranno aiutati a mantenere il livello delle pensioni grazie al supplemento AVS. Nel 2010, nell'ultima votazione su un abbassamento del tasso di conversione minimo, non era previsto nessun tipo di compensazione.

E riguardo all'età pensionabile delle donne a 65? Diversamente che nel 2004, ora per le donne ci sono diversi miglioramenti. Soprattutto nel livello delle pensioni. Con la Previdenza per la vecchiaia 2020 viene assicurato meglio

nel 2° pilastro il lavoro a tempo parziale. Di questo approfittano in special modo le donne. Le loro rendite di cassa pensione infatti in media ammontano soltanto a poco più di un terzo della rendita di un uomo. Grazie alla Previdenza per la vecchiaia 2020 le loro rendite di cassa pensione aumenteranno in maniera significativa. Il supplemento AVS a sua volta aiuterà soprattutto le 500'000 donne attive che sono assicurate solo presso l'AVS e che per questo finora avevano diritto soltanto a delle pensioni modeste. Dunque in questo senso mi urta quando sento persone affermare che il supplemento AVS è soltanto un «contentino». Questa gente travisa che con 70 franchi in più al mese una donna pensionata sola potrebbe decidere di fare una gita con le amiche anziché rinunciarci.

Con tutto ciò, come Consigliere federale PS, non avrebbe dovuto impedire l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne?

Nella previdenza vecchiaia la domanda centrale è cosa la gente ha nel portafoglio a fine mese. Perché le persone non vivono di percentuali, ma di franchi e centesimi. La maggior parte delle donne in vecchiaia vive principalmente dell'AVS.

Qualora percepiscono una rendita di cassa pensione, quest'ultima quasi sempre è bassa. Ecco perché abbiamo affrontato contemporaneamente i problemi dell'AVS e quelli della previdenza professionale obbligatoria. Questo era stato chiesto anche dai sindacati e dalla sinistra. Ora abbiamo davanti una soluzione ben tarata. Non si può criticare una singola misura dicendo che così non

va. Non è onesto. Va valutata la soluzione nel suo complesso. E sarebbe un errore rinunciare ai tanti miglioramenti per le donne. Non avrebbe senso.

Gli oppositori conservatori della riforma dicono che il progetto non è sostenibile e che a causa del supplemento AVS quest'ultima finirà in difficoltà.

Questo è sbagliato. Se la riforma

non venisse approvata, l'AVS nel 2030 presenterebbe un deficit annuale di 7 miliardi di franchi. Allora il fondo AVS sarebbe quasi vuoto. Le pensioni non sarebbero più garantite. Se invece la Previdenza per la vecchiaia 2020 sarà approvata, l'AVS sarebbe di nuovo in attivo e il fondo nel 2030 sarebbe quasi ancora al livello di oggi – nonostante il supplemento AVS e le rendite per co-



Con la riforma PV 2020 l'AVS verrà aumentata dopo decenni di status quo

niugi più alte. È incomprensibile che gli oppositori della Previdenza per la vecchiaia 2020 vogliano rischiare una cassa AVS vuota. Qualcuno ne dovrebbe pagare le spese.

Ma il supplemento AVS non è gratuito...

Esso è pienamente finanziato fino al 2039. L'un per mille necessario (0,15% ciascuno per datore di lavoro e lavoratore; nota della redazione) fino ad allora genera esattamente il denaro che serve per i miglioramenti AVS. Fra parentesi: con questo finanziamento si fa sì che paghino soltanto coloro che poi ne approfitteranno. I pensionati di oggi non pagano niente.

Ma dal 2021, come tutti gli altri, pagherebbero lo 0,3 per cento di IVA in più per finanziare l'AVS.

Questo leggero aumento dell'imposta sul valore aggiunto è necessario perché vanno in pensione i cosiddetti baby-boomer. All'AVS servono questi mezzi aggiuntivi per le rendite correnti e future. Per questo vi dovrà partecipare anche la generazione odierna di pensionati. Tutti devono dare il loro contributo per avere pensioni sicure. Ma il prezzo è modesto se si considera che in futuro le pensioni AVS non solo saranno di sicuro corrisposte ma anche continuate ad essere adeguate al rincaro.

Ritorniamo al supplemento AVS. Gli oppositori conservatori della riforma affermano che per questo motivo il progetto è diventato ingiusto per la generazione giovane.

Ingiusta per i giovani è la situazione di oggi. Siccome non sono finanziate correttamente le rendite della previdenza professionale, ad oggi vengono ridistribuiti ben 1,3 miliardi di franchi dagli attivi ai pensionati. Altre stime parlano addirittura di importi più alti. Questa ingiusta ripartizione ora viene corretta per buona parte dalla riforma. Se non facciamo nulla, questa ripartizione invece con-

tinua. Inoltre nell'AVS arrivano in pensione i baby-boomer. Se non interveniamo, l'AVS rischia di avere grossi problemi di finanziamento. La giovane generazione dovrebbe continuare a pagare, ma senza la riforma forse non potremmo più mantenere la nostra promessa di pagare loro una pensione. Ribadisco: lo status quo è la cosa peggiore per i giovani. Per questo essi hanno un grande interesse affinché venga approvata la Previdenza per la vecchiaia 2020.

Economiesuisse, datori di lavoro, associazione professionale, PLR e UDC combattono la Previdenza per la vecchiaia 2020 come anche alcuni partiti marginali di sinistra e certi rappresentanti sindacali della Romandia. Non La preoccupa questa larga alleanza??

Se l'opposizione si compone al contempo di ambienti di destra e di sinistra per motivi diametralmente contrapposti, allora evidentemente abbiamo trovato una via di mezzo. In sette anni abbiamo negoziato un vero compromesso svizzero, che garantisce le pensioni e apporta anche dei progressi. Ora bisogna dire sì o no. Ma bisogna essere consapevoli che in caso di rifiuto non verrà risolto nessunissimo problema. Anzi, questi si aggraveranno soltanto.

Economiesuisse & Co. affermano che una riforma migliore, perché suddivisa in pacchetti più piccoli, sarebbe attuabile velocemente.

Ne dubito. Gli avversari conservatori della riforma in Parlamento volevano far approvare, fino all'ultima settimana di trattativa, un automatismo per l'età pensionabile a 67 anni. Quelli di sinistra invece non vedono nessuna necessità d'intervento, né riguardo all'età di pensionamento né del finanziamento. Dunque un no emanerebbe segnali piuttosto contraddittori. Inoltre le riforme separate negli ultimi 20 anni sono sempre fallite. Se davvero esistesse una soluzione mi-



Il consigliere federale Alain Berset su tutti i fronti per difendere il suo progetto di riforma

gliore, capace di raccogliere una maggioranza, si sarebbe cristallizzata e imposta.

Ma si può vincere questa votazione con un argomento-compromesso?

Beh, mica è l'unico motivo buono! Pensioni sicure, stabilizzazione sia dell'AVS che della previdenza professionale obbligatoria, miglioramenti per le donne e per i disoccupati di una certa età sono tutti motivi buoni per votare sì. Ciò nonostante rimane importante l'argomento-compromesso. Il nostro Stato, con la sua cultura variegata e le sue quattro lingue, si basa sul pensiero di una compensazione, di un dare e un avere. Non esiste nessuna maggioranza in questo paese, ma solo sempre diverse minoranze che si ritrovano in una maggioranza. In Svizzera non

esiste nessun «tutto o niente», altrimenti la nazione si sarebbe sfasciata da tempo. Questo la gente lo sa, e per questo il compromesso rappresenta la base del nostro decision-making democratico. Se le persone analizzano il progetto, esse vedono anche che il dare per avere conviene. La posta in gioco è molto alta. C'è in ballo l'istituzione più importante del nostro stato sociale e il contratto tra le generazioni. Nessuno ha interesse ad affondarli.

Attualmente il mercato del lavoro non ammette un'età pensionabile di 67 anni. I dipendenti più anziani già oggi hanno difficoltà a ritrovare un impiego. E in certi settori le persone per motivi di salute non possono lavorare oltre i 65 anni. La prima cosa importante è aumentare l'età pensionabile reale. Oggi per le donne è qualcosa oltre i 62 e per gli uomini qualcosa oltre i 64 anni. Inoltre flessibilizziamo l'età pensionabile. Vengono migliorate le condizioni quadro di coloro che possono e vogliono lavorare di più. Ma coloro che non possono lavorare fino ai 65 anni, presso l'AVS subiranno meno tagli alle prestazioni di oggi.

Esponenti della sinistra romanda argomentano che un sì è un primo passo verso l'età pensionabile di 67 anni.

I datori di lavoro e le forze conservatrici da tempo chiedono un'età pensionabile di 67 anni. Ma non si può ignorare la real-

Una storia di successo per la socialità svizzera

Alle origini dell'AVS

Per oltre 50 anni, i politici hanno trattenuto piani per un'assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS) ed elaborato progetti di finanziamento per poi respingerli. Solo nel 1947, una chiara maggioranza dei cittadini svizzeri (le donne non avevano ancora diritto di voto) ha finalmente accolto questo importante progetto in votazione.

Sulle orme della Germania

Già nel 1889, la Germania, diretta dal cancelliere Otto von Bismarck, aveva lanciato un segnale molto importante, introducendo un'assicurazione vecchiaia di diritto pubblico che ha suscitato un dibattito anche nel nostro paese. All'epoca, si giudicò però prioritaria la creazione di un'assicurazione malattia e infortuni. Le difficoltà incontrate da questo progetto hanno poi contribuito a far rinviare ogni altro argomento di politica sociale. «Questo ordine di priorità era senz'altro condivisibile» commenta Bernard Degen, storico di Basilea specializzato nella storia economica e sociale svizzera, «dato che chi diveniva vittima di infortunio o di malattia non poteva contare su di alcun tipo di sostegno».

Queste difficoltà si sono però ripetute più volte, con altri problemi che hanno contribuito a rinviare il tema dell'AVS: lo scoppio della prima guerra mondiale, una votazione persa, la grande crisi degli anni trenta e poi la seconda guerra mondiale. Secondo Degen, persino la democrazia diretta ha portato a rinviare la creazione dell'AVS, che era «sostenuta dall'élite politica del paese, più che dalla popolazione».

Lavorare fino all'ultimo

Prima della creazione dell'AVS, la popolazione doveva lavorare sino all'ultimo e chi non ne poteva più, non aveva altra scelta che tentare di farsi ospitare dai propri figli. Questa soluzione era spesso praticabile senza troppi problemi presso le fami-



Hans Peter Tschudi, il papà dell'AVS, sormonta gli ostacoli (anche politici) con agilità

glie di contadini che avevano le loro fattorie, ma non nei minuscoli appartamenti di lavoratrici e lavoratori. La creazione dell'AVS è quindi diventata una delle rivendicazioni fondamentali del movimento operaio e delle richieste centrali dello sciopero generale del novembre 1918. Nonostante l'AVS godesse anche del sostegno degli ambienti liberali, la sua realizzazione richiese anche una certa pressione: «in questo ambito, il movimento operaio e i sindacati hanno avuto un ruolo fondamentale» spiega Degen.

La pressione in favore dell'AVS venne incrementata anche dall'aumento dell'aspettativa di vita della popolazione. Le casse pensioni erano poche e per lo più riservate ai quadri, mentre i più bisognosi potevano contare solo sul sostegno di istituzioni come la Pro Senectute, i cui mezzi erano però molto limitati. Chi non riusciva a trovare una soluzione in famiglia non poteva far altro che rivolgersi all'assistenza, di competenza comunale. Com'è successo spesso in questi casi, i primi passi sono stati compiuti dai cantoni: Glarona (1916), Appenzello esterno (1925) e Basilea città (1932) hanno introdotto un'assicurazione vecchiaia obbligatoria. Secondo Degen, «questi cantoni sono stati i precursori per-

ché erano confrontati con realtà industriali avanzate, che alimentavano in modo particolare questi problemi». Glarona aveva un'industria tessile molto forte e aveva introdotto la prima legge sulle fabbriche, Appenzello esterno una fiorente attività nel ricamo di stoffe e Basilea città l'industria chimica. Il dibattito era molto acceso anche a Zurigo, ma l'introduzione di questa assicurazione è stata respinta in votazione popolare.

L'esempio dell'IPG

L'avvento dell'AVS a livello nazionale è poi stato favorito a sorpresa dallo scoppio della seconda guerra mondiale. Nel 1939, in regime plenipotenziario, quindi senza l'approvazione del Parlamento, il Consiglio federale introdusse l'indennità di perdita di guadagno (IPG): chi non era in servizio militare e svolgeva un'attività lavorativa doveva versare un contributo per compensare la perdita salariale di chi invece era in servizio. Venne così costituito un sistema di incasso dei contributi e l'IPG raccolse presto un ampio consenso presso la popolazione, come conferma il sito internet «Storia della sicurezza sociale» dell'ufficio federale delle assicurazioni sociali, la cui lettura è molto interessante. Seguirono numerose iniziative cantonali e una po-

polare, promossa dal partito socialista e dai sindacati che chiedevano una rapida introduzione dell'AVS. Il Consiglio federale vi diede seguito elaborando in brevissimo tempo un progetto, approvato il 6 luglio 1947 con una larghissima maggioranza dell'80 per cento dei votanti. Degen come spiega questo risultato storico, per la sua portata e per il suo significato? «Molti temevano che anche la seconda guerra mondiale sarebbe sfociata in uno sciopero generale», ci dice, confermando un'indicazione spesso riportata dai testi storici. Vi era quindi la convinzione che si dovesse fare qualcosa di concreto in favore della coesione sociale. Un altro fattore del successo dell'AVS fu che non metteva in discussione le casse pensioni esistenti. La relativa legge entrò quindi in vigore il 1° gennaio 1948.

Assicurazione popolare

La prima rendita minima ammontava ad appena 40 franchi mensili, ma costituiva comunque un sostegno molto apprezzato. L'età di pensione delle donne venne dapprima fissata a 65 anni, come quella degli uomini, per essere ridotta solo più tardi. Otto revisioni tra il 1951 e il 1975 hanno poi permesso di aumentare le rendite, portandole progressivamente dal 10 al 35 per cento di un sa-

lario medio. La legge sull'AVS dovette essere rivista più volte, dato che l'adeguamento automatico delle rendite al costo della vita è stato ripreso solo nel 1979.

Per ovviare all'insufficienza delle rendite in alcuni casi, la Confederazione introdusse nel 1965 le prestazioni complementari, su impulso del consigliere federale Hans-Peter Tschudi, che diresse il dipartimento degli interni dal 1960 al 1973. In questi anni, l'AVS è diventata la principale assicurazione sociale della Svizzera, consolidando anche la propria popolarità. La decima revisione dell'AVS, nel 1994, ha infine migliorato la posizione delle donne, introducendo lo splitting delle rendite e gli accrediti educativi ed assistenziali.

Dal 2000, invece prevalgono le misure di risparmio, dovute al rallentamento della crescita economica e al progressivo invecchiamento della popolazione. Non sorprendono pertanto le difficoltà incontrate da ulteriori modifiche contenute nell'undicesima revisione dell'AVS. Nel 2004, il primo progetto è stato respinto grazie ad un referendum promosso dalla sinistra e dai sindacati, mentre sei anni dopo un nuovo tentativo è stato affossato in Parlamento. La riforma della «previdenza vecchiaia 2020», in votazione il prossimo 24 settembre, tenta per la prima volta di collegare le riforme dell'AVS e del sistema di casse pensioni. Per la prima si prevede un aumento delle rendite di 70 franchi al mese, mentre viene ridotto il tasso di conversione. Per lo storico Bernard Degen «la crisi finanziaria ha mostrato come il sistema delle casse pensioni, basato sul capitale accumulato, non sia la panacea di tutti i mali». Secondo lui l'AVS, basata invece sul principio di ripartizione tra popolazione lavoratrice e beneficiari di rendita, presenta migliori prospettive.

Stefan Boss

La liberalizzazione del trasporto merci ha effetti positivi sull'attività della stazione di confine

Chiasso smistamento: rilancio

Per anni, il suo destino è apparso appeso ad un filo che si assottigliava sempre più. Ora, la tendenza sembra essersi invertita e la stazione di smistamento di Chiasso riprende un ruolo fondamentale, anche se un po' diverso da quello storico, nel traffico merci europeo.

Inaugurata nel 1967 con un investimento di 163 milioni di franchi, la stazione di smistamento ha conosciuto un periodo di intensissima attività sino a circa fine millennio. Poi, il progressivo snellimento delle attività amministrative e doganali, che ha reso superflua gran parte dei movimenti di manovra e la ricerca di razionalizzazione dei trasporti merci, con la concentrazione sui treni blocco, hanno progressivamente ridimensionato queste attività tanto da far apparire come segnato il destino della struttura. Tanto più che il ruolo di Chiasso nel traffico interno era sempre più marginale, dato che la maggior parte del cantone viene servito direttamente dalla stazione di smistamento di Zurigo Limmattal. In questo contesto, la notizia che le FFS avessero comunque deciso, nel 2009, di rinnovare l'impianto della sella di lancio, cuore dell'attività di smistamento, è stata accolta con evidente sollievo da tutte le parti interessate.

L'era del rilancio

L'evoluzione degli anni seguenti ha poi confermato l'opportunità della decisione, nonché quanto diverse voci, tra le quali del SEV, avevano instancabilmente ripetuto: la politica di trasferimento del trasporto merci dalla strada alla ferrovia avrebbe portato una netta crescita del traffico lungo l'asse del Gottardo e in questo ambito anche la stazione di smistamento di Chiasso avrebbe tro-

vato una sua precisa collocazione.

Questa tesi è poi stata rafforzata anche dalla progressiva dismissione del traffico a carri singoli in Italia e, con esso, di tutte le stazioni di smistamento della penisola. Le poche superstiti vengono gestite da singole imprese di trasporto ferroviarie e hanno dimensioni pari alle stazioni team di FFS Cargo in Svizzera.

Ed in effetti, quanto preconizzato si è avverato e molte di queste imprese ferroviarie hanno afferrato il potenziale di Chiasso SM, facendone una vera e propria funzione di piattaforma di servizio alla porta Nord dell'Italia. A Chiasso SM fanno quindi capo cinque imprese ferroviarie dal nord e 9 dal sud che, in particolare DB Cargo, hanno anche riscoperto l'importanza e l'interesse al traffico a carri singoli. Raccolti nel Nord-europa, vengono istradati verso Chiasso, dove vengono smistati in nuovi treni alla volta delle stazioni italiane di destinazione.

Tradotto in cifre, Chiasso smistamento ha visto passare il numero di vagoni manovrati dagli 8-10'000 al mese degli anni 2011-2012 ai 12-14'000 al mese attuali, con punte anche nettamente superiori. Lo scorso mese di maggio, si è registrato il record dal 2008 a questa parte con 15'886 carri smistati e la tendenza in ascesa permane.

Contributo al trasferimento

Secondo una stima delle FFS, nel 2010 sull'asse del Gottardo sono state trasportate in carri singoli 4,7 milioni di tonnellate di merci, circa il doppio di quelle transitate sull'asse del Brennero. Questo quantitativo è pari anche a circa i 2/3 delle merci in transito sulle rotaie svizzere, mentre l'altro terzo transita attraverso il Lötschberg. Questa proporzione deriva proprio dal fatto che, con Chiasso, l'asse del Gottardo dispone di una stazione di smistamento per servire i cen-

tri industriali del Norditalia. Rinunciando a Chiasso, si rischierebbe invece di vedere circa un terzo delle merci istradare via Gottardo prendere la strada, sulla quale troveremmo giornalmente sino a 800 autocarri in più.

Infine, l'ubicazione di Chiasso permette di sfruttare al meglio la capacità della linea di base, rinviando la ripartizione dei vagoni verso le stazioni di destino al margine sud della stessa.

Ampliamenti in vista

Chiasso Smistamento si ritrova così, dopo anni di inquietudine, ad aver difficoltà a soddisfare tutte le richieste di prestazioni, anche a causa della funzione di «cuscinetto» svolta in aggiunta alle altre già descritte. Vi sono infatti sempre ancora carri merci che non possono

continuare la corsa e devono quindi essere scartati, riparati e poi rimessi in circolazione, oppure si impongono adeguamenti nella formazione di treni ecc.

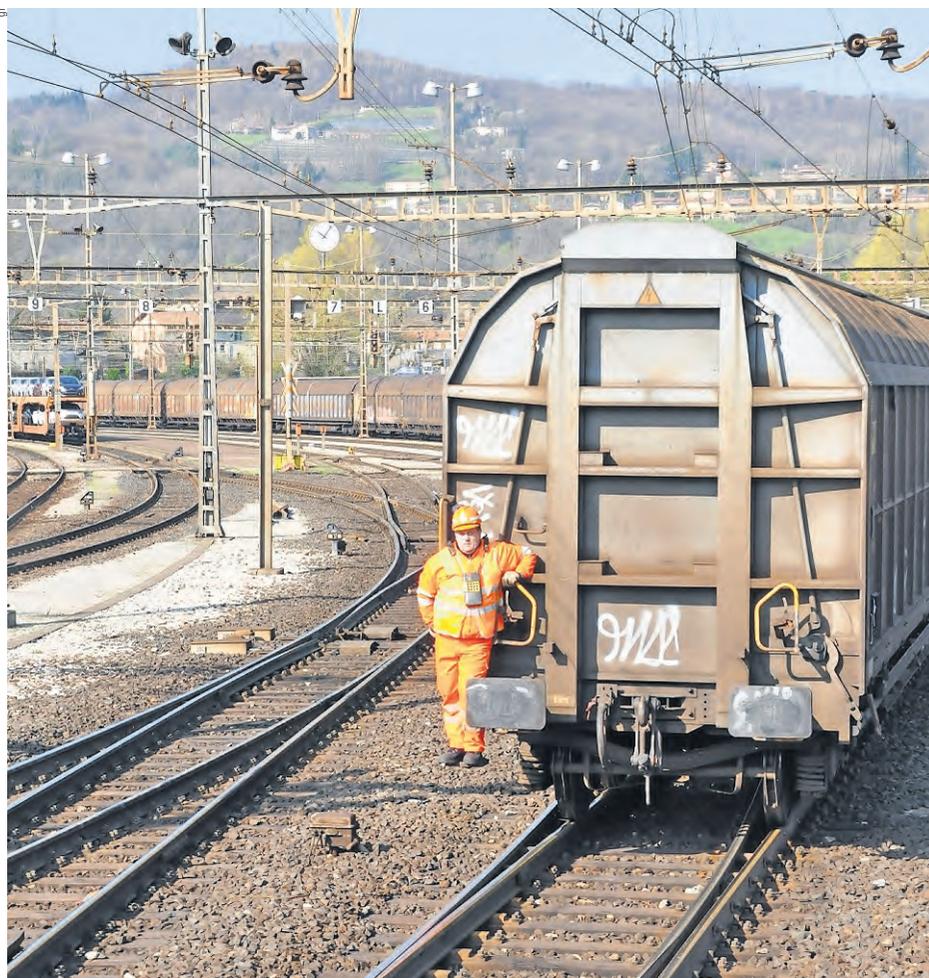
Le FFS hanno recentemente annunciato 280 milioni di investimenti che andranno a potenziare anche l'impianto di binari per il traffico merci, in particolare dotando il fascio di transito Nord-Sud (fascio U) di 14 binari da 750 metri e separando questo flusso da quello in senso inverso, che transiterà dal fascio di binari dietro la stazione viaggiatori (fascio C) in modo da evitare di risalire la ripida galleria di accesso dalla stazione di smistamento verso Balerna. Questi adeguamenti dovrebbero esser ultimati entro il 2021.

Ossigeno anche per il personale

Questa evoluzione ha risvolti positivi anche per il personale, che negli ultimi tempi ha visto ringiovanire i ranghi grazie anche ad assunzioni, che non avvenivano più da diversi anni.

Ed è anche lecito sperare che l'evoluzione in corso possa perdurare e permettere di assorbire anche eventuali soppressioni di posti di lavoro a seguito delle razionalizzazioni permesse dal nuovo impianto. Trasferire le merci significa così anche creare posti di lavoro in ferrovia.

Pietro Gianoli



Dopo anni di difficoltà, l'attività di smistamento a Chiasso conosce ora un deciso rilancio, dando un importante contributo alla politica di trasferimento delle merci dalla strada alla ferrovia.

Colpi di diritto

Se un conflitto si inasprisce...

In quali casi un licenziamento può essere ritenuto abusivo? Vi può essere un reintegro? O si ha solo diritto ad un'indennità?

Sul posto di lavoro possono sorgere conflitti. I datori di lavoro sarebbero tenuti a fare il possibile per risolverli.

I nostri tribunali ripetono però spesso, quasi fosse un rosario, che il diritto privato del lavoro contempla la libertà di licenziamento e che, di conseguenza, non occorrono particolari condizioni per giustificare una simile decisione.

«Libertà limitata»

Il diritto pubblico esige per contro motivi concreti per un licenziamento.

In entrambe le circostanze, inoltre, un licenziamento emesso per motivi arbitrari può portare al riconoscimento di una penale. Un licenziamento viene considerato abusivo quando viene emesso in base alle motivazioni

elencate, in modo comunque non esaustivo, dall'articolo 336 del Codice delle obbligazioni (CO). Un caso di attualità ci fornisce lo spunto per illustrare le considerazioni generali sui licenziamenti emessi a seguito di conflitti sul lavoro.

Rapporti burrascosi

Vi sono casi di licenziamento che intervengono a seguito di conflitti sul posto di lavoro. Sono situazioni suscettibili, oltre che di incrinare il clima di lavoro, di minacciare la personalità e lo stato di salute della lavoratrice o del lavoratore. Il dovere di assistenza del datore di lavoro gli imporrebbe però di tutelare la persona e lo spirito del o della dipendente. Per proteggerne la vita, la salute e l'integrità personale, deve difenderne gli interessi legittimi, astenersi da qualsiasi ingerenza nella sua sfera

personale che non sia giustificata dal rapporto di lavoro, anche nei confronti di superiori, colleghi e terze persone del o della dipendente, adottando provvedimenti adeguati.

Una discussione è sempre utile

La definizione concreta di questi provvedimenti varia a seconda dei casi. I tribunali tendono a ritenere adeguati i colloqui bilaterali o di gruppo, l'emissione di chiare direttive di comportamento, il coinvolgimento di un'ente di fiducia o di un'azienda esterna di consulenze per svolgere per esempio un «coaching» del team, o ancora l'avanzamento di proposte per la soluzione definitiva del conflitto. Nel contempo, i tribunali sottolineano che i provvedimenti per ridimensionare il conflitto devono essere adottati in modo tem-

pestivo e che i datori di lavoro non possono limitarsi ad un semplice colloquio.

Il licenziamento non può essere l'unica soluzione

Nel caso in cui il datore di lavoro omette di adottare provvedimenti ragionevoli e adeguati limitandosi, per eliminare il problema, a decidere di licenziare il dipendente, commette un abuso e si espone di conseguenza al rischio di essere condannato a pagare una penale al dipendente insorto contro la sua decisione.

Indennità pecuniaria o reintegro sul posto di lavoro

Purtroppo i tribunali riconoscono regolarmente indennità piuttosto modeste, tanto che i limiti previsti dalla legge vengono riconosciuti solo molto raramente. Questa linea moderata perseguita dai tribunali è incomprensibile e

contraria alle intenzioni del legislatore di combattere concretamente gli abusi.

Le collaboratrici e i collaboratori assoggettati al CCL FFS e il cui licenziamento viene giudicato abusivo hanno un'altra situazione: secondo l'articolo 185 cap. 2, possono contare sul mantenimento dell'impiego, con la facoltà di rinunciarvi in cambio di «un'indennità corrispondente di regola almeno a sei salari mensili e al massimo a un salario annuo».

A scanso di equivoci, ribadiamo che queste condizioni valgono unicamente in caso di licenziamento «abusivo» ai sensi del CO e non per eventuali casi di licenziamento ingiustificato, per esempio perché sproporzionato.

Assistenza giuridica SEV

Concessione per il traffico a lunga distanza

Tocca a lei, signora Leuthard!

FFS e BLS non sono state ancora capaci di mettersi d'accordo sulla concessione del traffico a lunga distanza. Il SEV si è quindi rivolto a Doris Leuthard per chiedere una soluzione basata sulla collaborazione.

Il presidente del SEV Giorgio Tuti spiega l'importanza della posta in palio.

■ Giorgio, perché in questa lettera parli di minaccia per tutto il trasporto pubblico?

Il nostro sistema di trasporti pubblici deve il suo successo al fatto che riunisce tutti gli attori. Un mancato accordo tra FFS e BLS danneggerebbe una componente importante come il traffico a lunga distanza, il

cui ottimo funzionamento dipende dal fatto che viene pianificato, gestito e coordinato da una sola entità. La suddivisione della concessione porterebbe ad una frammentazione controproducente del sistema.

■ I dipendenti come stanno vivendo questa situazione?

Per loro, si tratta di una fase di grande incertezza, caratterizzata da molte domande e poche risposte, in particolare per quanto riguarda i posti e le condizioni di lavoro.

■ Cosa avete chiesto concretamente alla signora Doris Leuthard?

Nella sua qualità di presidente della Confederazione e direttrice del dipartimento dei trasporti, lei rappresenta il proprietario delle FFS e, in



Giorgio Tuti

parte, anche della BLS. Unitamente agli altri partner sociali AQT e transfair, le abbiamo chiesto di intervenire con il massimo impegno per far sì che le due imprese ferroviarie trovino una soluzione basata sulla cooperazione. Se ciò non sarà il caso, le conseguenze per tutto il trasporto pubblico potrebbero essere molto gravi.

SEV

■ TS - Riunione di commissione centrale

Progetto di traffico a carri completi

La riunione di commissione centrale di luglio si è occupata, tra gli altri temi, dell'applicazione di «WLV 2017» che pone numerosi problemi.

L'implementazione di questo nuovo sistema di gestione del traffico a carri completi non ha ancora raggiunto un livello tale da soddisfare le esigenze di qualità poste dai clienti e da FFS Cargo stessa. Di positivo vi è il fatto che il 90 per cento dei trasporti avvenga secondo la nuova logica di prenotazione, ma si registrano ancora troppe discrepanze nella pianificazione e nel loro svolgimento.

Giornata dei quadri definisce 230 provvedimenti

Per questo motivo, la conferenza dei quadri di FFS Cargo, svoltasi a Lucerna a fine marzo, ha definito 230 provvedi-

menti per stabilizzare l'esercizio, che verranno elaborati uno ad uno da un apposito gruppo di lavoro. La sottofederazione TS auspica che questi provvedimenti definiti dai 120 partecipanti si rivelino adeguati per portare a buon fine il progetto «WLV 2017». Il traffico a carri completi è e resta infatti una componente strategica fondamentale. Noi continueremo naturalmente a seguire la sua evoluzione e ci riserviamo la facoltà, se necessario, di intervenire.

Servizio stampa SEV-TS

La commissione centrale si riunirà la prossima volta il 18 settembre.

In memoria

Patrick Rinaldelli, sezione lavori Ticino

Ha suscitato sgomento e cordoglio la notizia dell'improvviso decesso, a soli 53 anni, del collega Patrick Rinaldelli, avvenuto a seguito di un incidente della circolazione.

Patrick è entrato alle FFS nel 1987 e ha aderito pochi anni dopo al



SEV. Lavorava come assistente tecnico alle Telecom a Bellinzona, dove si è fatto apprezzare per il suo carattere aperto sia dai superiori, sia dai colleghi.

Lascia tre figli, la compagna e il papà Pier Carlo, anche lui ferroviere, ora in pensione e membro del SEV da numerosi anni.

A loro giungano le condoglianze del comitato sezionale BAU Ticino, oltre che della redazione di *contatto.sev* e di tutti i colleghi e le colleghe del sindacato.

Sottofederazione AS - Assemblea di settore traffico viaggiatori, 12 settembre, Olten

L'assemblea si terrà all'hotel Kolping di Olten, a partire dalle ore 09.00.

Maggiori info: peter.kaeppler@sev-online.ch oppure www.as-online.ch.

Giornata di formazione donne SEV:
«Ogni giorno senza violenza –
Come gestire la violenza»

CONDOGLIANZE

Al nostro collega **Raniero Domenighetti**, in lutto per la morte di papà Lino, presentiamo sentite condoglianze.

Vicini al nostro collega **Alessandro Malfanti**, per la scomparsa del padre, porgiamo vive condoglianze.

AS Ticino

Porgiamo le nostre sincere condoglianze al collega **Roberto Rampa** e a tutta la famiglia, con il figlio Manuele e il papà Rocco, in lutto per la scomparsa della signora Renata.

LPV e AS Ticino

Al nostro collega **Marco Belloli** e al fratello **Brenno**, colpiti negli affetti famigliari per il decesso del papà Reto, porgiamo sentite condoglianze.

ZPV Ticino

Corso su Ldl e Oldl
mercoledì 20 settembre

Il corso si terrà presso la Casa del popolo a Bellinzona.

Descrizione del tema:

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

Il lavoro a turni costituisce un carico molto importante per il personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare anche le esigenze private e l'indispensabile riposo fisico.

La sua tutela è disciplinata dalla legge federale sulla durata del lavoro nelle imprese di trasporti pubblici e la relativa ordinanza. I partecipanti acquisiranno le disposizioni fondamentali della Ldl e dell'Oldl e saranno in

grado di sorvegliare e far rispettare queste disposizioni in particolare sulla pianificazione degli orari di lavoro in seno all'azienda.

Relatore: Pietro Gianolli, sindacalista SEV

Partecipanti: personale FFS e ITC

Costo: membri SEV gratuito, non membri 250 franchi

Iscrizione entro il 10 settembre a:

Segretariato SEV Bellinzona, CP 1469, telefono 091 825 01 15, e-mail: sev-ticino@sev-online.ch

I nostri morti

È deceduto in questi giorni il collega **Tiziano Domeniconi**, di anni 62, nostro apprezzato collega alla TPL e sempre molto vicino all'attività della nostra sezione. Ai familiari presentiamo sincere condoglianze.

VPT Sottoceneri

IMPRESSUM

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

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

Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Peter Anliker, Pascal Fiscalini, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang.

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

Tiratura: edizione italiana: 3541 copie; totale: 42046; certificata il 24.10.2016

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

ISSN 1662-8470

Prossima edizione: 14 settembre.

Chiusura redazionale: giovedì 7 settembre, ore 10.

Preavviso giornata
VPT-Ticino
25 novembre

Il comitato centrale VPT invita tutti i membri attivi e pensionati della sottofederazione VPT/SEV alla giornata che avrà luogo il **25 novembre** a Muralto-Locarno, con inizio ore 09.30, presso la Residenza al Parco.

Tema principale della giornata: «Digitalizzazione nei trasporti pubblici». Segue pranzo e una visita alla cantina vini Delea.

Il programma e l'iscrizione con maggiori informazioni seguiranno.

Peter Bernet

Giornata della migrazione 2017

«Migrazione del lavoro e tutela di lavoratrici e lavoratori»

27 ottobre 2017, 09.00-17.00
Hotel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

I dubbi dei sindacati

Uno scambio di idee e di esperienze in ottica sovranazionale.
Impulsi, dibattiti e discussioni.
Con intermezzi musicali.

Iscrizione entro il 13 ottobre 2017 a:

SEV, Segretariato regionale di Zurigo
Birmensdorferstrasse 65
8004 Zurigo

044 242 84 66
migration@sev-online.ch
oppure direttamente su
www.sev-online.ch/migrazione

Iscrivetevi subito!



■ PV - Commissione centrale

Sì alla previdenza vecchiaia 2020!

Il 24 settembre 2017 verrà votata un'importante riforma sul futuro della previdenza per la vecchiaia. Si tratta di assicurare il finanziamento dell'AVS per i prossimi 15 anni e di permettere ai futuri pensionati di ridurre le perdite finanziarie causate dalle costanti diminuzioni dei tassi di conversione delle casse pensioni. La discussione della revisione a livello politico è durata a lungo e fortunatamente il Consiglio degli Stati - grazie all'enorme impegno del «nostro» Paul Rechsteiner - ha modificato positivamente il progetto.

Come spesso accade nel nostro paese, ci vuole però un compromesso per ottenere la maggioranza. I sindacati hanno così dovuto accettare la pillola amara, vale a dire l'aumento dell'età di pensionamento delle donne a 65 anni. Malgrado ciò i vantaggi prevalgono nettamente sugli svantaggi. Anche per le donne, perché potranno in futuro

accedere molto più facilmente al secondo pilastro, approfittando così delle rendite. I più anziani che perderanno il lavoro, potranno inoltre rimanere assicurati alla propria cassa pensione. Per i pensionati che non potranno beneficiare dell'aumento di 70 franchi (poiché si tratta di ammortizzare la perdita finanziaria delle rendite della cassa pensione) è importante sapere che è stato mantenuto l'indice misto per il calcolo del rincaro.

La lotta si annuncia ardua, sarà pertanto indispensabile un'alta partecipazione alle urne di lavoratrici e lavoratori e dei pensionati, poiché una cosa è certa: nel caso di un rigetto, il prossimo progetto sarà sicuramente peggiore.

Votate quindi sì il 24 settembre!

Commissione Centrale PV

■ PV Ticino e Moesano - ferrovieri pensionati

Vacanze al mare a Cesenatico

Per il secondo anno abbiamo soggiornato dal 18 al 29 giugno, con un tempo splendido, all'Hotel Beau Soleil di Cesenatico Zadina. In questa accogliente struttura, diventata familiare, abbiamo ricevuto una calorosa accoglienza, gustato l'ottima e variata cucina, goduto mare e piscina e il ritmo degli aperitivi al bar della spiaggia ha coinvolto tutti e i momenti di allegria hanno creato un ottimo ambiente.

Alberto ha organizzato al meglio il torneo di scala 40 e la sera prima della partenza abbiamo premiato i vincitori durante un aperitivo in terrazza, ecco i vincitori:

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1° Renato Camponovo; | 2° Marco Hefti |
| 3° Dizio Vanza; | 4° Gaspare Gatti |

Abbiamo anche organizzato un bus che ci ha accompagnati al mercato di Cesenatico per una mattinata di shopping.



Il territorio dell'Emilia Romagna offre un ricco patrimonio monumentale e artistico conservato nei vari borghi e negli scorsi anni abbiamo visitato San Marino, San Leo, Gradara, Verucchio e quest'anno abbiamo scelto Cesena. Questa città ha un caratteristico centro storico, ha preservato quasi intatte le mura ed è raccolto sotto l'Antica Rocca Malatestiana. Abbiamo visitato con la guida la Biblioteca Malatestiana, la più antica biblioteca civica d'Europa fondata da Novello Malatesta (ultimo della dinastia) nel XV secolo e conservata intatta negli arredi e nella dotazione libraria. Nei piani inferiori abbiamo visitato il Museo archeologico con reperti dalla preistoria fino all'umanesimo.

Ringraziamo il signor Delvecchio, papà del proprietario che ci ha fatto da accompagnatore. E mai come quest'anno possiamo affermare che «gli assenti hanno sempre torto» questi giorni ci hanno rigenerato nel corpo e nell'anima.

Eliana, Marco e Alberto salutano e ringraziano tutti i partecipanti per la simpatia e disponibilità alla partecipazione alle nostre attività e un grazie al Comitato PV.

Eliana Biaggio

Sottofederazione AS - Convegno settore traffico viaggiatori sabato 28 ottobre, ore 9.30, a Olten; hotel Olten - Preavviso

Tema di attualità: convivere con le paure e lo stress derivanti dai cambiamenti professionali. Relatrici: Astrid Mehr e Christine Michel. La partecipazione è limitata a 50 partecipanti della SF AS del settore. Iscrizioni a: p@as-online.ch. Maggiori info: peter.kaeppler@sev-online.ch oppure www.as-online.ch

PV Ticino e Moesano - ferrovieri pensionati Visita al Caseificio del Gottardo di Airolo giovedì 14 settembre 2017

Dopo la bella festa del Centenario a Mendrisio e le vacanze balneari a Cesenatico eccoci pronti per l'uscita autunnale ancora in terra ticinese. Vi proponiamo la visita al Caseificio del Gottardo di Airolo dove avremo la possibilità di effettuare una visita guidata della struttura e vedere dove e come nascono i nostri buoni formaggi. Nel caseificio è pure presente la vecchia caldaia che porta indietro, tanti di noi, ai tempi della nostra infanzia. Mettere a confronto le attrezzature del giorno d'oggi con quelle d'un tempo è impossibile, ma fa comunque riflettere sulle fatiche dei nostri avi. Arrivati alla stazione di Airolo un bus ci porta fino alle porte del caseificio dove avremo la possibilità di gustarci un caffè e cornetto prima della visita. Dopo la visita e l'aperitivo ci serviranno il pranzo a base di raclette, patate e sottaceti. A seguire il dolce della casa. Prezzo per persona fr. 40.- che comprende trasferta in bus dalla stazione FFS di Airolo e ritorno, caffè e cornetto all'arrivo, la visita con guida, pranzo, vino, acqua e caffè compresi.

Intolleranze: chi avesse problemi alimentari (allergie o intolleranze) è pregato di comunicarlo con l'iscrizione.

Ritrovo alla stazione di Airolo alle ore 10.45 - -poi bus fino al Caseificio del Gottardo.

Chi arriva con i propri mezzi ha posteggi a disposizione presso il Caseificio.

Treni consigliati: da Chiasso pt. 8.55 RE - Mendrisio pt. 9.02 - Lugano pt. 9.19 -

Bellinzona pt. 9.51 - Biasca pt. 10.05 - Faido pt. 10.27 - **Arrivo ad Airolo ore 10.44**

Da Locarno pt. 9.05 S20 - Da Cadenazzo pt. 9.19 S20 - Bellinzona arr. 9.29 - pt. 9.51 RE -

Arrivo ad Airolo ore 10.44

Orari per il rientro: bus dal Caseificio partenza alle ore 15.45 - Treno RE direzione Chiasso pt. 16.14 ferma ad Ambri, Faido, Lavorgo, Biasca, Castione, Bellinzona, Giubiasco, Lamone-Cadempino, Lugano, Mendrisio.

Termine d'iscrizione: sabato 9 settembre 2017



ISCRIZIONE alla visita Caseificio del Gottardo di Airolo il 14 settembre 2017

Numero di persone che si iscrivono:

Cognome e nome:.....

.....

Numeri telefono:.....

Intolleranze :

Ritagliare il tagliando e inviarlo all'indirizzo di Marco Hefti, Via Salim 7, 6653 Verscio, oppure HYPERLINK «mailto:heftimarco@gmail.com» mail: heftimarco@gmail.com o telefonare allo 091 796 28 16

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

Urs Fankhauser



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 6 settembre 2017;**

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.

In palio vi è un coltellino «Outrider» dal look SEV che verrà sorteggiato tra coloro che avranno dato la risposta esatta.

La foto dell'ultima edizione mostrava l'aeroporto di Ginevra. Troverete una foto esplicativa sul nostro sito www.sev-online.ch.

Il fortunato vincitore di buoni Reka del valore di 40 franchi è:

Christian Schalk, Le Grand-Saconnex; membro AS Ouest.

Presso Elvetino si sono concluse le trattative per il rinnovo del CCL, ma hanno licenziato il direttore

Gioie e preoccupazioni

Le trattative per il rinnovo del CCL si sono concluse in modo molto soddisfacente, ma all'orizzonte si stanno addensando alcune nubi.

Il contratto collettivo di lavoro è un ottimo strumento per regolare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratrici e lavoratori. Il suo rinnovo è pertanto un'occasione privilegiata per ottenere miglioramenti.

I dipendenti di Elvetino sono affiliati ai sindacati SEV e Unia, i cui rappresentanti hanno potuto, in tre tornate di trattative, giungere ad un accordo per rinnovare il CCL almeno sino al 31.12.2022, ottenendo anche sensibili miglioramenti.

Il nuovo CCL riprende gli aumenti annuali di stipendio contemplati dal vecchio, pari a 50 franchi mensili per i e le dipendenti a tempo pieno. Per gli ausiliari retribuiti a ore, questo aumento è di 30 centesimi, ai quali si aggiunge la quota per le vacanze.

Dal 2022 almeno 4000 franchi al mese

Le trattative hanno inoltre permesso di migliorare le seguenti disposizioni: l'indennità di perdita di guadagno in caso di malattia o infortunio viene portata per i primi 30 giorni dalla malattia al 100%. Lo stipendio minimo per i nuovi dipendenti verrà aumentato di 40 franchi. Ciò significa che dal 2022 non vi saranno più stipendi inferiori a 4000 franchi mensili (per impieghi a tempo pieno), per 13 mensilità. Il premio di fedeltà per 15 anni di servizio in azienda verrà portato dal 50 al 100% dello stipendio mensile e verrà riconosciuto un congedo per l'adozione, di portata analoga a quello di paternità. Questi miglioramenti hanno dovuto essere pagati con la rinuncia alla compensazione del rincaro, nella misura in cui questo non supera l'1 per cento. Il CCL stabilisce anche che in caso di congedo non pagato

non vi sia diritto a vacanze e alla tredicesima e che, in caso di partenza dall'azienda durante l'anno, le vacanze godute in più vengano conteggiate, nella misura in cui la partenza è stata decisa dal dipendente. Infine, è stato concordato un adeguamento della composizione della commissione del personale.

Un buon risultato

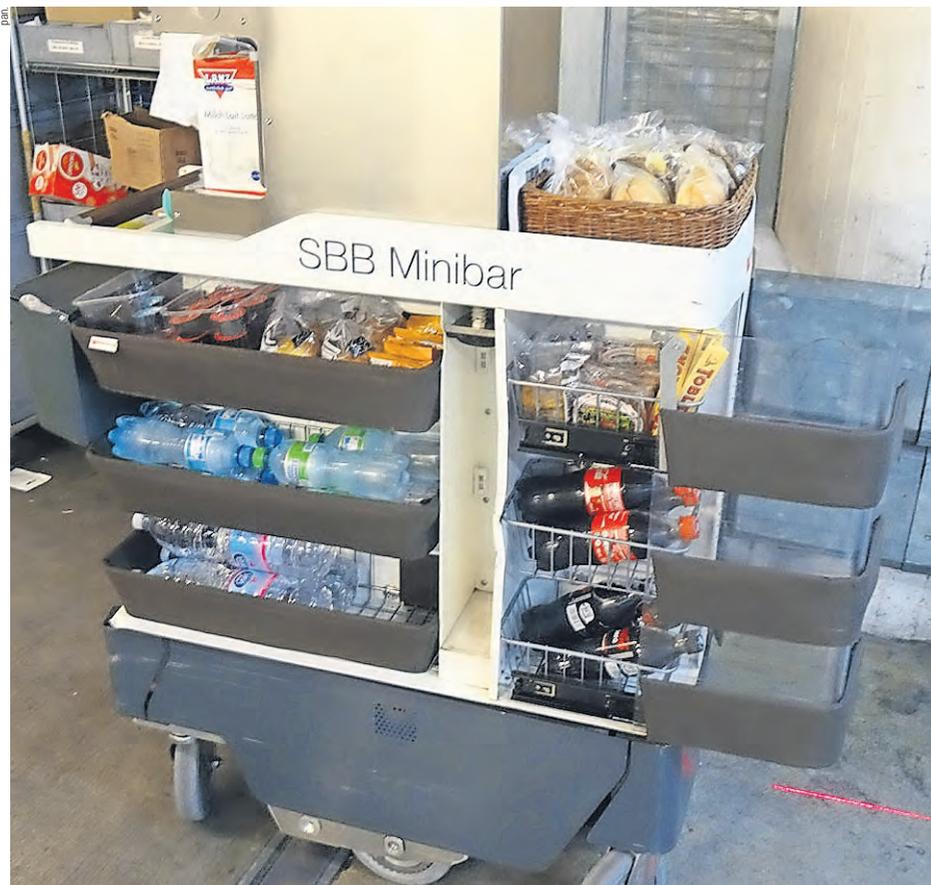
Regula Pauli, che ha guidato le trattative per conto del SEV, è soddisfatta del risultato: «queste trattative ci hanno permesso di ottenere miglioramenti su argomenti fondamentali, come per esempio sull'aumento del salario versato in caso di malattia. È però importante anche la continuazione degli aumenti annui di stipendio, in quanto conferisce stabilità e sicurezza ed esprime un apprezzamento positivo per le prestazioni del personale in favore dell'azienda. Questo risultato è stato reso possibile dall'impegno, dalla fedeltà e della fiducia di tutti i membri nei confronti del sindacato».

Tutto di nuovo in discussione?

Forse però è ancora troppo presto per gioire. Dieci giorni fa, le FFS hanno emesso uno stringatissimo comunicato per annunciare che il direttore di Elvetino Wolfgang Winter è stato sollevato con effetto immediato dal suo incarico e sostituito ad interim dall'ex direttore del traffico viaggiatori FFS e membro del Consiglio di amministrazione di Elvetino Paul Blumenthal. Non è invece stata data alcuna indicazione sui motivi di questa decisione. L'unica aggiunta è stata che «Elvetino continuerà a perseguire la strategia attuale».

Profondi timori

SEV e Unia temono possibili conseguenze negative dell'esonero di Wolfgang Winter per il personale, principalmente per due motivi: in primo luogo, poiché il risultato di queste trattative è stato approvato



Elvetino è di nuovo al centro di vicende che fanno discutere.

dalle istanze competenti, ma non ancora sottoscritto. Secondariamente, per la possibilità che Elvetino, dopo la partenza di Winter, faccia più spesso ricorso a licenziamenti che in passato, Winter ha sempre dimostrato di voler evitare. SEV e Unia auspicano pertanto che anche la nuova dirigenza si faccia carico delle proprie responsabilità sociali nei confronti del personale. Ne frattempo, il SEV ha comunque ricevuto da parte del datore di lavoro segnali positivi, sia per quanto riguarda la firma del CCL, sia per il reintegro dei dipendenti addetti al servizio Minibar.

Il personale dei Minibar non può essere licenziato

Infatti, un paio di settimane fa, i sindacati avevano indirizzato una lettera a Winter a seguito di indicazioni secondo le quali Elvetino intendeva licenziare personale in vista del cambia-

mento d'orario 2017/2018, a seguito della soppressione dei Minibar sui treni FFS, annunciata a inizio 2016. Questo, nonostante lo stesso Winter e la presidente del Consiglio di amministrazione di Elvetino Jeanine Pilloud avessero promesso nel febbraio 2016 che ogni dipendente addetto al Minibar avrebbe ricevuto un'offerta per un nuovo posto di lavoro.

Pressioni sul personale

Negli ultimi mesi, i sindacati hanno però maturato la convinzione che Elvetino avesse progressivamente inasprito i criteri di valutazione del personale e delle cifre d'affari da esso conseguite, per giustificare un maggior numero di licenziamenti e ridurre progressivamente i propri effettivi.

Elvetino deve assumersi le proprie responsabilità

SEV e Unia si aspettano quindi da Elvetino SA che mantenga le

promesse fatte nel febbraio 2016 e che dia a tutti i dipendenti addetti ai Minibar una possibilità ragionevole di impiego in un'altra funzione.

SEV

INFO

Il nuovo CCL Elvetino verrà presentato al personale in diverse assemblee:

Basilea, 18 settembre, 17-19, mensa della Posta «Oase»; **Zurigo**, 20 settembre, 13-15, mensa «Chez SBB»; **Berna**, 26 settembre, 13-15, ristorante «Côte Sud»; **Briga**, 26 settembre, 17-19, Stadtbistro stazione Briga; **Romanshorn**, 9 ottobre, 13-15, Brasserie Bahnhofli; **San Gallo**, 9 ottobre, 16-18, ristorante Migros stazione San Gallo.

I colleghi di lingua italiana saranno informati personalmente.