

Intervista

Pascal Fiscalini, da capotreno a segretario sindacale.

Pagina 6 e 7



Officine di Bellinzona

Le indicazioni diventano sempre più concrete: il Ticino dovrebbe ricevere una nuova Officina all'avanguardia. Ma occhi aperti!

Pagina 4



Focus.sev

Promozione per 300 montatori. Giustizia è fatta!

Pagina 20

FFS e FFS Cargo

Un CCL che apprezzate

Il CCL FFS e FFS Cargo è apprezzato dai membri SEV. E' uno dei punti salienti emerso dal sondaggio realizzato dal SEV, di cui vi presentiamo i risultati.

Le prestazioni sociali del CCL ottengono i migliori risultati del sondaggio. Particolarmente apprezzati i miglioramenti ottenuti in occasione dei negoziati del 2014. Il lavoro sindacale ha dunque pagato. Altra indicazione: i membri sono piuttosto soddisfatti delle condizioni di lavoro, eccezion fatta presso FFS Cargo; un dato che non sorprende, visto l'incessante numero di riorganizzazioni. Oltre ai risultati del sondaggio, abbiamo puntato i riflettori sulla situazione presso Cargo. Le trattative per il rinnovo del CCL inizieranno all'inizio del 2018. E si annunciano difficili.

alle pagine 8 e 9



PV 2020: due volte sì

Il prossimo 24 settembre il popolo svizzero sarà chiamato ad esprimersi sul futuro delle pensioni. Il SEV e il movimento sindacale invitano a votare due volte sì: sì all'aumento dell'IVA e sì alla Riforma PV 2020. I calcoli sono chiari: previdenza vecchiaia 2020 porterà netti miglioramenti per chi riceve un reddito basso. Alcuni esempi nell'approfondimento.

a pagina 11

Traffico a lunga percorrenza

Concessione: duello tra FFS e BLS

■ Negli ultimi mesi, FFS e BLS hanno continuamente alimentato i contrasti. Alla fine, hanno inoltrato due richieste di concessione distinte. Un'evoluzione che il SEV condanna, ritenendo che essa non potrà che nuocere all'utenza e al personale delle due imprese. Secondo noi, il successo del sistema svizzero di trasporto pubblico dipende proprio da fatto che le aziende collabo-

rano, invece di farsi concorrenza. «Il nostro sistema ha un'eccellente reputazione a livello internazionale e riceve complimenti da tutta Europa» sottolinea nell'editoriale Giorgio Tuti, presidente SEV. Il venir meno di queste premesse di collaborazione tra FFS e BLS genera anche profonde incertezze nel personale. IL SEV rivolge pertanto un ulteriore appello

alla ministra dei trasporti Doris Leuthard, chiedendole di fare tutto il possibile per evitare una frammentazione della concessione del traffico a lunga distanza, dando un segnale forte per il futuro della politica dei trasporti!

alle pagine 3 e 5

NEWS

Logistica ferroviaria europea al collasso

■ Dal 12 agosto, la linea ferroviaria lungo il Reno è interrotta all'altezza di Rastatt, in Germania. Sotto l'attuale linea si stava scavando una galleria la cui volta, consolidata con ghiaccio, ha ceduto. I lavori di ripristino dureranno sino al 7 ottobre. Per le imprese ferroviarie e i loro clienti, le conseguenze di questa interruzione si fanno ogni giorno più drammatiche. Il 4 settembre, 24 associazioni di clienti della ferrovia hanno rivolto una lettera aperta al ministro dei trasporti tedesco e all'Unione europea, per illustrare come attualmente il trasporto ferroviario riesca a far fronte solo al 25 per cento del volume abituale. In particolare, a farsi sentire è la mancanza di macchinisti formati. Una maggiore collaborazione da parte del traffico viaggiatori, che potrebbe mettere a disposizione ulteriore personale, potrebbe permettere di aumentare le capacità su linee alternative sino al 50-60%. Mal si comprende anche perché la linea non abbia potuto essere ripristinata in tempi più brevi, almeno su un binario. Questo parere è condiviso anche da **Edith Graf-Litscher**, segretaria SEV e vicepresidente della commissione trasporti del Consiglio nazionale, intervenuta anche per sollecitare un intervento della Confederazione in favore delle aziende ferroviarie e di trasporto combinato, che devono contribuire alla concretizzazione del mandato costituzionale di trasferire le merci dalla strada alla ferrovia. Alla Germania è anche stato chiesto di strutturare la propria rete prevedendo alternative in caso di interruzioni. BLS Cargo annuncia perdite settimanali di introiti dell'ordine di centinaia di migliaia di franchi e ha annunciato di voler fare rivalsa sulla rete DB. Dei suoi circa 140 treni settimanali, riesce a farne circolare la metà, deviandoli su altre linee, grazie alla flessibilità del proprio personale. Anche FFS Cargo e FFS Cargo International perdono circa la metà dei loro 60, risp. 80 treni al giorno.

FFS Cargo ricasca nelle cifre rosse

IL SEV respinge tagli

Nei primi sei mesi dell'anno, la filiale merci delle FFS ha fatto registrare un disavanzo milionario a due cifre, al quale vengono ad aggiungersi le conseguenze dell'interruzione della linea a Rastatt, in Germania, anch'esse quantificabili in milioni. La direzione intende reagire con tagli di posti di lavoro, soprattutto negli uffici, dove però il personale è già sovraccarico. Il SEV chiede all'azienda maggior ragionevolezza e alla politica maggior realismo: pretendere cifre nere ogni anno, potrebbe decretare la fine di FFS Cargo.

Nel 2013, il draconiano piano di risparmi sembrava aver dato frutti positivi: per la prima vol-



Aarepark a Olten: nuove incertezze per i posti di lavoro

ta a 40 anni a questa parte, FFS Cargo aveva fatto registrare un utile di 14,7 milioni di franchi. L'anno successivo, l'utile è ulteriormente aumentato a 33 milioni, con un contributo anche da Cargo International, che per la prima volta dalla sua fondazione nel 2011, ha raggiunto un piccolo utile di 1 milione. Nel 2015, però, il rafforzamento del franco e il calo della congiuntura hanno trascinato FFS Cargo di nuovo

scorso dicembre, che ha irritato la clientela e richiesto continue correzioni. Questa situazione ha fatto lievitare i costi per il personale e il materiale rotabile diminuendo gli introiti. Secondo la direzione, adesso il programma ha raggiunto un andamento soddisfacente, ma clienti e collaboratori non condividono questa valutazione (vedi riquadro sotto).

Ritardi nella riduzione dell'Overhead

Secondo la direzione di FFS Cargo, il cattivo risultato deriva anche dal ritardo accumulato dal programma di tagli nell'«Overhead», ossia in tutti quei settori che non sono direttamente legati alla produzione. Nell'aprile 2016, FFS Cargo ha quindi lanciato un programma di risparmio per riportare i costi di Overhead al di sotto del 20% della cifra di affari, che avrebbe dovuto portare al taglio di 75 posti di «colletti bianchi».

Le disposizioni di protezione dal licenziamento del CCL han-

nelle perdite, contenute in 22 milioni solo grazie a programmi di aumento dell'efficienza. Nel 2016, ha fatto seguito una situazione di sostanziale pareggio, con un piccolo utile di un milione, ma nel 2017 si prospetta una perdita importante.

Cattiva partenza per il nuovo traffico a carri completi

A creare problemi è soprattutto il nuovo programma per il traffico a carri completi, varato lo

I MANOVRISTI SU WLV17: «SI È PRETESO TROPPO»

Le critiche più vivaci al nuovo sistema di trasporto di carri completi (WLV 17) vengono dal personale di manovra: i piani prevedono tempi di percorso e di manovra insufficienti, le capacità dei treni non bastano a trasportare tutti i carichi, mancano locomotive e vi sono corse a vuoto inutili. Ma la critica più marcata va all'informazione data al personale e alla clientela: «siamo stati sommersi da informazioni. Ma leggerle non basta, bisognerebbe anche poter capire quanto è scritto. Le prime settimane di pratica sono bastate a evidenziare che così non funzionava». Anche dai clienti si è preteso troppo. «Molti di loro non sapevano di doversi annunciare al sistema per far trasportare il loro vagone. Ciò ha suscitato diverse reazioni irritate, che naturalmente venivano sfogate

su di noi collaboratori. Per questo, per noi è importante poter parlare regolarmente con i clienti. È un sistema che impiega poco tempo e dà ottimi risultati».

Ascoltare e dar fiducia ai dipendenti

Sarebbe importante migliorare la comunicazione anche all'interno di FFS Cargo: «all'inizio, dovevamo giustificarcene per tutto, perché eravamo sottoposti ad un controllo statistico esagerato. Adesso invece il nostro team ha la facoltà di svolgere autonomamente alcuni compiti, come lo spostamento di prenotazioni di vagoni da un treno all'altro. Il nostro capo ci ascolta molto di più e se portiamo buone idee, verifica in che misura possono essere concretizzate. In questo modo, abbiamo fatto qualche passo avanti.»

Le preoccupazioni restano

Non tutto è però risolto: «bisogna migliorare ancora diversi aspetti. Continua per esempio a mancare il tempo per preparare certi treni, agganciare la locomotiva, riempire la condotta e svolgere la prova dei freni e rilevare i dati del treno. Né sappiamo come sarà strutturato il prossimo orario. Non ci resta che sperare che abbiano corretto il tiro per questi casi». Un'inchiesta di Cargo, svolta in agosto, ha rilevato che il 39% dei clienti continua a non essere soddisfatto del nuovo sistema WLV17. I manovristi sono quindi preoccupati dall'impossibilità di recuperare i trasporti persi e frustrati dal constatare che tutti gli sforzi abbiano prodotto solo risultati modesti.

Fi

Aumento degli oneri

A tutto ciò si aggiunge la maggior pressione sul lavoro derivante dalla continua necessità di improvvisare e correggere, oltretutto con personale insufficiente. Sono quindi aumentate le malattie di lunga durata e i superamenti dei limiti dei conti del tempo di lavoro. «Siamo al limite. I più anziani vedono solo l'ora di poter andare in pensione» è l'affermazione ricorrente, confermata anche dal sondaggio svolto dal SEV in giugno, che ha dato il risultato peggiore proprio al punto della sicurezza del lavoro e la tutela della salute presso Cargo. Solo il 44% dei dipendenti di FFS Cargo ha indicato di ritenere che il lavoro non sta compromettendo la salute dei dipendenti.

spropositati

no impedito che queste colleghe e colleghi (a condizione che avessero già raggiunto quattro anni in azienda) potessero essere licenziati. Essi avrebbero però dovuto essere trasferiti al nuovo mercato del lavoro (AMC) e l'azienda si sarebbe ritrovata con i 574 posti d'ufficio messi a preventivo. Ad oggi, vi sono però ancora circa 20 posti in più, a seguito in primo luogo della maggior mole di lavoro derivante dalle correzioni al programma di traffico a carri completi, al ritardo del nuovo sistema informatico per la pianificazione del lavoro e il conteggio del tempo «Caros», nonché dei provvedimenti a seguito dell'interruzione di Rastatt. Inoltre, per trasferire questi dipendenti all'AMC, Cargo avrebbe dovuto sborsare diverse centinaia di migliaia di franchi questo l'ha indotta a rivedere la questione. Una decisione ragionevole!

Forcing spropositato

L'attuale pressione finanziaria ha però indotto la direzione a

voler portare a termine il più in fretta possibile la prima fase dei risparmi e, addirittura, di voler anticipare una seconda, che prevede il taglio di ulteriori 80 posti di Overhead, al 1° aprile 2018.

Nonostante alcuni di questi posti non siano già più occupati, il segretario sindacale SEV Philipp Hadorn scuote la testa: «si tratta di obiettivi assolutamente irrealistici. Numerosi dipendenti sono al limite delle loro forze o hanno già problemi di salute. Ciò nonostante, adesso si viene a chiedere loro di riorientarsi professionalmente e da aprile si pensa di poter svolgere la stessa mole di lavoro con un numero inferiore di dipendenti. Si tratta di obiettivi assolutamente irrealistici e di provvedimenti del tutto irragionevoli!»

Il miraggio del pareggio dei conti rischia di rovinare Cargo

Philipp Hadorn giudica anche preoccupante il fatto che FFS Cargo quest'anno conti di cancellare un giorno di formazio-

ne, poiché non dispone del personale necessario, nonché di abbandonare per esigenze di risparmio progetti innovativi come «Smart Rail» e «interfaccia digitale con la clientela».

«I problemi del traffico a carri completi sono in parte attribuibili alla mancanza di risorse», spiega Hadorn, aggiungendo, anche nella sua qualità di Consigliere Nazionale: «da anni, FFS Cargo deve risparmiare, stralciando punti di carico e rinunciando a traffici in favore della strada, per raggiungere l'obiettivo delle cifre nere imposto dalla Confederazione. Per l'economia, l'ambiente e la salute della popolazione sarebbe invece auspicabile trasportare quanta più merce possibile per ferrovia. Per questo la politica dovrebbe essere disponibile a sostenere l'azienda, almeno nei casi in cui bruschi rafforzamenti del franco o interruzioni di tratte generano forti perdite.»

Markus Fischer

Trasporti pubblici di Ginevra (tpg)

Sul piede di guerra

Lo scorso 2 dicembre, i lavoratori dei tpg avevano inoltrato un preavviso di sciopero. Dal momento che le richieste sull'organizzazione del lavoro sono rimaste lettera morta, il personale è chiamato a prendere posizione in occasione dell'assemblea generale convocata per il 14 settembre; si deciderà inoltre come proseguire la mobilitazione e con quali misure.

Certo, nel frattempo ci sono state 108 assunzioni, ma coprono a malapena le partenze e le ore supplementari accumulate. Di fatto i negoziati faticano a progredire in tutti i settori (posteggi, mancanza di personale, riorganizzazione nell'amministrazione). I diri-



Il personale tpg è stanco di aspettare risposte che non arrivano

genti restano per ora indifferenti alla sofferenza del personale viaggiante. Per quanto riguarda in modo particolare gli orari di lavoro, non si è mosso nulla. Al ritmo in cui si muovono le cose, è poco probabile che l'azienda riesca a fare il necessario entro la prima setti-

mana di dicembre, quando saranno annunciati i nuovi orari. Pensare ad una nuova mobilitazione appare dunque urgente; sarà discussa nel corso dell'assemblea del 14 settembre, sulla quale torneremo nella prossima edizione.

Yves Sancey/frg

EDITORIALE

Non c'è stato alcun accordo dell'ultimo minuto fra FFS e BLS per il traffico a lunga percorrenza. Entrambe le società hanno inoltrato una domanda di concessione. Ma a conti fatti l'idea di creare concorrenza da parte dell'Ufficio federale dei trasporti, si è tradotta in bisticci. L'UFT ha un bel dire di rallegrarsi delle «innovazioni» portate dal processo. Le conseguenze di una frammentazione del traffico a lunga percorrenza saranno necessariamente dannose per il sistema ferroviario svizzero.

Oggi la popolazione sta assistendo a una battaglia tra le due maggiori aziende del Paese. Guardando il dossier da un punto di vista europeo,



Giorgio Tuti, presidente del SEV

«Dal profilo europeo, non c'è bisogno di essere veggenti per capire che un'apertura del mercato susciterà l'appetito delle multinazionali dei trasporti, la cui corsa al profitto avrà delle conseguenze evidenti sulla qualità dell'offerta, sulle condizioni di lavoro del personale e sulla sicurezza.»

non c'è bisogno di essere veggenti per capire che un'apertura del mercato susciterà l'appetito delle multinazionali dei trasporti, la cui corsa al profitto avrà delle conseguenze evidenti sulla qualità dell'offerta, sulle condizioni di lavoro del personale e sulla sicurezza.

Da anni stiamo lanciando l'allarme e cercando di far conoscere ai politici l'impatto della liberalizzazione sui sistemi ferroviari. In occasione del nostro ultimo Congresso, lo scorso mese di maggio, abbiamo chiesto al giornalista svedese Mikael Nyberg di illustrarci la disastrosa situazione della ferrovia svedese. Un esempio tra molti altri. Eppure nonostante le esperienze negative in molti paesi europei - la Svizzera si prepara a fare altrettanto, mettendo a rischio il suo sistema ferroviario, la cui eccellenza è riconosciuta a livello internazionale.

Entro dicembre, l'UFT deciderà. La ministra dei trasporti Doris Leuthard può ancora evitare la frammentazione delle concessioni del traffico a lunga percorrenza. Ma la grande domanda è la seguente: la consigliera federale è pronta a inviare un segnale forte a favore del trasporto pubblico prima di ritirarsi dalla stanza dei bottoni?

Riunione della «Piattaforma di discussione» sul futuro delle Officine di Bellinzona

Officine ad un bivio?

Le indicazioni diventano sempre più concrete: il Ticino dovrebbe ricevere una nuova Officina all'avanguardia, destinata alla manutenzione dei nuovi treni viaggiatori. A prima vista, una prospettiva attraente. Più da vicino, affiorano tuttavia alcune rughe.

Martedì 5 settembre, i rappresentanti del personale (la commissione integrata dai sindacati SEV, Unia e transfair) hanno quindi incontrato i dirigenti del settore FFS, per discutere le idee presentate recentemente dall'azienda.

Da anni, la commissione del personale allargata insiste sulla necessità di incrementare i volumi di lavoro affidati alle Officine. Una necessità che, ricordiamo, era stata ammessa per iscritto dalle stesse FFS nel quadro degli accordi firmati nel 2013 per la realizzazione del

Centro di competenze.

In quest'ottica, la CoPe allargata aveva presentato diverse proposte, tra le quali non mancava la manutenzione dei «Giruno», i nuovi treni costruiti dalla Stadler che dal 2019 garantiranno progressivamente tutti i collegamenti a lunga distanza sulla linea di base del Gottardo.

Le FFS avevano però sempre risposto picche, adducendo diversi motivi, tra i quali le elevate necessità di investimento e l'inadeguatezza delle strutture delle Officine per accogliere treni completi.

Quest'ultima motivazione è stata fortemente ridimensionata lo scorso anno, quando una semplice prova pratica ha dimostrato che le Officine erano tranquillamente accessibili anche a composizioni intere di treni viaggiatori, come per esempio i Flirt, nonostante le FFS avessero sempre negato tale possibilità.



Un prototipo del treno «Giruno» all'imbocco della galleria di base. La loro attribuzione alle Officine di Bellinzona, oltreché logica, soddisferebbe anche una richiesta del personale.

Basi completamente nuove

Ora le FFS hanno però cambiato completamente approccio e dimostrano di essere interessate addirittura alla realizzazione di una struttura completamente nuova, da realizzare altrove nel Bellinzonese (come ha precisato negli scorsi giorni il portavoce delle FFS) e preposta alla manutenzione di tutti i treni in circolazione in Ticino e sull'asse del Gottardo.

Questa ipotesi non manca evidentemente di interesse, considerato il potenziale valore aggiunto di questi incarichi e la loro portata, suscettibile di garantire un'occupazione costante a lungo termine.

Sostituzione anziché integrazione

Nel contempo, però, il progetto ha anche dei limiti, in particolare per il fatto che le nuove attività non andrebbero ad integrare quelle svolte sinora, rimpiazzando quelle che ormai hanno gli anni contati, come la manutenzione delle locomotive a graduatore.

Queste nuove attività sostituirebbero invece completamente quelle legate ai carri merci, alle locomotive di nuova generazione, rispettivamente alla lavorazione delle sale montate, che

verrebbero abbandonate, lasciando sul campo numerosi posti di lavoro.

Rivedere le basi del progetto

Per la CoPe allargata, questi sono evidentemente aspetti da rivedere e lo ha chiesto con forza anche in sede di Piattaforma.

Secondo i rappresentanti del personale, infatti, buona parte delle attività che le FFS vorrebbero nel lungo termine abbandonare manterrebbero tutte le loro ragioni di essere, offrendo di conseguenza preziose opportunità di impiego per la regione e dando un contributo al finanziamento dell'infrastruttura.

Anzi, la possibilità di riconcepire alcune strutture, come per esempio il layout della lavorazione sale, permetterebbe senza dubbio di recuperare margini di competitività in un settore che continua ad attirare l'attenzione di operatori privati.

Anche il moderatore della Piattaforma, l'avvocato urano Franz Steinegger, ha invitato le FFS ad approfondire le indicazioni espresse dalla CoPe allargata, nell'ottica di ampliare le strutture del progetto a lungo termine.

Nuovo incontro in ottobre

Le parti si sono quindi date di nuovo appuntamento per la metà di ottobre, per dare seguito a questi temi in un incontro al quale ha assicurato la propria presenza anche il governo ticinese, assente giustificato martedì scorso.

In questa sede appare quasi superfluo sottolineare l'importanza di questi argomenti. In gioco non vi sono solo le opzioni a lungo termine, come si potrebbe essere portati a credere: la definizione delle future strutture delle OBe avrà inevitabilmente ripercussioni dirette anche su tutta la fase di transizione e, quindi, sui posti di lavoro anche nel medio termine.

Pietro Gianolli



Secondo la CoPe allargata, la lavorazione delle sale dovrebbe continuare anche nel futuro

Concessione per il traffico a lunga distanza

BLS e FFS allo scontro

Venerdì scorso è scaduto il termine per l'inoltro delle domande di concessione per linee a lunga distanza.

La scorsa primavera, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) ha intavolato delle trattative per una nuova ripartizione delle tratte. La mancanza di risultati ha poi portato alla suddivisione di queste discussioni tra FFS e SOB da un lato e tra FFS e BLS dall'altro. Le prime hanno permesso di giungere ad un accordo, ma non le seconde,

per cui alcune linee sono adesso contese da due richieste: quella della BLS, che afferma di offrire «più ferrovia e nuovi treni» e delle FFS, che fanno valere prestazioni di punta e sostengono di offrire un valore aggiunto a clientela, trasporti pubblici, Confederazione e Cantoni. Ora sarà quindi l'UFT a dover decidere.

Dal canto suo, il SEV (cfr. editoriale) critica da tempo questa sterile lotta per le concessioni e ha espresso un parere contrario alla suddivisione del traffico a lunga distanza.

Rimproveri reciproci

La vertenza non sarà certo facile da diramare, in quanto i CEO delle due aziende non risparmiano rimproveri alla controparte: BLS sostiene di aver sensibilmente ridimensionato le sue richieste per una collaborazione che sembrava aver raccolto il sostegno dei vertici dei due consigli d'amministrazione, prima di essere comunemente respinta.

Le FFS si sono dapprima dichiarate disposte ad un accordo, ma intendevano riservarsi l'ultima parola: hanno inoltre

suscitato diverse perplessità aggiungendo continue richieste, tanto da attirare anche le attenzioni della commissione per la concorrenza.

Evidentemente, entrambe le parti hanno rilanciato in modo pesante, finendo per sovraccaricare la posta.

Il fatto che ora le FFS minaccino «a seconda dell'evoluzione del procedimento, di rivedere le richieste per singole linee e, se del caso, di ritirarle» oltre che una caduta di stile, suona come una dichiarazione di guerra nei confronti della BLS e dello stesso UFT.

Politica chiamata in causa

Ora spetta alla politica chiarire le condizioni per evitare che, come ammonisce giustamente il SEV «questo concorso generi solo perdenti»: personale ferroviario, utenti e popolazione non devono diventare la posta in questo gioco tra ideologi della privatizzazione.

pan.



Uno contro l'altro: l'epoca dell'integrazione delle prestazioni di BLS e FFS sembra terminata.

La revisione dei profili professionali presso la Divisione P FFS continua a far discutere

Demotivazione e malcontento

Sull'ultima edizione di «contatto.sev» avevamo riferito delle incongruenze della revisione dei profili professionali, che nel frattempo si sono ulteriormente precisate.

La mancanza di chiarezza dei nuovi profili e di trasparenza sulle loro conseguenze per le classificazioni dei singoli collaboratori non è stata risolta. Anzi, le poche descrizioni dei posti di lavoro di cui il SEV ha potuto prendere visione (tramite i singoli colleghi, dato che HR continua a rifiutarsi di fornirle al sindacato!) confermano le perplessità. Molte riportano infatti voci vaghe come: «svolge compiti particolari con re-

sponsabilità materiale su incarico del superiore in linea». «In questo modo, si possono far rientrare esigenze elevate senza tuttavia onorarle con un livello adeguato» critica Jürg Hurni, segretario sindacale SEV.

Un'altra critica frequente riguarda i tentativi di pressione sui colleghi per ottenere un loro accordo immediato sulle modifiche. Le FFS avevano invece garantito ai partner sociali che il termine era previsto per fine settembre, in modo da lasciare tutto il tempo per eventuali verifiche.

Queste sarebbero necessarie, in quanto si sono riscontrati numerosi casi di colleghi attribuiti ai livelli 1 e 2, pur svolgendo attività che meriterebbero una classificazione migliore. «Tutto lascia pensare

che, in realtà, non si puntasse ad adeguare le posizioni del personale alle nuove esigenze più elevate, ma a risparmiare

sui costi del personale» commenta il vicepresidente SEV Manuel Avallone.

Un altro punto importante che



La prevista suddivisione del personale tecnico in 4 livelli suscita molti dubbi

IN BREVE

No a riduzioni fiscali sussidiate

■ L'Unione sindacale svizzera è critica nei confronti del progetto di riforma fiscale per le imprese. Se da una parte si prevede un miglioramento sociale con l'aumento degli assegni familiari, dall'altra esso riprende gli stessi sgravi fiscali sugli utili delle aziende che erano già stati criticati nel progetto vecchio e che ne avevano decretato la bocciatura alle urne.

Personale di dogana

■ Le guardie di confine hanno svolto un'assemblea nazionale in cui hanno adottato una risoluzione contraria all'aumento della loro età di pensionamento da 60 a 65 anni, proposto dal Consiglio federale. Ricordano che l'attuale limite era stato introdotto per tener conto delle elevate esigenze fisiche e psichiche poste alla loro professione, che non sono mutate.

il SEV intende verificare è l'estromissione di diversi colleghi dal modello di prepensionamento «Valida» a seguito della nuova classificazione. La commissione del personale ha già svolto riunioni informative in Svizzera tedesca e vorrebbe indirle altre anche in Ticino e in Romandia.

Per informazioni, ci si può rivolgere a juerg.hurni@sev-online.ch, oppure al segretariato di Bellinzona (pascal.fiscalini@sev-online.ch) oppure anche alla stessa CoPe superficie della preparazione treni: christoph.geissbuehler@sev-ts.ch

Markus Fischer/gil

Intervista a Pascal Fiscalini, nuovo segretario sindacale presso il secretariato SEV di Bellinzona

«Sono pieno di entusiasmo e consapevole delle sfide»

È un volto noto all'interno del SEV: per la sua (ormai) ex professione di capotreno, il suo ruolo alla vicepresidenza centrale della ZPV e per essere stato membro del Comitato SEV fino alla sua assunzione di segretario sindacale. Solare, Pascal è un libro aperto e affronta la sua nuova avventura professionale con questo spirito e con un autentico battesimo del fuoco sulle rive del Verbano: lo sciopero NLM.

Dovevate vederlo, la mattina del 25 giugno a Locarno. Una giovane alba salutava i protagonisti di quello che si sarebbe poi rivelato uno sciopero di successo. Dopo la sua prima settimana di lavoro presso il secretariato regionale di Bellinzona, Pascal si era presentato al debarcadere di Locarno con passo leggero ma deciso e con quella sua calorosa abilità nelle relazioni sociali. Nel giro di qualche ora si era fatto voler bene da tutti. Quasi conoscesse quelle persone che aveva incontrato per la prima volta, da una vita. Pascal è così: contatto facile, immediato, stretta di mano solida e cortese, sorriso ampio, occhi lucidi e attenti, ai quali sfugge davvero poco. Con lo sciopero NLM, iniziato quella domenica di giugno, Pascal ha vissuto letteralmente un battesimo del fuoco.

■ Pascal ti saresti immaginato un inizio così movimentato? Mai. Ma è stato in assoluto il migliore inizio possibile: immediatamente in mezzo all'azione. È stato un vero battesimo del fuoco.

■ Che cosa ti ha portato questa esperienza?

Mi ha confermato l'importanza di essere sul terreno come sin-

dacato e di essere vicino alle persone anche dal profilo umano. Vivere uno sciopero non è mai facile: ci sono momenti di euforia che si alternano a momenti di scoramento, di ansia e di apprensione. Perché la lotta del lavoratore in prima linea coinvolge inevitabilmente anche la propria famiglia. Essere presenti, restare all'ascolto e condividere umanamente speranze e preoccupazioni, fa anche parte del lavoro sindacale. Lo sciopero sul bacino svizzero della NLM mi ha senza dubbio arricchito e mi ha anche permesso di conoscere i colleghi di altri sindacati, con i quali abbiamo lavorato bene.

■ Dopo una lunga militanza nel SEV in diversi ruoli, ora ti occuperai di sindacato in qualità di segretario sindacale. Come vivi questa svolta?

Da un lato riprendo comunque il lavoro che facevo prima, soprattutto in termini di contatti con i membri e di relazioni di prossimità. D'altro lato mi rendo perfettamente conto che svolgendo il lavoro sindacale da professionista, ho delle responsabilità che prima non avevo. Ora sono io a dovere trovare le soluzioni e ad assistere i membri a 360 gradi. Da militante potevo in qualche modo delegare la risoluzione

di problemi o conflitti, ora sono io a dovere risolverli.

■ Con quale spirito affronti la tua nuova sfida? Hai già delle idee su come intendi muoverti?

Sono pieno di entusiasmo e aperto alle sfide, ma sono anche consapevole dei miei limiti. Ho perciò una voglia matta di imparare e di colmare le mie lacune, specialmente nel campo delle assicurazioni sociali e del diritto. Sono una persona che ama andare in fondo alle cose. E il mio nuovo lavoro non cambierà questa mia inclinazione. Anzi. Perché il mio obiettivo è fare di tutto per trovare delle soluzioni. In questo momento mi stanno frullando nella testa mille idee, forse anche troppe. Per cui mi dico, tra me e me, che la miglior cosa è compiere un passo alla volta. Metterò sicuramente al servizio del SEV le mie conoscenze della ferrovia, dei trasporti pubblici e del sindacato. Lunghi anni di militanza anche ai vertici sindacali, mi hanno dato la possibilità di conoscere non solo moltissime persone ai quattro angoli della Svizzera, ma anche le dinamiche all'interno del nostro sindacato. Questo bagaglio mi è di sicuro aiuto perché alla fine si ha sempre a che fare con le perso-

ne. Per questo il lavoro di prossimità è centrale nel lavoro sindacale. Del resto avendo lavorato per tantissimo tempo come capotreno, riesco a gestire molto bene il contatto con la gente, anche in situazione di stress.

■ Quali sono le tue priorità come segretario sindacale?

Sempre dare il massimo per qualsiasi cosa; dai negoziati ai volantini, dai casi personali alle questioni di politica sindacale. Dare il massimo indipendentemente da quello che potrebbe essere l'esito. Per poter comunque dire, anche in presenza di un risultato modesto, «ce l'ho messa tutta». Per me è pure prioritario mettere sempre in buona luce il SEV, il nostro spirito sindacale, il nostro modo di lavorare perché sono elementi che fanno parte dell'identità stessa della nostra organizzazione sindacale.

■ Quali sono secondo te i problemi più urgenti a livello di ferrovia?

Attualmente tutto il programma RailFit 20/30, con le conseguenze nefaste sui collaboratori e sulle collaboratrici FFS. Stiamo parlando di soppressione di posti di lavoro e di ristrutturazioni che incidono in modo significativo sul perso-

nale. Altro dossier caldissimo, il rinnovo del CCL. Riuscire a mantenere le attuali condizioni contrattuali e di lavoro dei colleghi e delle colleghe FFS, sarà indubbiamente una grande sfida a cui il SEV si sta già preparando con la consueta serietà.

■ Che cosa è cambiato in ferrovia dal tuo punto di vista?

Ho lavorato in ferrovia 27 anni, per cui di acqua sotto i ponti ne ho vista passare. Che dire? Sono cambiate tante cose. È cambiata la pressione che oggi grava sulle spalle del dipendente nell'esercizio del suo lavoro quotidiano. Sono cresciute le aspettative, le pretese, le richieste di aumento di produttività, il tutto in un clima al risparmio che va a colpire principalmente il personale. Ma è cambiata anche la cultura aziendale delle FFS, che da qualche anno ha inaugurato uno stile manageriale a tratti spregiudicato, teso alla gestione delle cosiddette risorse umane in ottica produttivistica e meno attenta alla valorizzazione del personale. Personale che grazie alla sua motivazione e alla sua esperienza, contribuisce ai successi aziendali. Le FFS non sono privatizzate, perché nonostante sia una SA, è una società al 100% di proprietà della Confederazione.



Pascal Fiscalini nel suo nuovo ufficio a Bellinzona, soprannominato Ufficio Van Gogh: parete color cielo davanti a lui, distesa gialla alle sue spalle.

Ma l'attuale stile di gestione, è assolutamente privatistico.

■ Oggi tutti i sindacati sono confrontati con una crisi di rappresentanza. Un'intera generazione con una storia sindacale legata anche all'immigrazione, sta uscendo di scena. Tutti i sindacati - chi più chi meno - faticano a reclutare nuovi membri specialmente tra i giovani. Che cosa deve fare il sindacato per rispondere a questi cambiamenti? E per avvicinare i giovani?

Il sindacato, in Svizzera come all'estero, sta vivendo una trasformazione quasi epocale. Il neoliberalismo che sostiene i processi di liberalizzazione, ha scardinato molte regole e i rapporti di lavoro. I cambiamenti tecnologici e l'era della digitalizzazione rappresentano per qualsiasi sindacato un'enorme sfida, perché l'impatto sul personale è e sarà notevole. È ovvio che un sindacato non può più dare le stesse risposte di trent'anni fa. Ed è pure ovvio che anche i lavoratori e le lavoratrici si aspettano un cambiamento di paradigma. Certo,

ogni settore ha la sua storia, ma l'obiettivo primario di un sindacato è e deve essere la ricerca di soluzioni concrete, solide e sostenibili. La rappresentanza si rafforza solo se le istanze sindacali sono all'ascolto dei propri membri. E la struttura del SEV, con i suoi organi che fungono da cinghia di trasmissione tra la base e l'apparato sindacale, è ben messa per affrontare le sfide del futuro. Occorre tuttavia prestare attenzione alle giovani generazioni, meno politicizzate rispetto alle precedenti. Con i giovani occorre anche ripensare la comunicazione, le modalità di relazione che non possono più essere quelle anche solo di dieci anni fa. Resto comunque convinto che l'argomento più importante per il reclutamento sono i risultati ottenuti dal sindacato.

■ Evidentemente è cambiato molto anche il mondo del lavoro. In particolare in Ticino, il mercato del lavoro è sotto pressione. Qual è la tua valutazione?

La pressione sul mondo e sul mercato del lavoro in Ticino è

palpabile e soprattutto lo si legge sui volti di molte persone. L'impatto di un gigante come la Lombardia alle porte sud del Ticino, è enorme e foriero di molte conflittualità. Molti datori di lavoro approfittano del frontalierato; sfruttando il differenziale di cambio, sfruttano di fatto la manodopera, generando effetti perversi sul mercato del lavoro, da cui sono esclusi molti residenti. Residenti che invece di prendersela con il sistema, tendono ad attaccare i frontalieri che non hanno colpe. Per questo tutto il movimento sindacale ticinese segue con la massima attenzione il progetto di attuazione dell'iniziativa popolare «Salviamo il lavoro in Ticino»

che chiede l'introduzione del salario minimo. Per il Ticino è possibile fissare questo importo a 21 franchi all'ora. Vedremo cosa proporrà il Consiglio di Stato nel messaggio di applicazione dell'iniziativa accettata dai ticinesi nel 2015. Scendere sotto questa cifra, che sembra spaventare già una parte della politica, non è possibile. Per una semplice questione di decenza.

■ Sei stato assunto per sostituire Pietro Gianolli, «un pezzo storico» del SEV? Che effetto ti fa?

In questi casi si prova sempre una sorta di timore reverenziale, specialmente in relazione all'enorme esperienza di Pietro

e alla sua invidiabile agilità nel muoversi nell'ambito delle assicurazioni sociali. È un collega che ha dato davvero moltissimo al SEV.

■ Quale sarà il tuo motto? Tenere duro, sempre. Anche quando le cose non vanno come dovrebbero o come vorrei.

■ Come sei stato accolto? Con una festa di colori (ride). Abbiamo potuto ritinteggiare l'ufficio di Bellinzona, personalizzando ogni ufficio. E ci siamo divertiti a discutere di cromoterapia (e ride di nuovo). Vedi, le relazioni si costruiscono anche con questi momenti di bella complicità.

Françoise Gehring

PASSIONI, VIZI E VIRTÙ

Sposato in seconde nozze con Christine, Pascal Fiscalini (classe 1968) ha due figli ed è già nonno. Di formazione cuoco, a forza di viaggiare sui binari come capotreno, si è detto che il mondo andava scoperto anche con altri mezzi. Appassionato di viaggi - passione che condivide con Christine, bravissima pianificatrice di itinerari - Pascal Fiscalini si

diletta anche a cucinare e a fare giardinaggio nella sua casa di Cresciano. Curioso e positivo per natura, ha una bella parlantina e un contatto facilissimo con le persone. Fumatore meditativo di pipa - non disturbatelo quando si prende qualche minuto -, non appena possibile ama immergersi nella natura, che apprezza e che gli permette di ricaricare le batterie.

Sondaggio per il CCL FFS e FFS Cargo

«Le trattative per il rinnovo dei CCL inizieranno nel 2018 e si prospettano molto insidiose!»

Manuel Avallone, vicepresidente SEV



«I risultati confermano la bontà del lavoro sindacale»

Il SEV ha svolto un sondaggio presso i propri membri dipendenti FFS e FFS Cargo per definire il catalogo delle rivendicazioni in vista del rinnovo dei CCL. La partecipazione, attestata al 36%, è stata oltremodo positiva e in questo dossier riassumiamo i risultati principali, analizzandoli con Manuel Avallone, vicepresidente del SEV e responsabile delle questioni FFS.

Oltre un terzo dei membri contattati ha risposto al sondaggio svolto dall'istituto GfK su incarico del SEV.

Questo sondaggio fornisce indicazioni sulle esigenze del personale FFS e sull'importanza del lavoro sindacale svolto dal SEV, in base alle quali verrà elaborato il catalogo delle rivendicazioni del SEV da discu-

tere alla conferenza CCL FFS e FFS Cargo del 2 novembre.

Le abbiamo analizzate con Manuel Avallone, capo dei negoziati e vicepresidente del SEV.

Manuel, quali sono le conclusioni principali di questo sondaggio, al quale hanno partecipato 4730 membri?

Innanzitutto il fatto che il 68%

delle persone siano soddisfatte del CCL. Ma c'è di più: i miglioramenti ottenuti durante le ultime trattative del CCL - l'aumento delle indennità domenicale o la possibilità del pensionamento anticipato - hanno migliorato il risultato rispetto a 4 anni fa! Questo mostra la qualità del nostro lavoro sindacale, poiché abbiamo ottenuto miglioramenti su temi impor-

tanti per il personale.

Accenni ad un elemento fondamentale, vale a dire la necessità di coinvolgere i membri per le rivendicazioni...

Si, poiché abbiamo un mandato chiaro - quello della conferenza CCL - che può basarsi sulle esigenze reali dei membri. L'elevato tasso di partecipazione conferma che siamo

sulla strada giusta! Secondo l'istituto di sondaggio GfK, con il 36% di risposte siamo al di sopra della media per quanto concerne questo tipo d'inchiesta. Le analisi qualitative dei circa 1000 commenti ricevuti mostrano inoltre l'apprezzamento dei membri in questo tipo di consultazioni. Vogliono essere presi sul serio e desiderano che il SEV li sostenga nella difesa dei loro interessi.

Se è vero che il SEV lavora per loro, è altrettanto vero che senza di loro il SEV non esisterebbe...

Le trattative del CCL che inizieranno nel 2018 non saranno una passeggiata. Lo sappiamo bene, poiché con il programma RailFit 20/30 le FFS vogliono risparmiare 500 milioni sul personale, compresi i costi derivanti dal CCL. Per difendere il CCL e ottenere miglioramenti bisognerà mobilitarsi. Questo è un'altro dato che emerge: il 41% sono pronti a partecipare ad assemblee o a manifestazioni. I nostri membri hanno già dimostrato la loro capacità di battersi, in particolare l'anno scorso quando si trattava di difendere l'invalidità professionale e i contributi a rischio della cassa pensione. Ora la priorità è la sensibilizzazione sull'importanza di questo CCL.

Nel sondaggio emerge che i membri sono soddisfatti delle loro condizioni di lavoro. C'è quindi veramente bisogno di mobilitarsi?

Sarebbe un errore immenso accontentarsi dello status quo! Come detto, le FFS vogliono attaccare il CCL, perché considerato troppo generoso, rispetto al «mercato». Bisogna anche differenziare il risultato: a FFS Cargo il clima di lavoro è chiaramente peggiore rispetto alle

altre divisioni. Questa non è una sorpresa, le riorganizzazioni si susseguono senza interruzione da più di dieci anni. Inoltre, anche se i membri sono piuttosto soddisfatti delle condizioni di lavoro, sussiste un buon margine di manovra.

Abbiamo giustamente chiesto ai nostri membri di fissare le priorità per le trattative. Quali sono?

Innanzitutto i salari e la loro evoluzione non sono soddisfacenti. Inoltre - e lo sappiamo - le garanzie salariali negoziate dal SEV con l'introduzione di ToCo sono intoccabili, poiché sono state la contropartita per l'accettazione del nuovo sistema salariale. È fuori discussione far dipendere i miglioramenti delle evoluzioni salariali da qualsiasi compromesso legato alle garanzie.

Le prestazioni sociali sono aumentate nelle trattative del 2014. Nel sondaggio però, il tema sembra essere ancora d'attualità. Come te lo spieghi?

Le possibilità di prepensionamento hanno ottenuto 17 punti in più di quattro anni fa. Questa progressione è enorme, ma non significa necessariamente che il risultato ottenuto sia buono. C'è ancora margine di manovra per tener

conto dell'affaticamento a fine carriera dovuto a un mondo del lavoro sempre più duro e logorante.

Nei commenti ricevuti, emerge la necessità del contratto sociale, vale a dire la protezione del licenziamento, che alcuni considerano obsoleta...

Si, per i nostri membri la sua importanza è aumentata. L'incertezza sulla perdita del posto di lavoro nelle professioni di monopolio e i rischi legati a RailFit 20/30 rendono la protezione del licenziamento ancora più importante.

Tra le necessità di correzione figura anche la valutazione del personale. Come mai?

I partecipanti al sondaggio hanno indicato di ritenere che le valutazioni si svolgano in modo corretto, ma il 61% di loro esprimono un certo scetticismo sulla validità dello strumento. In particolare, possiamo constatare che i giovani tra i 15 e i 19 anni, nonché i dipendenti delle FFS da meno di quattro anni, auspicano un legame più diretto tra valutazione e determinazione del salario.

Adesso che disponiamo di questi risultati, come intendiamo procedere?

«Il SEV deve essere più duro e meno disposto ai compromessi. Per realizzare le nostre rivendicazioni, dovremmo scendere in sciopero.»

Commento espresso nel sondaggio

«Se un giorno dovessimo perdere la protezione dal licenziamento, non saremmo più lavoratori, ma schiavi esposti al precariato.»

Commento espresso nel sondaggio

«Questo sondaggio è un'iniziativa eccellente. In questo modo ci sentiamo presi sul serio.»

Commento espresso nel sondaggio

«Ringrazio il SEV per il suo immenso lavoro. Senza di lui, le condizioni di lavoro presso le FFS sarebbero ancora peggiori.»

Commento espresso nel sondaggio

Abbiamo convocato una riunione della conferenza CCL per il prossimo 2 novembre per definire un catalogo di rivendicazioni in vista delle trattative che inizieranno il prossimo anno e che dovrebbero essere concluse prima dell'estate per permettere al CCL di entrare in vigore il 1° gennaio 2019.

Il nuovo CCL dovrebbe poi essere valido per quattro anni.

Ma prima di giungere a questo punto, vogliamo incontrare i

nostri membri, e chi ancora non lo è, per sensibilizzare tutti sulla qualità di questo CCL!

Vivian Bologna

I GRANDI NUMERI DEL SONDAGGIO

Priorità alle prestazioni sociali

Il sondaggio promosso dal SEV presso i suoi membri si è svolto dal 29 maggio al 23 giugno e ha fatto registrare un tasso di partecipazione del 36%.

I partecipanti si sono detti nel complesso soddisfatti delle loro condizioni di lavoro, che hanno ottenuto 65 punti su 100 (un punteggio sopra 80 è da considerare molto buono). Questo valore è rimasto stabile rispetto a quello registrato nel 2013. Presso Cargo invece la nota è di soli 56 punti.

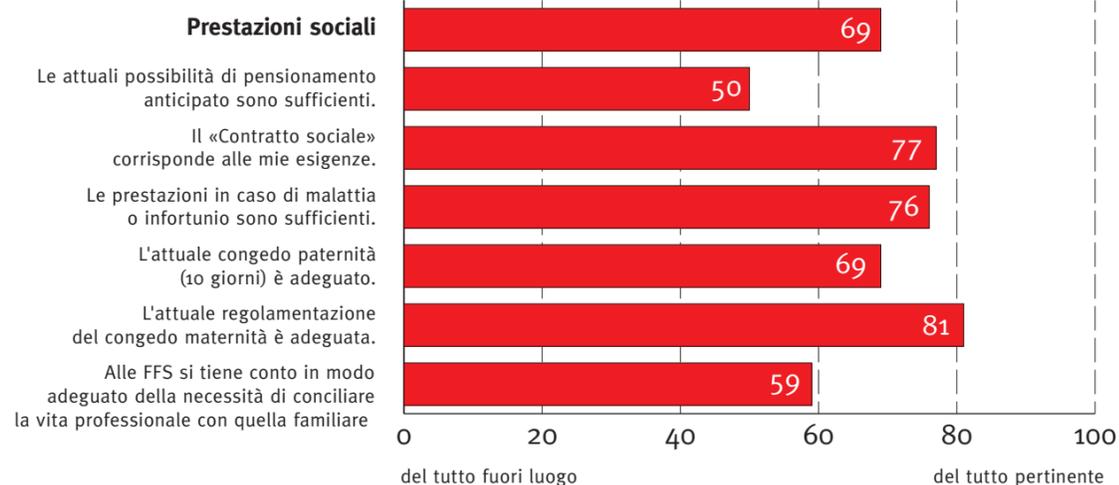
Buon punteggio (71) anche per il CCL. Nel 2013 questa domanda non era stata posta.

Tra gli argomenti considerati,

il maggior punteggio (69) è andato alle prestazioni sociali, segnatamente al pensionamento anticipato con 50 punti (+17) e alla protezione dal licenziamento con 77 punti (+7). Da rilevare anche il netto aumento del punteggio ottenuto dai congedi parentali: quello di paternità, aumentato da 5 a 10 giorni nel CCL attuale, ha ricevuto 69 punti (6 in più rispetto a 4 anni fa), mentre quello di maternità di 18 settimane (contro le 16 in vigore prima) ha ricevuto ben 81 punti (+4). Questo punteggio è venuto in particolare dalla fascia di partecipanti tra i 50 e i 65 anni, mentre quelli tra i 15 e i

29 anni sono stati più tiepidi e hanno sostenuto in misura maggiore il congedo di paternità. Dietro le prestazioni sociali si classificano la durata e l'organizzazione del lavoro con 67 punti. In questo ambito, è notevole l'aumento di 7 punti delle possibilità di gestione del tempo di lavoro e del tempo parziale (67 punti) e vi è una chiara differenza tra uomini e donne, con queste ultime che hanno votato molto di più questo tema (78 punti contro 64). Seguono poi la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro con 63 punti; il perfezionamento professionale (59), il salario e le indennità (56) e la valutazione del personale (51).

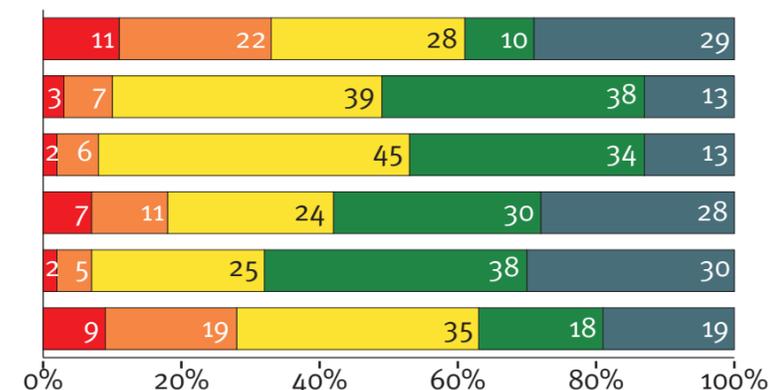
Valutazione media



2017/13

↑ +17
↑ +7
↑ +3
↑ +6
↑ +4
↑ +2

Ripartizione delle risposte



Colpi di diritto

Per non rimpiangere le vacanze

Le vacanze dovrebbero permettere di recuperare, ma se il nostro lavoro si accumula mentre noi siamo assenti, il loro effetto positivo svanisce all'istante.

È opportuno organizzare delle sostituzioni durante le vacanze, almeno per i compiti che non possono essere rinviati.

Le tanto sospirate vacanze finalmente arrivano: mare, spiagge, oppure l'aria frizzante della montagna, o ancora città lontane e manifestazioni culturali. In breve, tutto quanto ci piace fare e che spesso dobbiamo trascurare durante l'anno. Proprio per questo, in genere passano in un lampo e si trasformano in un ricordo da conservare nella quotidianità. Così Maria si presenta in ufficio dopo due settimane con la piacevole

sensazione del sole ancora sulla pelle, ma dopo solo due ore avrebbe già di nuovo bisogno di partire in vacanza. Le pratiche si sono amucchiate sulla sua scrivania, i mail intasano quasi la posta elettronica e la corrispondenza la sua casella. Sull'orlo di una crisi di pianto, si rivolge al suo superiore chiedendo di prendere provvedimenti e, in particolare, di prevedere per le prossime vacanze una sua sostituzione.

Diritto di essere rimpiazzati

Un'assenza può costituire un problema, se non vi è nessuno che svolge il lavoro, i clienti si ritrovano senza interlocutore, vi sono de-

cisioni da prendere o termini da rispettare. Ma vi è un diritto ad un rimpiazzo?

Regolare i singoli casi

Il diritto prevede un rimpiazzo solo per definire le responsabilità di chi delega ad un'altra persona che può intervenire. Bisogna poi distinguere tra rimpiazzo diretto e indiretto.

Il diritto del lavoro prevede in linea di massima l'obbligo di svolgere personalmente i compiti che ci vengono affidati. Questa disposizione non è quindi, da questo punto di vista, favorevole al rimpiazzo. D'altra parte, il datore di lavoro deve organizzare la propria ditta in modo che il lavoro possa es-

sere svolto nell'ambito del normale orario di lavoro. Prevedere un rimpiazzo può quindi risultare opportuno e nell'interesse stesso del datore di lavoro, in particolare quando il lavoro deve essere svolto «in-time», oppure dove vi devono essere interlocutori diretti a disposizione dei clienti o termini vincolanti da rispettare.

I dipendenti hanno inoltre diritto alle vacanze e queste assenze devono quindi potere essere assorbite. Se questo non è il caso, bisogna quindi parlarne con il proprio superiore, considerando tuttavia che l'interesse dell'azienda viene anteposto a quello del collaboratore. Il «diritto» a ritrovare

una scrivania pulita sussiste di conseguenza solo laddove è prevista una regolamentazione per il rimpiazzo. Negli altri casi, bisogna discutere con il superiore possibili soluzioni almeno per i lavori importanti o quelli che sottostanno a termini stretti. Negli altri casi è consigliabile anche organizzarsi personalmente in modo da limitare l'accumulo di compiti al termine delle vacanze. Anche in questi casi, come in molti altri della quotidianità lavorativa, tutto dipende dalle singole realtà aziendali. Il team di assistenza giuridica del SEV è a disposizione per un sostegno.

Team assistenza giuridica SEV

Restiamo in contatto: abbonati alla newsletter!
sev-online.ch/it/newsletter



LA (FALSA) CERTEZZA DELLE RENDITE IN ESSERE: IL CASO PwC

Le casse pensioni si dicono sotto pressione a causa dei mancati contributi del tanto osannato «terzo pagante», ossia della mancanza dei redditi degli investimenti. Questo fattore, unito al fatto che fortunatamente gli assicurati vivono sempre più a lungo, stanno generando uno squilibrio finanziario.

Questa fase delicata è iniziata dieci anni fa, con la crisi finanziaria che ha generato una svalutazione dei titoli in possesso della casse pensioni, trascinandole in una situazione di sottocopertura, in cui le loro riserve non risultano più sufficienti a far fronte alla somma teorica dei loro impegni nei confronti degli assicurati.

Le classiche risposte delle casse pensioni in questi casi sono la riduzione del tasso

d'interesse con il quale retribuiscono l'aver di risparmio degli assicurati, la riduzione del tasso di conversione, sulla base del quale vengono calcolate le rendite annue e, in caso di necessità, l'introduzione di contributi di risanamento a carico degli attivi, ma in alcuni casi anche dei pensionati. Vi è poi un'ulteriore possibilità per scaricare i rischi finanziari sugli assicurati: riconoscere loro una rendita completa solo nel caso di un rendimento positivo degli investimenti. In questi casi, viene garantito solo l'80 o il 90% della rendita, mentre il resto viene pagato solo come «bonus» in caso di buon risultato in borsa.

La cassa pensioni della ditta di revisione e consulenza PricewaterhouseCoopers (PwC), che

conta oltre 3000 dipendenti, ha introdotto un simile modello per le nuove rendite nel 2005. Anche quella delle FFS nel 2103 aveva prospettato dal 2017 un modello che prevedeva un «obiettivo di rendita» garantito dell'87,5%, mentre il resto sarebbe stato dipendente dal suo andamento finanziario. Il SEV ha criticato aspramente questo progetto, poi abbandonato anche grazie alla manifestazione del 21 settembre 2013. Questo sistema di rendite è invece in vigore presso PwC, che da quest'anno intendeva ampliarne l'applicazione alle rendite in essere. L'autorità di sorveglianza delle fondazioni e della LPP del canton Zurigo ha però annullato la decisione del consiglio di fondazione della PwC.

La cassa pensioni ha quindi fatto ricorso contro questa decisione al Tribunale amministrativo federale. Il 15 febbraio 2017 il TAF ha respinto il ricorso, confermando la decisione dell'autorità di sorveglianza del canton Zurigo. Nella sua sentenza il TAF ha precisato di ritenere assolutamente non problematico un eventuale aumento delle rendite. «Per contro, la possibilità di una riduzione delle rendite in essere, anche nel campo dell'assicurazione sovraobbligatoria, risulterebbe del tutto incompatibile con il diritto vigente». La legge permette alle casse pensioni di chiedere un contributo alle e ai beneficiari di rendita (che equivale ad una riduzione della rendita) solo in presenza di una sottocopertura e

solo a condizioni ben determinate. Ne consegue che, in assenza di sottocopertura, una riduzione della rendita non è ammissibile. Con questa sentenza, il TAF intendeva rafforzare il concetto di assicurazione delle casse pensioni, le cui rendite devono servire agli assicurati per far fronte alle loro esigenze vitali e sono quindi indispensabili. PwC ha però presentato un nuovo ricorso al TF, che non ha ancora deciso. Questa vicenda ci deve far riflettere: nel caso di difficoltà finanziarie delle casse pensioni, vi è sempre la possibilità di una riduzione delle rendite. Rafforzare l'AVS è fondamentale!

Votazione federale del 24 settembre 2017

I numeri principali di PV 2020

I calcoli sono chiari: Previdenza vecchiaia 2020 porterà netti miglioramenti per chi riceve un reddito basso. Ecco alcuni esempi.

Gli esempi dell'ufficio federale delle assicurazioni sociali documentano come un uomo celibe di 24 anni che guadagna 3500 franchi lordi al mese si ritroverà a dover versare contributi maggiorati di 40 franchi (28 per l'AVS e 12 per il secondo pilastro), per una rendita di 237 franchi superiore a quella che percepirebbe con le condizioni attuali. Un altro esempio riguarda una giovane coppia con due figli, il cui reddito complessivo è di 8700 franchi lordi. La loro rendita proiettata aumenterebbe di 478 franchi al mese, a fronte di maggiori contributi di 78 franchi mensili.

Le donne con un reddito basso avranno dei benefici

Va inoltre ricordato come le donne non siano solo le grandi vittime di questa riforma, come invece sostengono parte degli oppositori. Se lo si considera isolandolo dal contesto, l'aumento della loro età di pensione da 64 a 65 anni è senz'altro inaccettabile. Bisogna però tener conto della riforma nel suo insieme. Circa 500 000 donne non dispongono di un secondo pilastro. Per loro, i 70 franchi al mese di aumento della rendita AVS, che PLR e UDC non vogliono riconoscere, non sono certo bruscolini. Inoltre, va considerato che

questi 70 franchi permetteranno alle donne che hanno una rendita AVS di almeno 1700 franchi al mese di comunque andare in pensione anticipata senza incorrere in perdite.

Miglior copertura del lavoro a tempo parziale

È inoltre utile ricordare che il lavoro a tempo parziale, spesso praticato dalle donne, sarà assicurato molto meglio nel secondo pilastro, a seguito dall'abbassamento della cifra di coordinamento.

La campagna della destra pretende di difendere gli interessi dei giovani e degli attuali beneficiari di rendite. Va però detto che i giovani non hanno alcun interesse a vedere il fondo AVS sciogliersi come neve al sole, con l'ipotesi di dover pagare molto di più per sanarlo. Inoltre, beneficeranno dei 70 franchi di aumento quando, in un futuro ancora lontano, andranno in pensione. Secondo i calcoli dell'Unione sindacale svizzera, la sottoscrizione di un 3° pilastro costerebbe loro ben più che l'aumento dei contributi AVS.

Nemmeno chi oggi è già in pensione ha interesse a vedere l'AVS nelle cifre rosse. È vero che i 70 franchi di aumento riguardano solo i nuovi pensionati ed è vero che saranno confrontati ad un aumento dell'IVA dello 0,3% dal 2021. Ma è anche vero che la riforma salva il principio dell'adeguamento delle rendite all'indice misto, assicurandone il finanziamento.

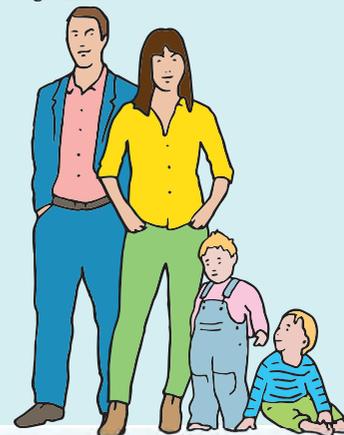
Bisogna chiedersi chi potrebbe trarre profitto da un rifiuto della riforma PV 2020 il 24 settembre. A parole, tutti vogliono assicurare il futuro della previdenza. Ma i metodi sono molto diversi.

vba/gi/Work

Coppia di 24 anni con due figli

Reddito lordo di 8700 Franchi

al mese. Il marito guadagna 5800 franchi, la moglie 2900 fr.



Con la riforma pagheranno **78 Franchi** in più al mese



la loro rendita aumenterà di **478 Franchi** al mese



Celibe di 24 anni

con un reddito lordo di 3500 Franchi

al mese



Con la riforma pagherà **40 Franchi** in più al mese



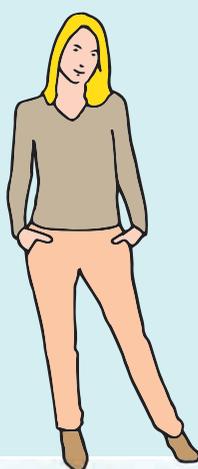
la sua rendita aumenterà di **237 Franchi** al mese



Nubile di 34 anni

con un reddito lordo di 5200 Franchi

al mese



Con la riforma pagherà **60 Franchi** in più al mese



Le sua rendita aumenterà di **227 Franchi** al mese



Coppia di 54 anni

con un reddito lordo di 8700 Franchi

al mese. Il marito guadagna 5800 franchi, la moglie 2900.



Con la riforma, pagheranno **143 Franchi** in più al mese



la loro rendita aumenterà di **302 Franchi** al mese



La Svizzera se lo può permettere, afferma senza mezzi termini l'Unione sindacale svizzera

Parità salariale possibile

L'Unione sindacale svizzera (USS) è soddisfatta nel vedere finalmente che il Consiglio federale ha pubblicato il messaggio sulla revisione della Legge federale per la parità tra donne e uomini (LPar). Chiede tuttavia misure più incisive per concretizzare la parità salariale. Preso atto del documento del Consiglio federale, l'USS è particolarmente critica su due aspetti: le mancate competenze che avrebbero consentito alle autorità federali di intervenire e l'insufficiente possibilità concessa ai sindacati di associarsi all'intero processo di verifica delle discriminazioni. In caso di discriminazione salariale, gran parte della responsabilità graverà infatti sulle persone interessate.

La Costituzione federale vieta dal 1981 le discriminazioni salariali. Ora la LPar entrata in vigore il primo luglio 1996 non è riuscita, in 21 anni, a imporre ovunque tale divieto. Tant'è che in Svizzera le donne continuano a guadagnare un quinto in meno degli uomini. Con la revisione della legge, il Consiglio federale vuole obbligare le aziende che impiegano più di 50 persone, ad analizzare a intervalli regolari le loro strutture salariali dal profilo delle discriminazioni, a controllare i risultati in base al principio del doppio controllo e a garantire l'informazione a riguardo. Quest'ultima misura potrebbe indurre a maggiore trasparenza e a far scattare qualche reazione. La metà delle aziende che hanno analizzato i rispettivi salari correggono al rialzo i salari del loro personale femminile (Analisi d'impatto delle regolamentazione 2015). Per l'USS resta scioccante il fatto che con la LPar riformata, i datori di lavoro che non si comportano correttamente, non possano essere perseguiti a livello giuridico. Il Consiglio federale ha infatti deciso non dotare l'autorità federale di competenze supplementari e di coinvolgere maggiormente i sindacati nell'implementazione della parità salariale. Di fatto, nessuno controllerà se le aziende verificheranno davvero i loro salari. Nessuno controllerà, attraverso puntuali sondaggi, se le analisi sono

state condotte minuziosamente e se i risultati sono corretti. E nessuno potrà sanzionare le aziende che non avranno eliminato le discriminazioni salariali al loro interno. Così le discriminazioni salariali continueranno ad essere «un peccatuccio» la cui eliminazione si svolgerà sostanzialmente su base facoltativa. Affinché il mandato costituzionale diventi realtà, le lavoratrici interessate dovranno continuare ad adire le vie legali per contestare le disparità salariali. L'ultima valutazione sulla LPar indica chiaramente che cosa ciò si-



Le donne USS sulla Piazza federale a Berna per chiedere maggiori controlli sulle disparità salariali

gnificherà per le donne: un rischio finanziario molto elevato, processi lunghi e, nella maggioranza dei casi, la perdita del posto di lavoro. Ma la realtà può essere completamente diversa: «Já! Ég þori, get og vil!» («Oui! J'ose le faire, je le peux et je le ferai», «Sì! Ho il coraggio di osare, posso e lo farò»). È al grido di questo motto che le donne islandesi si sono battute per la parità salariale. E l'hanno vinta, come spiegato nel corso di una conferenza dalla sindacalista islandese Marianna Traustadóttir; presente a Berna nel

me di luglio su invito dell'USS e di Travail.Suisse. Ha ricordato infatti che in Islanda dal primo gennaio 2018, la legge obbligherà le aziende a dimostrare, sulla base di un certificato, che per un lavoro di pari valore, versano a donne e uomini lo stesso salario. I sindacati e le organizzazioni padronali parteciperanno all'implementazione della legge. I/le salariati/e potranno inoltre esigere dai loro datori di lavoro dei pagamenti compensatori in caso di mancato rispetto della legge sulla parità. L'USS si aspetta che la Svizzera com-

batta le discriminazioni salariali con la medesima determinazione dell'Islanda. Il Parlamento deve, di conseguenza, migliorare il progetto di revisione della LPar. L'USS chiede, concretamente, che le aziende siano obbligate a controllare i salari ad intervalli regolari con il coinvolgimento dei sindacati. Chiede pure la realizzazione di un'autorità dotata di competenze in materia di controlli e di sanzioni. Poiché la Svizzera lo può. Ora si tratta solo di osare e di passare finalmente all'azione.

USS/frg

I CONTENUTI DEL MESSAGGIO GOVERNATIVO

Nella seduta del 5 luglio 2017, il Consiglio federale ha approvato il messaggio concernente la modifica della legge federale sulla parità dei sessi. Le modifiche prevedono che, in avvenire, le imprese con 50 o più lavoratori dovranno effettuare ogni quattro anni un'analisi, sottoporla alla verifica di un organo indipendente e informare sui pertinenti risultati. Così facendo il Consiglio federale intende incentivare le aziende ad adeguare le loro strutture salariali per concretizzare il principio del salario uguale per un lavoro di uguale valore sancito dalla Costituzione.

Il Consiglio federale considera la parità salariale un obiettivo importante sul percorso verso la parità tra i sessi. Nell'ottobre del 2014 è giunto alla conclusione che vi è necessità d'intervenire a livello legislativo. Nel novembre 2015 ha posto in consultazione una modifica della legge sulla parità tra i sessi (LPar). Nell'ottobre 2016, fondandosi sui

risultati della consultazione, ha incaricato il DFGP di elaborare un messaggio.

La responsabilità dei datori di lavoro

I datori di lavoro che impiegano 50 o più dipendenti saranno obbligati per legge a effettuare ogni quattro anni un'analisi sulla parità salariale e a sottoporla alla verifica di un organo indipendente. Tale obbligo si applicherà sia al settore privato sia a quello pubblico. Sarà interessato il 2% delle imprese e il 54% della popolazione attiva in Svizzera. Le aziende sono inoltre chiamate a informare i loro dipendenti e - nel caso di società quotate in borsa - i loro azionisti in merito ai risultati dell'analisi in questione. Detto obbligo incoraggia le imprese a correggere eventuali incoerenze salariali. Questa legislazione punta sulla responsabilità individuale delle aziende: non prevede né controlli statali né obblighi di notificazione. Lo Stato non interviene nella verifica.

Verifica dell'analisi: diverse opzioni

Per quanto concerne la verifica dell'analisi sulla parità salariale, il Consiglio federale ha tenuto conto della richiesta di poter scegliere tra diverse opzioni. I datori di lavoro hanno la possibilità di scelta tra tre modelli di verifica: conferire il mandato a un'impresa di revisione, rivolgersi a un esperto in parità salariale riconosciuto o far capo a una rappresentanza dei lavoratori. Per quanto concerne il metodo di analisi, la Confederazione mette a disposizione un modello di analisi standardizzato e uno strumento gratuito. Tuttavia, invece di far capo al modello di analisi standardizzato della Confederazione, le aziende possono anche utilizzare un altro metodo scientifico conforme al diritto. In tal caso sono però tenute a rivolgersi a un esperto in parità salariale riconosciuto per la verifica dell'analisi.

Comunicato amministrazione federale

■ Sottofederazione ZPV «Discutere i problemi»



Il progetto pilota «accompagnamento 2020» sta giungendo a termine. Per discutere del suo esito, la ZPV offre ai colleghi coinvolti di Ginevra e Zurigo incontri informativi. In seguito verranno analizzati i prossimi passi, per definire i possibili elementi che potrebbero essere ripresi nelle nuove strutture.

Le cifre degli affiliati preoccupano e devono essere migliorate. Per raggiungere l'obietti-

vo abbiamo bisogno di uno sforzo particolare di tutti i membri. Per questo motivo stiamo preparando delle misure concrete.

Succede purtroppo sempre più spesso che i collaboratori non possono esprimersi liberamente senza correre il rischio di essere citati in ufficio dai superiori. Questa situazione non può essere accettata. Si dice sempre che siamo un'unità. Ma dov'è questa unità, se tutto

va bene unicamente quando si accettano i fatti, senza obiezioni? Ma non ci lasciamo intimidire, lottiamo per la nostra causa e i nostri diritti.

Nel sistema Sopre è stato reintrodotta l'accesso alla tabella del tempo di lavoro per i colleghi che lavorano a tempo parziale.

La CoPe ha inoltrato una proposta d'indennità di tempo per l'introduzione del nuovo Elaz. Quando può essere svolto l'esame periodico UFT? Prima dell'esame non può essere pianificato nessun turno. Dopo l'esame si può coprire un turno, ma unicamente senza prestazione Z. Chi non desidera viaggiare, ha diritto all'attribuzione di sei ore che dovranno però essere dedicate allo studio tramite LMS, ecc. sul luogo di lavoro.

Roger Tschirky

■ Sottofederazione ZPV Tour «Grazie» a Bellinzona



Il nostro «tour» di ringraziamento attraverso la Svizzera è giunto il 23 agosto nel bel Ticino, dove siamo stati cordialmente accolti. Assieme ai colleghi Bruno Castaldo, Marco Belloli, Christine Fiscalini e Alan Perli abbiamo offerto caffè e dolci ai nostri membri, come segno di ringraziamento e fedeltà al sindacato. Nel corso della giornata ci ha raggiunto Pascal Fiscalini del segretariato regionale ticinese SEV. Le in-

teressanti discussioni tra i membri ci hanno dato un'impressione generale dei problemi esistenti nella regione. Un particolare ringraziamento alla sezione Ticino per il grande sostegno, non vediamo l'ora di ritornare. Per concludere, un piccolo consiglio: dall'apertura della GBG, grazie al risparmio di tempo, una gita giornaliera in Ticino è diventata ancora più interessante.

Carlo Dürr

Risparmiate
sul premio fino al
10%

Le voglio tutte e due.

Una cassa malati online semplice e una consulenza personalizzata?
In qualità di membri di sindacato SEV le riceverete tutte e due, ma spendendo molto meno. Per cambiare cassa malati bastano pochi cli: kpt.ch/sev-online/it

GIORNATA DEL MANOVRISTA DOMENICA 17 SETTEMBRE A ROVIO



Torna il tradizionale appuntamento organizzato dalla RPV Ticino. Anche quest'anno sul campo dell'Ala Materna di Rovio, la RPV Ticino accoglierà colleghi e colleghe alla ormai famosa grigliata a partire dalle ore 10.30, con l'aperitivo. La giornata è aperta a tutti i colleghi della RPV e ai macchinisti LPV con le loro rispettive famiglie.

Dopo l'aperitivo dalle 12.00

verrà proposta la grigliata mista con contorno e dalle 13.30 la rifa. Il comitato RPV Ticino invita a riservare la data e ad iscriversi entro e non oltre venerdì 15 settembre ad uno dei seguenti numeri di telefono.

■ Informazioni e iscrizione obbligatoria

Giuseppe Lupica: 079 542 55 49

Yuri De Biasi: 076 567 40 07

Corso su Ldl e Oldl 20 settembre ancora alcuni posti disponibili

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 17 settembre a:

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

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!



Dibattito sul futuro della Posta martedì 10 ottobre

Il dibattito avrà luogo a partire dalle ore 20.30 all'ex-Monastero delle Agostiniane a Monte Carasso (posteggi a disposizione).

Si confronteranno due visioni: la prima, quella a favore di un servizio pubblico forte ed efficace, come garanzia di diritti per i cittadini; la seconda, quella che ritiene il privato

più efficace e quindi a favore delle privatizzazioni.

Relatori:

Sergio Rossi, docente di macroeconomia all'Università di Friburgo

Fabio Regazzi, consigliere nazionale, membro della commissione dei trasporti e delle comunicazioni

Entrata libera

SEV-AS – Convegno settore traffico viaggiatori 2017

«Convivere con le paure e lo stress derivanti dai cambiamenti professionali»

Sabato 28 ottobre, dalle ore 9.30 alle 16.30 ca. a Olten; hotel Olten

Relatrici: Astrid Mehr e Christine Michel

Partecipanti: la partecipazione è limitata a 50 partecipanti del settore traffico viaggiatori della SF AS

Iscrizione a p@as-online.ch, info: www.as-online.ch

Peter Käppler, PC AS e Clemens Cola, resp. settore traffico viaggiatori

■ PV Vallese

Festa del centenario 13 ottobre a Briga

Come noto, celebriamo il 100° anniversario della nostra associazione di pensionati il 13 ottobre 2017 presso la Simplonhalle di Briga. Gli inviti con il programma sono stati consegnati ai membri personalmente. Il pagamento dell'importo simbolico di CHF 10.00 a persona (come da cedola di versamento allegata) deve essere effettuato al più tardi il 30 settembre 2017, contemporaneamente all'iscrizione. Gli organizzatori attendo con gioia l'annuncio della tua partecipazione. **Lg.**



Agenda gioventù SEV 28 ottobre: viaggio con il treno delle Centovalli

Venite con noi alla scoperta di una natura incontaminata, fra pareti di roccia e spettacolari cascate! La Centovallina è uno dei tratti ferroviari più apprezzati fra Domodossola e Locarno e costeggia innumerevoli villaggi e boschi maestosi. Fatto con un gruppo di amici affiatati, questo viaggio promette di essere indimenticabile. Naturalmente non mancherà un programma variegato e divertente. Per maggiori informazioni e/o iscrizioni puoi rivolgerti a Eveline Tanner: eveline.tanner@sev-online.ch. Altri eventi e informazioni su: <http://sev-young.ch/it/>

Giornata di formazione delle Donne SEV 2017
24 novembre 2017; 9.30-16.30; Hotel Bern, Berna

«Ogni giorno senza violenza – Come gestire la violenza»

Relazione introduttiva
«Violenza contro le donne in Svizzera: panoramica»
con: Luzia Siegrist, Dipartimento violenza domestica,
Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo.

Più informazioni sul nostro sito internet
sev-online.ch/formazione (→ QR-Code).

Solo le iscrizioni ricevute attraverso il nostro
sito internet saranno prese in considerazione:
sev-online.ch/formazione (→ QR-Code).

Se avete domande rivolgetevi direttamente a:
frauen@sev-online.ch.




Bei uns spielt die Solidarität
On y joue la carte de la solidarité
Solidarietà: la nostra carta vincente



DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

La guerra contro i profughi

Forse il più «onesto» è stato il razzista Salvini: quando la ONG MSF ha annunciato la sospensione delle operazioni di ricerca e salvataggio nel Mediterraneo, se ne è rallegrato: meno migranti da accogliere, certo con il rischio di un aumento dei naufragi con esiti tragici, ma questi non sono un nostro problema. Sono loro che affrontano il mare in condizioni impossibili, affidandosi agli scafisti, non siamo noi a costringerli a imbarcarsi sui gommoni. Ma è proprio così?

Anche Salvini lo sa bene, anche lui conosce le cause prime dell'esodo di decine di migliaia di disperati: le guerre (pagate e promosse dagli occidentali); dittature ed estremismi, spesso sponsorizzati dall'Occidente (basti pensare a Osama bin Laden, «creato» per il jihad contro il comunismo ateo afgano, e allo stesso califfo Al Baghdadi in funzione anti-sciita-iraniana); e, massimamente, lo sfruttamento economico, cui si aggiungono i mutamenti climatici (che pure sono causati dalle potenze industrializzate con effetti planetari), che distrugge i mezzi di sussistenza locali. Una combinazione, quest'ultima, che viene definita con il termine «ecocidio», ad indicare la causa prima dell'esodo dei «dannati della terra», specie se terra d'Africa. Che sarebbero poi i «rifugiati economici», che sono da respingere a casa loro.

Ma come si diventa vittime dell'ecocidio? In tantissimi modi. Vediamone uno. Dal 1958, le maggiori compagnie petrolifere operano nel delta del Niger, 70.000 kmq, la più vasta riserva d'acqua d'Africa, e una delle aeree più inquinate al mondo. Miliardi di litri di petrolio fuoriusciti da condotte marce, da piattaforme dismesse, ma anche per atti di sabotaggio da parte di una popolazione affamata e abbandonata, hanno distrutto una terra fra le più fertili, dove non è più possibile praticare l'agricoltura né, tantomeno, la pesca. Inquinamento delle terre, delle acque, ma anche dell'atmosfera. Le fiamme dei gas che vengono bruciati nelle operazioni di estrazione del petrolio, causano ogni anno qualcosa come 400 milioni di tonnellate di anidride carbonica.

Così milioni di persone vivono sotto la soglia di povertà (in un paese fra i più ricchi di oro nero e fonte di ricchezza... per altri!). Quanti fra i profughi che cercano l'Europa vengono da quelle terre? Ma i responsabili dell'esodo, i nemici da abbattere, sono gli scafisti, i trafficanti, anche le ONG. Italia ed Europa hanno però trovato alleati: i libici, senza un vero governo, divisi in bande in armi, e i cui centri di «accoglienza» sono vere e proprie prigioni dove prevalgono violenze e torture, dove si uccide e si stupra.

Lo si dica chiaramente: è guerra... contro i profughi.

Pianificazione degli intervalli

Problemi presso infrastruttura FFS

I continui problemi degli ultimi mesi nella pianificazione degli intervalli da parte del servizio. Orari e design della rete di Infrastruttura FFS hanno provocato un intervento del SEV, a seguito del quale il segretario Urs Huber ha incontrato i dirigenti FFS.

Documenti concreti e aneddoti da Zurigo e Losanna confermano come i carichi di lavoro per il personale abbiano raggiunto i limiti della sopportabilità e gli incarichi vengono eseguiti e i termini rispettati solo a fatica. Questi problemi vengono confermati anche dai dirigenti FFS, che sostengono però di aver

già constatato, rispettivamente di prevedere a breve termine, i primi miglioramenti.

Il SEV li ha richiamati sulla necessità di evitare di «bruciare» i collaboratori con pressioni eccessive a seguito delle misure di riorganizzazione e di riduzione del personale e che si possano mantenere buone condizioni di lavoro. Le conseguenze di una cattiva pianificazione degli intervalli sono spesso molto più onerose dei risparmi conseguiti. Con le FFS è stato convenuto di verificare regolarmente l'evoluzione della situazione. **SEV**

■ Sottofederazione AS

Gli esami periodici RCT sono ufficialmente riconosciuti come congedo di formazione

Ora è definitivo - i corsi di preparazione per gli esami periodici RCT, organizzati da AS-SEV sono ufficialmente riconosciuti come congedo di formazione, questo dopo chiarimenti con le FFS. La nostra offerta di formazione è così un'utile aggiunta ai corsi ufficiali delle FFS. Dichiarazioni errate fatte in una newsletter dalle FFS (Losanna) sono state corrette, i congedi saranno garantiti retroattivamente. Dovessero esserci problemi, rivolgetevi al presidente centrale Peter Käppeler.

Prossimi corsi di preparazione: sabato, 4 novembre Hotel Banana City, Winterthur; lunedì 15 gennaio, Hotel Olten, Olten; lunedì 12 febbraio, scuola club Migros, Winterthur. I giorni dei corsi di formazione saranno pubblicati a breve sul sito, l'iscrizione può essere effettuata anche per mail a: i@as-online.ch. I posti sono limitati, iscrivetevi perciò rapidamente.

Esami linguistici RCT

Da quest'anno, a partire dai prossimi mesi e anni, saranno esaminate le conoscenze linguistiche dei regolatori circolazione treni di diversi settori e di Basilea RB. L'UFT richiede le conoscenze linguistiche per tutti gli impieghi RCT legati alla circolazione treni che oltrepassano le frontiere linguistiche.

Membri che hanno bocciato l'esame, ci hanno riferito di curiosità legate alla giustificazione ricevuta. Abbiamo così concordato con le FFS: in futuro prima dell'esame di lingua, deve essere svolto con successo il corso di lingua A1. Il tempo di formazione verrà retribuito come tempo di lavoro sotto forma fascia oraria oppure in comune accordo con il superiore. Raccolgeremo anche in futuro le vostre considerazioni e interverremo presso le FFS.

*Alex Bringolf, settore AS Infrastruttura
Peter Käppeler, Presidente Centrale AS*

www.sev-online.ch

I nostri morti

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

Reto Belloli, 78 anni, Cama
Erminio Bianchi, 90 anni, Bellinzona
Hilda Cavin, 88 anni, Losanna
Ferdinando Costagliola, 69 anni, Bellinzona
Lino Domenighetti, 83 anni, Piazzogna
Angelo Dotta, 96 anni, Airolo
Elisa Dotta, 89 anni, Airolo
Valeria Fey-Cramer, 72 anni, Biasca
Roberto Genola, 88 anni, Carabietta
Carla Gaggini, 95 anni, Morbio Inferiore
Dario Ghidossi, 92 anni, Vacallo
Sergio Lancini, 80 anni, Riva San Vitale
Mary Marcionetti, 85 anni, Rivera-Galbizio
Eugenia Rodoni, 92 anni, Biasca
Adriana Selle, 87 anni, Lugano
Adriana Trochen, 93 anni, Chiasso

A tutti va un pensiero di sentita riconoscenza per la fedeltà dimostrata al nostro movimento sindacale. Ricordando questi cari colleghi e queste care colleghe, rinnoviamo ai loro congiunti le nostre sincere condoglianze e ci scusiamo per eventuali involontarie dimenticanze.

Il comitato

■ Sottofederazione PV

La protezione giuridica anche per i pensionati

Per molti membri del SEV ormai giunti alla pensione, l'assistenza giuridica professionale fornita dal SEV aveva costituito una delle ragioni pratiche più importanti per aderire al sindacato, in particolare per le professioni con funzioni di sicurezza.

Risulta invece poco noto il fatto che la medesima assistenza giuridica professionale viene accordata anche ai colleghi in pensione. Prima, questa era importante soprattutto per le questioni legate alla sicurezza dell'esercizio o al diritto del lavoro, ma le sue prestazioni si estendono anche alle controversie con la Cassa pensioni, l'AVS o per le prestazioni comple-

mentari e l'assegno per grandi invalidi, che sono senz'altro di grande importanza per i pensionati.

Per le altre questioni che possono tormentare l'esistenza dei pensionati, il SEV offre, in collaborazione con la protezione giuridica Coop, un'assicurazione dalle prestazioni molto ampie per controversie private o legate alla circolazione stradale, ad un prezzo eccezionalmente vantaggioso.

Anche questa prestazione è molto interessante per i pensionati, considerando che contempla anche il diritto di locazione e la legge per l'aiuto alle vittime. **Sh**

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 82501 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 5757, fax 031 357 5758. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi.

Pubblicità: Fachmedien Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44., 8712 Stäfa, tel. 044 928 5611, fax 044 928 5600, e-mail: kontakt@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch.

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

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch
ISSN 1662-8470

Prossima edizione: 28 settembre.

Chiusura redazionale: giovedì 21 settembre, ore 10.

Sezione PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati

Vacanze a Abano Terme dal 27 dicembre 2017 al 6 gennaio 2018

Sono aperte le iscrizioni per le vacanze-cure termali che anche quest'anno trascorreremo presso l'Hotel Terme Paradiso di Abano Terme, sempre a prezzi vantaggiosi:

- camera doppia CHF 1050.- p.p.
- camera singola CHF 1200.- p.p.

comprendenti il viaggio in torpedone, la pensione completa incluse le bevande ai pasti (1/4 vino, 1/2 acqua minerale), il cenone di San Silvestro, un accappatoio, l'uso delle piscine, della grotta sudatoria e della palestra. Sono escluse le bevande supplementari e le cure; quest'ultime sono da concordare e pagare direttamente sul posto.

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

NB. Non sono ammesse modifiche del pacchetto (ad es. data di andata o ritorno)! Chi necessita di assistenza dev'essere accompagnato da persona di fiducia. Il **numero massimo** di camere singole è fissato a **20** e farà stato il timbro postale!

Per una tempestiva riservazione delle camere vi chiediamo di **iscrivervi entro il 30 settembre** tramite la cedola sottostante da inviare a: Eliana Biaggio, via Monte Tabor 10, 6512 Giubiasco. (Non si accettano prenotazioni telefoniche).

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

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

Informazioni sul pagamento: Renato Bomio, cassiere, tel. 091 743 80 66.

Vacanze a Abano Terme 2017/2018: cedola di iscrizione

Dati personali	1 ^a persona	2 ^a persona
Cognome	_____	_____
Nome	_____	_____
Indirizzo	_____	
CAP/Località	_____	
Indirizzo mail	_____	
Telefono casa	_____	
Telefono cellulare	_____	
Data di nascita	_____	
Tipo di camera*)	<input type="checkbox"/> doppia	<input type="checkbox"/> singola
	<input type="checkbox"/> doppia	<input type="checkbox"/> singola
*) mettere una x nella casella entrante in considerazione		
Data:	Firma: _____	

A SPROPOSITO DI ...

EINSTEIN

Quando venne sganciata la prima bomba atomica, la fama di Einstein andò alle stelle; eppure era stato escluso dal segretissimo Progetto Manhattan che l'aveva fabbricata. Viveva negli Stati Uniti già dal 1933 e vi sarebbe rimasto fino alla morte ma, per tutta la sua permanenza negli USA, fu seguito passo a passo dall'FBI di Edgar Hoover, perché sospettato di attività antiamericane!

L'inchiesta ventennale dell'FBI riguardava le sue battaglie per i diritti civili, l'amicizia con i leader afroamericani, il pacifismo e le sue sdegnate dichiarazioni contro il maccartismo: la caccia alle streghe contro i simpatizzanti del comunismo. L'agenzia aveva tentato di incastrare in un primo tempo il grande scienziato con l'accusa di essere una spia sovietica, affermando che egli «controllava la mente dei colleghi scienziati».

Il suo appello al presidente Roosevelt perché non usasse l'atomica, lo fece poi considerare un pericoloso e dichiarato sovversivo. In pratica l'FBI utilizzò contro l'originale scienziato le stesse accuse dei nazisti, che avevano bollato come «cellula comunista» il cenacolo di scienziati che si riuniva in Germania. Fu poi la volta di altre denigrazioni: venne accusato di cospirazione sionista, per la simpatia che Einstein dimostrò ai leader di Gerusalemme. La sua situazione peggiorò ancora quando andò in televisione, insieme a Eleanor Roosevelt, per perorare la causa del movimento contrario alla bomba all'idrogeno. Anche la segretaria di Einstein, Helen Dukas, venne indagata, perché militava contro ogni tipo di fascismo e pare che avesse suggerito allo scienziato di incontrare il viceconsole sovietico a New York.

I servizi segreti gongolarono: all'incontro doveva partecipare una certa Margarita Konenkova, che era in effetti una confidente dei sovietici. Tuttavia anche in quell'occasione gli agenti di Hoover non riuscirono a inchiodare la donna, per poter accusare pubblicamente Einstein. Eppure effettivamente lo scienziato e la confidente russa si frequentavano già da parecchio tempo. Solo molti decenni dopo si capì di che natura fosse il loro rapporto, quando venne alla luce durante un'asta pubblica una lettera intima di Einstein.

In pratica lo scienziato, seppur ormai in tarda età, correva ancora dietro alle gonnelle e la Konenkova era stata semplicemente una delle sue tante amanti. Diceva Einstein: «Innamorarsi non è affatto la cosa più stupida che l'uomo possa fare e, in ogni caso, l'attrazione gravitazionale non può essere ritenuta responsabile».

Il Consiglio federale è chiaramente a favore dell'abolizione e intende impegnarsi a questo scopo

La piaga del lavoro minorile

La Svizzera continuerà a combattere il lavoro minorile a livello internazionale. Il Consiglio federale ha approvato il rapporto sull'impegno della Confederazione nella lotta contro il lavoro minorile elaborato in adempimento del postulato della Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio nazionale. Il Consiglio federale auspica che la Svizzera prosegua sulla strada intrapresa finora.

creative commons/ceaz



La Svizzera continuerà a combattere il lavoro minorile a livello internazionale. Il Consiglio federale ha approvato il rapporto sull'impegno della Confederazione nella lotta contro il lavoro minorile elaborato in adempimento del postulato della Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio nazionale. Il Consiglio federale auspica che la Svizzera prosegua sulla strada intrapresa finora.

168 milioni di bambini lavoratori
Attualmente, stando alle stime dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) i bambini lavoratori sono circa 168 milioni. Il Consiglio federale è chiaramente a favore dell'abolizione del lavoro minorile, anche se si tratta di un obiettivo che a livello internazionale può essere raggiunto solo in modo graduale.

L'impegno della Svizzera

La Confederazione si impegna a favore del rispetto dei diritti umani e quindi anche dell'abolizione del lavoro minorile nelle aziende con sede nel nostro Paese attive a livello internazionale o che hanno relazioni commerciali con l'estero. Per questo motivo la Svizzera sostiene gli strumenti internazionali dell'OCSE, dell'ONU e del-

l'OIL che rendono le aziende consapevoli delle loro responsabilità sociali.

Numerosi progetti di cooperazione economica allo sviluppo mirano al miglioramento delle condizioni di lavoro all'estero

e alla sensibilizzazione delle aziende sul problema del lavoro minorile. Condizioni di lavoro e salari migliori per gli adulti permettono alle famiglie di condurre una vita dignitosa, senza dover ricorrere al lavoro

dei bambini.

Nel settore degli appalti pubblici e dei servizi forniti all'estero la Confederazione esige che le aziende soggette all'ordinanza sugli acquisti pubblici rispettino almeno le

convenzioni fondamentali dell'OIL ratificate dalla Svizzera, che comprendono anche le norme per la lotta al lavoro minorile. La Confederazione sostiene inoltre le aziende nell'acquisizione di informazioni sugli standard di sostenibilità e sui marchi privati.

Il Consiglio federale auspica che la Svizzera prosegua sulla strada intrapresa finora nella lotta al lavoro minorile.

Fonte: Amministrazione federale

LAVORI DOMESTICI: IL DESTINO DELLE BAMBINE

Le bambine tra i 5 e i 14 anni sono occupate il 40% in più del tempo nei lavori domestici non pagati e nella raccolta di acqua e legna, rispetto ai coetanei maschi. Complessivamente, le bambine dedicano a questi impegni l'equivalente di 160 milioni di ore al giorno.

A rivelarlo è il rapporto dell'UNICEF «Harnessing the Power of Data for Girls: Taking Stock and Looking Ahead to 2030», presentato in vista della Giornata Mondiale delle Bambine e delle Ragazze (International Girl Day) che si celebra in ottobre.

Il rapporto mostra che:

- Le ragazze tra i 10 e i 14 anni in Asia Meridionale, Medio Oriente e Nord Africa sono occupate circa il doppio del tempo in faccende domestiche rispetto ai ragazzi.
- I paesi in cui le ragazze tra i 10 e i 14 anni subiscono in maniera sproporzionata il peso delle faccende domestiche rispetto ai ragazzi sono: Burkina Faso, Yemen e Somalia.
- Le ragazze tra i 10 e i 14 anni in Somalia trascorrono la maggior parte del tempo a fare lavori domestici, circa 26 ore alla settimana.

Il Rapporto UNICEF comprende dati a livello globale sul tempo che le ragazze trascorrono nello svolgere faccende domestiche come cucinare, pulire, prendersi cura dei familiari e recuperare acqua e legna da ardere, ma anche dati su violenze, matrimoni infantili, mutilazioni genitali femminili e istruzione.

I dati mostrano che il carico sproporzionato di lavoro domestico comincia presto: le bambine tra i 5 e i 9 anni sono occupate il 30% in più di tempo, circa 40 milioni in più di ore al giorno, rispetto ai bambini della loro stessa età. Il numero di ore aumenta con l'età: le ragazze tra i 10 e i 14 anni sono occupate il 50% in più di tempo, circa 120 milioni di ore in più ogni giorno.

«Il peso dei lavori domestici non pagati inizia già in tenera età e cresce durante l'adolescenza», ha dichiarato Anju Malhotra, esperta di questioni di genere all'UNICEF.

«In questo modo le ragazze sacrificano importanti opportunità di apprendimento, crescita e di vivere la propria infanzia. Questa distribuzione non equa del lavoro tra i bambini perpetua anche stereotipi di genere e raddoppia il peso sulle donne e le bambine

attraverso le generazioni». Il rapporto mostra che il lavoro delle bambine è meno visibile e spesso sottovalutato.

Troppo spesso vengono imposte alle bambine responsabilità come se fossero già adulte: ad esempio il prendersi cura dei membri della famiglia, compresi altri bambini.

Il tempo impiegato nei lavori domestici limita il tempo che hanno a disposizione per giocare, farsi nuovi amici, studiare ed essere bambine. In molti paesi, recuperare legna da ardere e acqua espone le bambine a rischi di violenza sessuale.

«Quantificare le sfide che le bambine devono affrontare è un'importante priorità secondo l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile sull'uguaglianza di genere e il superamento delle disuguaglianze che nel mondo devono affrontare 1,1 miliardi di ragazze e bambine», ha dichiarato Attila Hancioglu, Responsabile Dati e Statistiche dell'UNICEF.

Fonte: UNICEF

Montatori di binari della manutenzione Infrastruttura FFS

Promozione per 300 montatori

I collaboratori e il SEV ne erano consapevoli da anni: la retribuzione dei montatori di binari era insufficiente. In particolare, i giovani guadagnavano nettamente meno che presso ditte private. La situazione si è fatta sempre meno sostenibile, finché le FFS sono finalmente intervenute a favore dei loro collaboratori.

Le FFS hanno finalmente dovuto realizzare, dopo aver analizzato la situazione con i loro responsabili in linea e svolto i paragoni che si imponevano, che i salari iniziali di queste funzioni erano insufficienti. Per rendere queste carriere più attraenti, sono quindi state riviste le esigenze e le descrizioni dei posti dei montatori di binario e dei capicantiere. Misure mirate di accelerazione delle carriere dovrebbero permettere a giovani collaboratori con un certo potenziale di assumere funzioni di capicantiere.

IL SEV è molto soddisfatto del fatto che le FFS non si limitino ad analizzare la situazione, ma che abbia varato provvedimenti concreti che già dall'1.1.2018 dovrebbero portare all'introduzione di nuove funzioni e ad aumenti di stipendio. Dei 350 collaboratori delle funzioni interessate, 300 dovrebbero ricevere un aumento, per il quale 250 adempiono già alle condizioni. Gli altri 50 seguiranno.

uh



Una soddisfazione per i collaboratori e per il SEV: finalmente un aumento di stipendio!

COMMENTO

Era ora!

Era un pezzo che non mi capitava più! Per una volta, posso fare un complimento alle FFS! Tutte le volte che il SEV espone un problema che riguarda, per esempio, lo stipendio di intere categorie professionali, ricava l'impressione che i capi delle FFS dall'altra parte del tavolo non vogliono ascoltare e, per maggior precauzione, si presentino con le orecchie accuratamente tappate da ermetici tappi di cera. Stavolta, invece, hanno preso provvedimenti, almeno per quanto riguarda i montatori di binari, con 300 collaboratori su 350 che otterranno un aumento di stipendio. Bene! Va tuttavia considerato che le nuove descrizioni dei posti non fanno altro che riprendere le esigenze usuali del settore. Oltre a ciò, si impongono altre due considerazioni: la prima è che bisogna sperare che questi provvedimenti non giungano troppo tardi.

I dirigenti FFS ripetono sempre che chi trascura il mercato finirà per esserne punito. Qui per anni si sono trascurate le indicazioni di collaboratori, quadri intermedi e SEV e solo quando le partenze in massa di personale in alcune regioni hanno quasi portato alla paralisi si è deciso di reagire. La seconda è che per i montatori di binari le FFS hanno dovuto riconoscere che aumentare le spese per il personale sia più conveniente della mancanza di personale. Questa realtà vale però anche per molti altri settori di Infrastruttura, che continua a soffrire delle conseguenze di Toco. La pretesa volontà di avere «salari di mercato» ha portato all'impossibilità di occupare le varie posizioni con il mercato del lavoro. Lo ribadiamo: non riguarda solo i montatori di binari! Il SEV continuerà pertanto a insistere, ma è lieto di questo sbocco per i montatori di binari

Urs Huber

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



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 20 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.

concorso. Le vie legali sono escluse.

In palio vi è un set da scrittura SEV, composto da penna a sfera e matita porta mine Caran d'Ache che verrà sorteggiato tra coloro che avranno dato la risposta esatta.

La foto dell'ultima edizione mostrava un dettaglio di un treno sul ponte sul Reno superiore delle RhB. Troverete una foto esplicativa sul nostro sito www.sev-online.ch.

Il fortunato vincitore del coltellino «Outrider» dal look SEV è:

Hanswerner Ammann di Wettingen, membro della PV Aargau

Festeggi la storica locomotiva del Gottardo Il boccale „Un Brindisi alla C 5/6 l'Elefante“

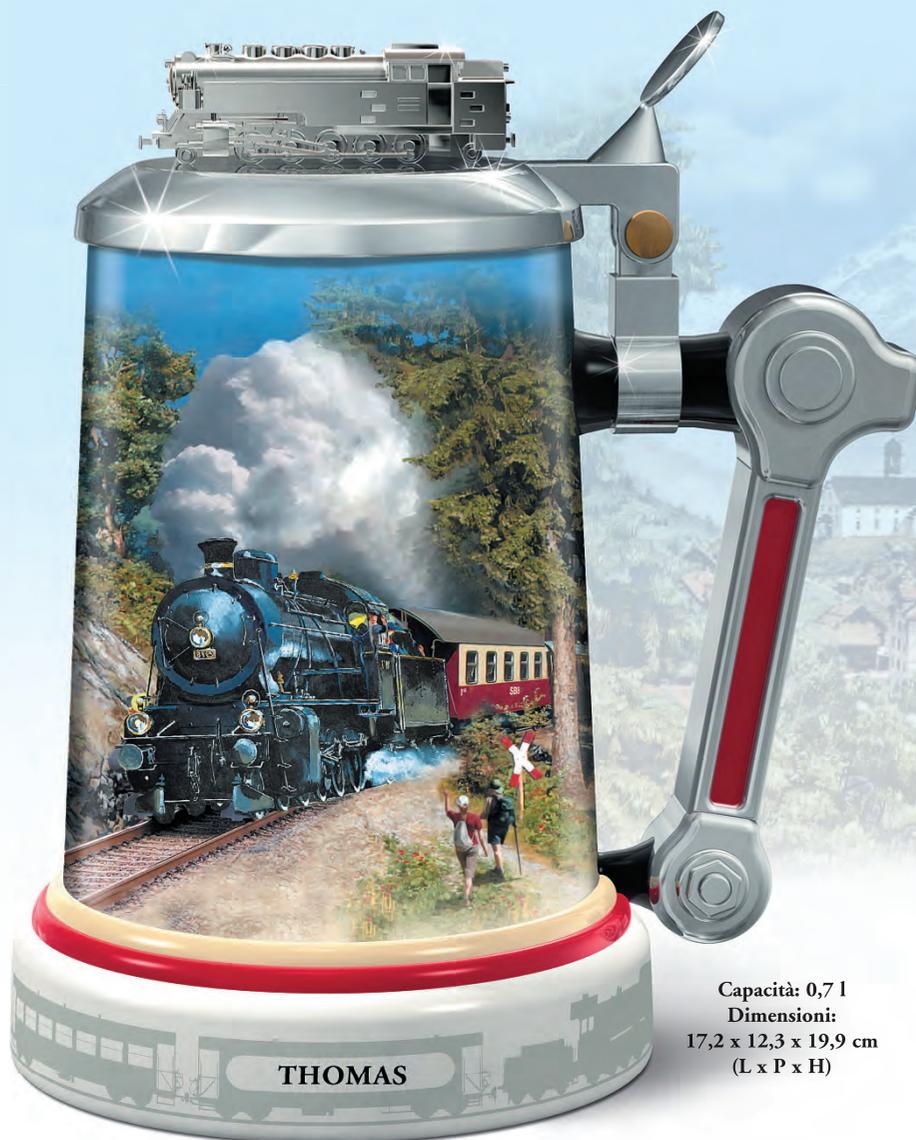
GRATIS
Personalizzazione

- In pregiato gres porcellanato
- Realizzato a mano
- Coperchio in colata di zinco
- Modellino di locomotiva a vapore sul coperchio
- Impugnatura a forma di Biella meccanica
- Edizione limitata in tutto il mondo

Nel 1917 entrò in servizio la leggendaria C 5/6, che ben presto, grazie alle sue prestazioni, fu soprannominata „l'Elefante“. In Svizzera, è considerata come la locomotiva a vapore più grande e conosciuta e da 100 anni adempie fedelmente il suo compito. È ovvio, pertanto, festeggiare il più bel treno svizzero a vapore con questo boccale speciale: alla salute!

Il boccale „Un Brindisi alla C 5/6 l'Elefante“ è realizzato artigianalmente in pregiato gres porcellanato ed è decorato con un dipinto della C 5/6, mentre si dirige a tutto vapore verso il San Gottardo. Il lato posteriore è abbellito da una rappresentazione pittorica in stile impressionista della chiesa di Wassen. La decorazione sulla base ritrae un treno a vapore stilizzato e l'elemento clou è costituito proprio dalla possibilità di inserire un nome a Suo piacere in questo disegno! **Ordini oggi stesso il Suo boccale e riviva la storia del San Gottardo: da toccare, da gustare.**

Prezzo: Fr. 129.90
o 2 rate mensili di Fr. 64.95
(+ Fr. 11.90 spedizione e servizio)



Capacità: 0,7 l
Dimensioni:
17,2 x 12,3 x 19,9 cm
(L x P x H)



BUONO D'ORDINE ESCLUSIVO
Termine di ordinazione: 30 ottobre 2017

SI, ordino il boccale „Un Brindisi alla C 5/6 l'Elefante“

Per favore, incidere il seguente nome:

_____ (Nome con massimo 10 caratteri)

Desidero fattura unica rate mensili

Pagherò con MasterCard oppure Visa

Valida fino: _____ (MMAA)

Nome/Cognome Per cortesia, scrivere in stampatello

Via/N.

Cap/Città

E-mail

Firma _____ Telefono _____ 58016

THE
BRADFORD EXCHANGE

Spedire subito a: **The Bradford Exchange, Ltd.**
Jöchlerweg 2 • 6340 Baar



GRATIS
*personalizzabile secondo i
Suoi desideri*

I prodotti personalizzati non possono
essere sostituiti

Il boccale è disponibile anche senza
personalizzazione, con Garanzia
Soddisfatti o Rimborsati valevole 365
giorni.



Il lato posteriore è decorato da una
rappresentazione pittorica in stile
impressionista della chiesa di Wassen.



www.bradford.ch
fb.com/BradfordExchangeSchweiz

Per ordinare online
no. di riferimento: 58016

The Bradford Exchange, Ltd. • Jöchlerweg 2 • 6340 Baar
Tel. 041 768 58 58 • Fax 041 768 59 90 • e-mail: kundendienst@bradford.ch