

Officine

Deciso dalle FFS il trasloco a Castione. Restano le incognite.

Pagina 5



Secondo Pilastro

USS e Travail.Suisse: «Bisogna bloccare l'uscita dei capitali in favore delle assicurazioni sulla vita».

Pagina 9



Focus.sev

Un responsabile della TPO allontanato.

Pagina 12

CCL FFS / FFS Cargo

Il 18 giugno tutti in piazza!

Il SEV scende in piazza il 18 giugno per difendere il CCL FFS, la cui validità è stata prorogata di tre mesi, come pure il termine di disdetta. Il SEV lancia l'appello a tutte e tutti a mobilitarsi.

Una giornata di protesta in sei città del paese. Il 18 giugno a Bellinzona per il Ticino, a Ginevra e Losanna nella Svizzera romanda, a Berna, Olten e Zurigo nella Svizzera tedesca. Il SEV ha deciso di mobilitare i suoi affiliati e il personale FFS non sindacalizzato per difendere il proprio CCL, messo a repentaglio dalle rivendicazioni della direzione che propone unicamente deterioramenti. Si intravede un «leggero» riavvicinamento, ma siamo ancora lontani da un accordo.

pagine 2 e 3



**Non vogliamo
lo smantellamento
del CCL
FFS/FFS Cargo**

**Ferrovieri e ferroviere
ne hanno abbastanza!**

**Andiamo tutti e tutte
a Bellinzona**

**lunedì 18 giugno
dalle 16.30 alle 17.30
davanti alla Stazione FFS**

Intervista

Alla giornata di formazione delle donne SEV 2018, dal titolo «Cambiamenti – Digitalizzazione – Flessibilità», si tratteranno argomenti molto attuali. Di come potrà essere il futuro del lavoro, contatto.sev ha parlato con la relatrice, Prof. Dr. Ute Klotz. La ricerca rivela chiaramente che sappiamo qualcosa, ma con poca precisione. E questo induce molta insicurezza e paure.

alle pagine 6 e 7

La ZPV Ticino scrive alle FFS: il doppio accompagnamento deve essere garantito

La doppia scorta è un valore da difendere

■ Alla ZPV Ticino il nuovo progetto delle FFS «Accompagnamento dei clienti 2020» non piace per niente. Infatti, dal prossimo cambiamento d'orario i treni del traffico a lunga distanza saranno accompagnati con un solo agente. Eventuali prestazioni di rinforzo saranno previste sulla base di criteri decisi dall'azienda. Per questo motivo hanno deciso di scrivere alla dirigenza del settore



e ai vertici aziendali chiedendo di rivedere una strategia che è un'ennesima misura di risparmio. La loro rivendicazione è chiara e in perfetta sintonia con la sottofederazione e la commissione del personale: tutti i treni del traffico a lunga percorrenza andranno sempre accompagnati da due agenti!

a pagina 4

IN BREVE

Parità all'interno dell'amministrazione

■ L'amministrazione federale ha verificato gli stipendi dei collaboratori per accertare eventuali e non spiegabili differenze salariali tra donne e uomini. Dalla verifica è emerso che la parità salariale è garantita in tutti i dipartimenti e in tutte le unità amministrative. I risultati, di cui il Consiglio federale ha preso atto durante la sua seduta del 1° giugno 2018, rientrano nella soglia di tolleranza del 5%. Gli stipendi nell'Amministrazione federale sono dunque conformi al principio «salario uguale per un lavoro di uguale valore» sancito nella Costituzione federale.

«V-Bahn»: piani approvati

■ L'Ufficio federale dei trasporti (UFT) ha approvato i piani per la nuova funivia che da Grindelwald porterà alla stazione Eigergletscher e per la sostituzione della funivia del Männlichen, la cosiddetta «V-Bahn». Dopo aver ponderato tutti gli interessi, l'UFT ha inserito nella decisione di approvazione dei piani una serie di oneri, di carattere prevalentemente ambientalistico, richiesti dai servizi federali e cantonali competenti per la tutela dell'ambiente e dalle organizzazioni ambientaliste.

Congedo paternità: no incomprensibile

■ Il Consiglio federale propone alle Camere federali di respingere l'iniziativa che chiede un congedo paternità di almeno quattro settimane, che verrebbe finanziato tramite le indennità di perdita di guadagno (IPG). Il reddito sostitutivo ammonterebbe, come l'indennità di maternità, all'80% del reddito precedente la nascita, fino a un massimo di 196 franchi al giorno. Un tale congedo costerebbe approssimativamente 420 milioni di franchi all'anno. La decisione governativa ha suscitato molti comprensibili malumori.

Trattative CCL FFS / FFS Cargo

Numerosi per difendere il CCL FFS

Il prossimo lunedì 18 giugno, il SEV ha indetto una giornata di protesta in sei città, tra cui Bellinzona per il Ticino. È tempo di mostrare la propria determinazione a favore di un buon CCL. Tutto questo mentre i negoziati sono appena stati prorogati di 3 mesi.

Il periodo di validità del CCL FFS è stato prorogato di 3 mesi fino al 31 marzo 2019. Ciò significa un rinvio del periodo di disdetta del CCL al 30 settembre 2018. Questo accordo è stato preso venerdì 8 giugno tra le FFS e la comunità di trattative capitanate dal SEV. «Questo dimostra la volontà di entrambe le parti di continuare i negoziati e cercare soluzioni. Nonostante ci siano leggeri segnali positivi, le posizioni rimangono distanti. La mobilitazione del personale programmata per il 18 giugno

Cassa Pensioni FFS

«Un altro pugno in faccia!»

La decisione del Consiglio di amministrazione FFS di utilizzare la Cassa pensioni come mezzo di pressione sulle trattative per il CCL è stata molto mal accolta dal personale. Qui di seguito alcune opinioni.

«Cassa pensione e trattative per il CCL sono due argomenti molto diversi!» «Mescolare questi due aspetti è un vero e proprio affronto!» «Questo nesso ci mette davanti ad una scelta come quella tra la peste e il colera». «Vi è gente che pensa che si possa spegnere



Gli affiliati del SEV sanno come mobilitarsi quando ci sono in gioco le loro condizioni lavorative e salariali, come qui il 22 novembre 2016 di fronte alla sede centrale delle FFS a Berna.

rimane pertanto ancora di grande importanza», ricorda Manuel Avallone, vicepresidente del SEV e capo della delegazione delle trattative del personale. Il personale delle FFS non digerisce le rivendicazioni della direzione delle FFS, che non so-

no altro che un pacchetto di risparmi sulle loro spalle. Il legame creato tra le trattative CCL e il dossier sulla cassa pensioni ha solo gettato ulteriore benzina sul fuoco (vedi sotto). Per tutti questi motivi, il SEV invita tutti a partecipare a una delle azioni programmate per il 18

giugno (vedi riquadro a lato) e a motivare colleghe e colleghi a partecipare. Dopo sei mesi di trattative, è tempo di dare un segnale forte alla direzione dell'azienda.

Vivian Bologna

un incendio con la benzina». «È un vero insulto, un pugno in faccia a ogni dipendente!».

Una decisione molto contestata in un periodo molto delicato

Questi commenti riflettono l'attuale atmosfera alle FFS. Il CdA ha deciso di inasprire i toni mentre le trattative per il CCL si stanno rivelando molto difficili (vedi articolo qui sopra) e il recente sondaggio svolto dall'azienda sulla soddisfazione del personale indica un deterioramento della fiducia nei confronti della direzione. Occorre un netto cambiamento di rotta, pena un calo di motivazione e l'instaurazione di un legittimo sentimento di rivalsa.

Le misure legate alla riduzione del tasso di conversione decise dal Consiglio di fondazione della cassa pensioni (e non dal CdA come indicato erroneamente nel nostro ultimo editoriale) sono state spiegate in dettaglio sull'ultima pagina del nostro giornale contatto.sev numero 7.

In conclusione, i dipendenti vogliono ricordare alla direzione e al CdA FFS che i migliori ambasciatori dell'azienda sono proprio loro. Se le FFS vogliono continuare ad essere un datore di lavoro interessante, farebbero meglio a rispettare il proprio personale e a ringraziarlo, invece di venir meno ad accordi negoziati e parafati, anche

Vivian Bologna

il CCL FFS

IL 18 GIUGNO TUTTE E TUTTI IN PIAZZA

Il SEV organizza una giornata di protesta contro gli attacchi della direzione delle FFS. La sua intransigenza richiede una forte risposta da parte dei lavoratori, indipendentemente se affiliati e meno. Non siamo disposti ad accettare tagli salariali, aumento della produttività, diminuzione delle pensioni LPP o licenziamenti agevolati, ecc... noi vogliamo:

- una migliore progressione salariale, in particolare per i giovani
- una migliore protezione in vista delle nuove forme di lavoro legate alla digitalizzazione
- una migliore conciliazione tra vita privata e vita professionale
- il mantenimento delle garanzie salariali negoziate in cambio di ToCo
- il mantenimento della protezione contro il licenziamento
- il mantenimento della settimana supplementare di vacanza per gli ultra 60enni
- il mantenimento delle indennità regionali

Il 18 giugno sono previste sei azioni in tutta la Svizzera: Losanna e Ginevra per la Svizzera romanda, Berna, Zurigo e Olten nella Svizzera tedesca e Bellinzona per il Ticino.

Trovate maggiori informazioni sui luoghi e orari sul nostro sito www.sev-online.ch

Iscrizione possibile e auspicata sul nostro sito o tramite questo codice QR.

Una partecipazione spontanea è ovviamente possibile!

Motivate tutte le vostre colleghe e i vostri colleghi!



«Il dumping sociale e salariale deve essere combattuto»



Una vittoria per lo sfruttamento: la commissione per i trasporti del Parlamento europeo vota per legalizzare la discriminazione salariale e ridurre il tempo di riposo nel settore stradale. Roberto Parrillo, presidente della sezione stradale dell'ETF, ha criticato la decisione dei deputati di escludere i conducenti dal principio della retribuzione equa della nuova direttiva sui lavoratori distaccati. «L'Unione europea si è recentemente congratulata per garantire ai lavoratori inviati in un altro paese la stessa retribuzione dei dipendenti locali per lo stesso lavoro. Perché mai i lavoratori del trasporto su strada non meritano la stessa parità? Così si legalizza il dumping sociale e la discriminazione salariale in Europa».

EDITORIALE

Dopo un periodo di siccità di 32 anni, i bernesi dello Young Boys sono diventati recentemente campioni svizzeri di calcio 2018. Un periodo ridicolo se si considera che le donne svizzere attendono da quasi 40 anni l'attuazione della legge sulla parità salariale! Ancora oggi, le donne sono sottorappresentate nella politica e nelle cariche dirigenziali. Inoltre, per lo stesso lavoro le donne guadagnano in media 600 franchi in meno rispetto agli uomini! È quindi giunto il momento di concretizzare seriamente questa disparità di trattamento secondo il principio: «salario uguale per un lavoro di uguale valore!»

L'Unione Sindacale Svizzera USS ha considerato la parità salariale come priorità per il 2018. Durante la giornata internazionale della donna dell'8 marzo è stata lanciata una campagna nazionale con lo slogan «parità salariale. Punto e basta!» Questo tema è inoltre stato affrontato dai sindacati durante le manifestazioni del 1° maggio.

Nell'odierna giornata nazionale della donna, si svolgono in tutta la Svizzera campagne di sensibilizzazione sull'uguaglianza, accompagnate dall'azione della «birra alla parità salariale» che aprirà una nuova fase della campagna. Con lo slogan: «La parità salariale concerne anche te», saranno chiamati ad agire in particolare tutte e tutti i parlamentari.

«Sui certificati salariali svizzeri deve finalmente figurare la parità salariale»

Lucie Waser, segretaria sindacale e responsabile dell'uguaglianza del SEV



Prendi pertanto parte alle nostre azioni, acquistando una deliziosa birra alla «parità salariale» e prendendo un sottobicchiere, che allo stesso momento è anche una cartolina: lo manderai con la tua firma all'USS, che dal canto suo consegnerà tutte le cartoline al parlamento. Perché è giunta l'ora d'agire - con controlli e sanzioni obbligatorie!

Le azioni di quest'anno termineranno temporaneamente con la giornata nazionale del 22 settembre. La lotta per l'uguaglianza però continuerà. Per il SEV è chiaro: la parità salariale deve valere come i salari svizzeri su strade o ferrovie svizzere!

Soprattutto nella galleria più lunga al mondo - La ZPV Ticino scrive alle FFS sull'«Accompagnamento 2020»

«Sempre in due in galleria»

Alla ZPV Ticino il nuovo progetto delle FFS «Accompagnamento dei clienti 2020» non piace per niente. Infatti, dal prossimo cambiamento d'orario i treni del traffico a lunga distanza saranno accompagnati con un solo agente. Eventuali prestazioni di rinforzo saranno previste sulla base di criteri decisi dall'azienda.

Questo nuovo scenario al personale proprio non va giù. Forti della loro esperienza giornaliera sul campo, non concordano con questa ennesima strategia che, secondo loro, minaccia la sicurezza e la qualità del servizio alla clientela. Per questo motivo hanno deciso di scrivere alla dirigenza del settore e ai vertici aziendali chiedendo di rivedere una strategia che si presenta chiaramente come



13.03.2007: azione dimostrativa del SEV sulla sicurezza nei tunnel ferroviari nell'ambito della giornata mondiale sulla sicurezza ferroviaria dell'ITF

un'ennesima misura di risparmio. La loro rivendicazione è chiara e in perfetta sintonia con quella della sottofederazione e della commissione del personale, ossia: tutti i treni del traffico a lunga percorrenza andranno sempre accompagnati da due agenti pianificati

nelle tabelle di servizio. Questa rivendicazione assume ancora maggiore importanza e valore per ciò che concerne i treni che percorrono lunghe gallerie. Non è tollerabile che nella galleria ferroviaria più lunga al mondo non vengano prese misure eccezionali per

l'accompagnamento dei treni che la percorrono.

Il doppio accompagnamento per treni che percorrono lunghe gallerie è una vecchia rivendicazione del SEV e della ZPV. Riconosciuta dall'azienda nel 2009 dopo anni di rivendicazioni sindacali portate avanti

con caparbietà dopo l'incidente del tunnel dello Zimmerberg dell'11.04.2006. In quell'occasione, solo grazie al fatto che il treno fosse accompagnato da due agenti permise di trarre in salvo con rapidità tutti i viaggiatori senza spiacevoli conseguenze. Persino il rapporto del Servizio d'inchiesta sugli infortuni dei trasporti pubblici in merito a questo incidente, menzionò in modo chiaro come il numero degli agenti del treno che percorrono lunghe gallerie andava rivisto.

Utile inoltre ricordare, come il tunnel dello Zimmerberg fosse già allora un tunnel moderno e ciononostante la presenza di personale di bordo fu indispensabile.

Ora però le FFS con un colpo di spugna dimenticano anche questa questione. La sezione ZPV Ticino fa dunque bene ad insistere ricordando non indifferenti dettagli.

Angelo Stroppini

Seconda canna stradale al Gottardo: l'Iniziativa delle Alpi presenta un'opposizione

«Rispettare le promesse»

L'Iniziativa delle Alpi presenta un'opposizione al progetto esecutivo relativo al raddoppio del Gottardo. Con una seconda canna di galleria al Gottardo, la capacità stradale non deve venir aumentata. Proprio questo punto è regolato in modo troppo poco vincolante nel progetto esecutivo.

Per l'Iniziativa delle Alpi è centrale che, con una seconda canna di galleria, la capacità stradale al Gottardo non venga aumentata. Ma proprio questo punto è regolato in modo trop-

po poco vincolante nel progetto esecutivo «Secondo tubo San Gottardo». Perciò l'Iniziativa delle Alpi presenta un'opposizione contro il progetto esecutivo in pubblicazione.

L'Iniziativa delle Alpi riconosce e rispetta la decisione popolare a favore della costruzione d'una seconda canna della galleria stradale del Gottardo. L'opposizione non è quindi diretta contro il progetto in sé. Si tratta solo degli aspetti che riguardano il volume, il monitoraggio e il dosaggio del traffico, che al momento sono insufficientemente integrati nel progetto. Quest'ultimo deve quindi essere ancora completato, affinché contempli questi aspetti e possa essere

approvato. La futura capacità stradale della galleria è un requisito essenziale, che il progetto deve considerare. Il monitoraggio della viabilità, la localizzazione e l'organizzazione dei punti di dosaggio e la modalità di funzionamento del sistema di dosaggio devono essere regolati in dettaglio già al momento dell'approvazione dei piani, chiede l'Iniziativa delle Alpi. «Nel corso delle prossime fasi di progettazione è necessario verificare quali misure siano necessarie per poter garantire il funzionamento del sistema di dosaggio anche durante le fasi di costruzione e ristrutturazione e nello stato finale», indica il progetto esecutivo.

Questo accenno non è sufficiente. Il punto sulla capacità stradale deve essere fissato adesso in modo chiaro e vincolante nella pianificazione del progetto. Ogni altra ipotesi sarebbe poco seria, poiché più tardi forse non sarebbero più possibili soluzioni applicabili ed efficaci.

Attualmente possono passare al massimo 1000 veicoli per ora e direzione attraverso la galleria stradale del Gottardo. Questo limite non deve essere superato con la costruzione d'una seconda canna. È in gioco il rispetto stesso dell'articolo sulla protezione delle Alpi. Durante la campagna di votazione, i fautori del raddoppio e, in prima fila, la Ministra dei

trasporti Doris Leuthard, hanno promesso che anche con la costruzione d'un secondo tunnel stradale al Gottardo, la protezione delle Alpi sarebbe stata garantita e la capacità stradale non sarebbe aumentata. Per mantenere questa promessa non bastano vaghe formulazioni.

Iniziativa delle Alpi

Officine di Bellinzona

Officine ad Arbedo-Castione

Il Comune di Arbedo-Castione è stato scelto quale luogo per il nuovo stabilimento FFS in Ticino. Il nuovo sedime dovrebbe sostituire le attuali Officine di Bellinzona. Sulla base di 27 criteri di valutazione Arbedo-Castione è risultato essere il sito più idoneo.

Secondo il comunicato stampa delle FFS: «In seguito alla firma tra Cantone Ticino, Città di Bellinzona e FFS della Lettera d'Intenti (LOI) sul futuro delle attuali Officine lo scorso 11 dicembre, nel corso degli ultimi mesi di quest'anno le Ferrovie Federali hanno sondato varie ubicazioni dove poter insediare il nuovo stabilimento industriale che, a partire dal 2026, andrà a sostituire le attuali Officine di Bellinzona. Le FFS hanno pertanto inoltrato all'Ufficio Federale dei Trasporti la richiesta per una zona di progettazione riservata di circa 150'000 m² per impianti ferroviari a nord di Arbedo-Castione. La procedura per la deter-

minazione della zona riservata è ora gestita dall'UFT, in base alla Legge Federale sulle Ferrovie. Con questo passo si getta la prima, importante base per assicurare il futuro del nuovo e avanguardistico stabilimento industriale. Nei prossimi mesi le FFS si concentreranno sulla progettazione e sul processo di trasformazione e transizione, come previsto dalla lettera d'intenti».

Rimane la questione politica legata al sostegno pubblico sull'investimento dell'attuale sedime di Bellinzona: 100 milioni da parte del Cantone e 20 milioni dalla Città di Bellinzona nell'ambito di uno dei progetti che il Municipio ritiene strategici per lo sviluppo della città, andando anche a incidere sul futuro del comparto attualmente occupato a Bellinzona. I messaggi del Consiglio di Stato e dell'Esecutivo cittadino bellinzonese con le relative richieste di credito saranno firmati entro fine mese. In seguito la palla passerà ai deputati e ai consiglieri comunali. Rimane aperto l'esito che avrà la votazione (presumibilmente in autunno) dell'iniziativa inoltrata nel 2008. Secondo lo storico



Trasloco deciso dalle FFS

leader dello sciopero del 2008 e presidente dell'associazione «Giù le mani dall'Officina» Gianni Frizzo: «Per noi l'iniziativa che chiede l'istituzione di un polo tecnologico-industriale alle attuali Officine sarà il punto principale per creare un dibattito pubblico nel quale FFS, istituzioni cantonali e comunali dovranno spiegare al popolo perché non è possibile mantenere il sito dov'è da sempre, investendo nell'ammodernamento una somma inferiore a

quella prevista per la futura struttura».

Come già ribadito in più occasioni, la vera sfida inizia ora. Spetta alle FFS e alla politica affinare i dettagli dei contenuti della lettera d'intenti, coinvolgendo nei contratti definitivi i rappresentanti delle maestranze come richiesto durante l'incontro di Piattaforma del 30 aprile 2018. In particolare si tratterà di chiarire i volumi di lavoro e le competenze dell'attuale officina durante la fase

transitoria. Avendo a disposizione 150'000 m² di terreno bisognerà definire dettagliatamente, oltre alla manutenzione dei TILO, nuovi Giruno e ETR 610/503, gli spazi necessari per permettere di continuare a svolgere le attività attuali anche nella nuova struttura, per evitare la drastica diminuzione delle ore lavorative a 200'000, cifra che corrisponderà al dimezzamento degli attuali posti di lavoro.

Pascal Fiscalini

Si tratta di una concorrenza inaccettabile per la ferrovia, in cui la Confederazione ha investito miliardi

Flixbus, un reale pericolo per i trasporti

L'ingresso di Flixbus nel traffico interno dei bus a lunga distanza grazie alla collaborazione con Eurobus, costituisce un reale pericolo per i trasporti pubblici svizzeri e in particolare per la ferrovia.

Le condizioni sociali e salariali dei subappaltatori della multinazionale tedesca, rendono più che necessaria la conclusione di un Contratto collettivo di lavoro (CCL) con il Sindacato

del personale dei trasporti (SEV) e la negoziazione di un CCL di settore per i bus a lunga distanza. Con questa nuova collaborazione, si può solo temere l'espansione dei bus a lunga distanza. Si tratta di una concorrenza inaccettabile per la ferrovia, in cui la Confederazione ha investito miliardi. Il Consiglio nazionale deve ora seguire l'esempio del Consiglio degli Stati che recentemente ha inasprito le condizioni per ottenere le concessioni. «La massimizzazione dei profitti fa parte del modello azien-

dale di Flixbus, mentre le condizioni di lavoro e salariali dei conducenti delle sue ditte subappaltatrici mostrano in che modo possono essere corrisposti salari così bassi. In Germania un conducente guadagna circa 1900 euro al mese, in Francia circa 1500 euro. Eurobus e Flixbus dovranno rispettare gli standard svizzeri. La domanda sorge spontanea: queste aziende sono pronte a negoziare un CCL e a rispettare le condizioni usuali nel settore?», si chiede Giorgio Tuti, presidente del SEV.

L'ingresso di Flixbus sul mercato svizzero non è una sorpresa: conferma la volontà dei bus a lunga distanza di fare concorrenza alla ferrovia. «E la Confederazione, che ha investito miliardi nella ferrovia, ora accoglie a braccia aperte i bus a lunga distanza che sabotano la politica svizzera dei trasporti centrata su una ferrovia performante. Mentre Domo Swiss, con i suoi 800 passeggeri al giorno, è stata considerata come un prodotto di nicchia inoffensivo sul mercato, constatiamo che ora la collaborazione

Eurobus – Flixbus ha come obiettivo l'espansione dei bus a lunga distanza», prosegue Giorgio Tuti.

Sul piano politico, il SEV spera che il Consiglio nazionale seguirà l'esempio del Consiglio degli Stati, che recentemente ha inasprito il tono in materia di concessioni per i bus a lunga distanza. Questi ultimi non devono fare concorrenza in modo significativo alle aziende di trasporto che godono di una concessione della Confederazione.

SEV

Il futuro del lavoro



Ute Klotz

«Io rimango vigile»

Alla giornata di formazione delle donne SEV 2018, dal titolo «Cambiamenti – Digitalizzazione – Flessibilità», si tratteranno argomenti molto attuali. Di come potrà essere il futuro del lavoro, contatto.sev ha parlato con la relatrice, Prof. Dr. Ute Klotz. La ricerca rivela chiaramente che sappiamo qualcosa, ma con poca precisione, e questo induce molta insicurezza e paure. Anche la professoressa Klotz è cauta al riguardo.

■ **Lei studia in particolare i temi lavoro e digitalizzazione. Quali sono i punti chiave e i risultati più importanti?**

Prof. Ute Klotz: l'argomento dello studio si chiama «Futuro del lavoro». Uno degli aspetti principali è ad esempio la flessibilizzazione, senza dimenticare l'home office. Ma anche l'evoluzione di singole professioni interessa noi tutti. Quel che comincia ad emergere è il rischio del lavoro nero virtuale. Un indipendente, che opera su piattaforme digitali, probabilmente non paga né imposte né contributi sociali. Magari nel singolo caso si tratta di importi minimi, ma

poi alla fine tutto si somma. A un certo punto la società dovrà intervenire in misura maggiore a sostegno delle assicurazioni sociali. Le opinioni qui divergono molto e talora non sono ancora ben definite. Questo perché il fenomeno affiora solo lentamente con i vari modelli d'impresa come airbnb, Uber o crowd working*. Un nuovo progetto riguarda le forme di lavoro. Come e con quale rapporto d'impiego lavoreremo in futuro? Che cosa significa per diritti quali la codecisione, ma anche per l'azione sindacale?

■ **Quali opportunità e rischi intravede?**

Sono piuttosto scettica e in tutto questo cambiamento intravedo più rischi che opportunità. Perché non sappiamo dove effettivamente andremo a finire. Vi sono studi con valutazioni su come il mondo del lavoro potrebbe mutare. Nell'ambito del progetto abbiamo anche condotto interviste, dalle quali emergono aspetti completamente sconosciuti e a cui forse finora non avevamo pensato. Ne sono toccate altresì categorie che possono stupire come ad esempio i medici, i radiologi oppure i dermatologi. Professionisti che lavorano con il riconoscimento e l'elaborazione di immagini. Cose che possono fare anche le macchine. A mio avviso, è molto diffi-

cile formulare ipotesi concrete.

■ **Può dirci allora a chi tendenzialmente la digitalizzazione porterà benefici e chi invece ne sarà danneggiato?**

Oggi si ipotizza che potranno approfittare o, viceversa, non subiranno i contraccolpi dell'innovazione le professioni con molte interazioni. Penso qui alle professioni sanitarie e sociali, dove si ritiene che la digitalizzazione potrà prendere solo limitatamente il posto

«Anche l'intensificazione del lavoro è un problema. Si devono fare sempre più cose insieme.»

dell'uomo. Ovviamente anche i robot sanno svolgere certe mansioni, come ad esempio muovere un arto. Per le professioni con molte regole e percorsi standardizzati, quali il settore tributario o la contabilità, il rischio di forte automabilità è invece più alto.

■ **Non sono prospettive molto incoraggianti...**

Semplicemente tutto è ancora molto aperto e nebuloso. In ogni caso dovremmo prepararci al futuro. Già, ma quale futuro? Come saranno le nostre figure professionali fra quattro anni? Che aspetto avranno le nuove professioni? Quali sono destinate a scomparire? Semplicemente non lo sappiamo, anche se numerosi esperti si occupano del pro-

blema. È difficile da spiegare e l'insicurezza incute paura, può demoralizzare, in particolare chi è ancora agli studi o deve scegliere una professione.

■ **Sappiamo comunque che non si deve mai smettere di perfezionarsi.**

Qui si pone una questione importante: possiamo farlo? Di principio si parte sempre dal presupposto che siamo in grado, dal punto di vista finanziario come pure intellettuale, di

seguire ogni possibile formazione di base e continua. Non dev'essere per forza così. È probabile che prima o dopo ci scontreremo con i nostri limiti.

■ **Alla giornata di formazione per le donne SEV in novembre (vedi riquadro), lei parlerà del mondo del lavoro flessibilizzato. Quali sfide e opportunità porterà la digitalizzazione per le donne?**

Uno dei temi sarà sicuramente il lavoro da casa, che dovrebbe permetterci di conciliare l'attività lavorativa con la famiglia o la gestione del proprio tempo libero. Nutro qualche dubbio. Mi spiego. In un progetto con le FFS sui futuri bisogni di mobilità della popolazione attiva, abbiamo vi-

sto come per una quota ancora elevata di addetti la giornata lavorativa preveda orari molto rigidi: si entra in ufficio alle 7 di mattina per uscirne la sera alle 17, con un'ora di pausa per il pranzo a mezzogiorno. Dunque, ben poca flessibilità.

Dobbiamo studiare a fondo la questione e chiederci che cosa un mondo digitalizzato renderebbe possibile. Sarebbe fattibile ad esempio lavorare da casa in orari fissi? È la strada giusta anche per chi lavora in un team? Naturalmente verrebbero a mancare gli scambi personali. Allora ci si dovrebbe incontrare per la comunicazione reciproca, cosa a volte assai ardua con le nostre agende fitte di appuntamenti.

■ **Le donne dovrebbero beneficiare di una futura maggiore richiesta dei cosiddetti soft skills. Che cosa ne pensa?**

Sì, il comunicare, il sapersi relazionare, potrebbero essere un vantaggio per le donne. Ma in che modo questo viene equamente valutato e compensato? Nella maggior parte dei casi, per questi skills non vi è alcuna prova riconosciuta. Non si possono nemmeno sottoporre a test, come invece accade per molti altri settori. Andrebbero cambiate regole e norme, in modo che anche tali specifiche capacità possano essere meglio dimostrate.



Il lavoro del futuro è più digitale, connesso in rete e indipendente dalla posizione, ma forse anche più impersonale.

■ **L'avvento delle nuove forme di lavoro rende sempre più difficile definire i confini fra vita privata e professionale. È un problema?**

La cosiddetta «Entgrenzung», ossia la delimitazione netta fra lavoro e tempo libero, è un tema molto attuale. Tutto si diluisce in misura sempre maggiore. Lo vediamo con le e-mail, con le quali siamo continuamente occupati. Si accettano appuntamenti anche fuori del «normale» tempo di lavoro, perché semplicemente non se ne può fare a meno. Spesso al lavoratore è richiesta disponibilità continuata. A mio modo di vedere, anche l'intensificazione del lavoro è un problema. Si devono fare sempre più cose insieme. Poi ci si ritrova a scrivere velocemente un'ultima mail alle otto di sera. Il non dover essere sempre presenti sul posto di lavoro è senz'altro un'agevolazione. In questo modo si possono liquidare diversi appuntamenti in una sola volta. Ma ricordiamo che un giorno ha sempre e solo 24 ore. Si cerca sempre più di ottimizzare ogni minuto disponibile, di sfruttare il meglio possibile la giornata. La cosa

funziona fino a un certo punto. Ma oggi, come detto, si deve dimostrare flessibilità.

■ **Bisogna dunque porsi dei limiti?**

Occorre piuttosto chiedersi: sappiamo capire quando il troppo è troppo? Sappiamo ancora prendere le distanze? In che modo tutto questo pesa, col passare degli anni? Con l'età siamo ancora in grado di seguire l'evoluzione tecnologica? Invecchiare significa magari essere più lenti, meno agili. Riusciamo a capirlo? Dovremmo forse pensare a un'altra professione? E chi ci aiuta in questa sfida? Sono ancora molte le domande senza risposta.

Una cosa però la notiamo già oggi: per quanto attiene i lavoratori più anziani, si dovrebbe assolutamente cambiare atteggiamento. Un tema di grande rilievo anche per i sindacati.

■ **Come sindacato del personale dei trasporti ci interessa molto quel che dobbiamo attenderci dalla mobilità del futuro. Lei ha studiato anche questo ambito?**

Ci siamo chinati su questo te-

ma con un progetto nel quale differenti persone potevano scrivere brevi racconti sulla mobilità del futuro, che poi abbiamo analizzato. La base era costituita dalla popolazione attiva. Abbiamo visto come l'essere rapidi rappresenti un aspetto molto importante. Anche i tempi di viaggio dovranno essere ottimizzati. Magari in futuro consegneremo i nostri abiti alla lavanderia nel treno, ci rilasceremo brevemente in una cabina da yoga e prima di scendere passeremo a ritirare i vestiti puliti e stirati. È interessante invece constatare come la sicurezza non sia un tema, essa viene semplicemente considerata un dato acquisito.

«Per quanto riguarda i lavoratori più anziani, si dovrebbe assolutamente cambiare atteggiamento.»

■ **Tutte queste esigenze e la massa di viaggiatori non metteranno in difficoltà il settore dei TP?**

Come possiamo già oggi osservare, quando le strade sono chiuse, i mezzi pubblici sono presi d'assalto. Anche qui si delineano scenari di arretramento. La gente rimane

maggiormente nella propria zona di residenza, si muove a livello regionale, segue di preferenza il principio dell'auto-sufficienza e magari coltiva il proprio orticello. In una certa misura evita tutta questa mobilità senza limiti.

■ **Qual è la sua opinione personale sulla digitalizzazione della società?**

Per natura tendo ad essere piuttosto pessimista. Anche per questo resto molto vigile. Osservo come si sviluppano le cose. Mi chiedo anche che fine farà la codecisione, se la maggioranza lavorerà autonomamente da casa, in rete. E chi dimostrerà stima e apprezzamento? Sono piuttosto

critica al riguardo, anche perché ne sappiamo davvero poco.

■ **Se la sente di dare consigli alle lettrici e ai lettori su come tenere testa ai cambiamenti?**

In ogni caso, da parte mia seguirei l'evoluzione, il dibattito tecnologico e nella società,

anche per la propria professione. Se poi ci viene offerta una possibilità per la quale si è interessati, sfruttiamola assolutamente. E rifletteremo sempre: come voglio impegnarmi, quali sono le mie capacità, esiste una strada che magari posso continuare a percorrere per altri dieci anni, anche se si discosta da quella attuale? Qui i sindacati devono comunque cercare di accompagnare il processo, di essere coinvolti. Lo trovo molto importante.

Chantal Fischer

BIO

Ute Klotz è docente di gestione dell'informazione alla Scuola universitaria di Lucerna. I suoi interessi nella ricerca si concentrano sul futuro del lavoro. Fa parte del gruppo di riflessione «Pensieri in rete» e della commissione per la formazione del sindacato VPOD; ha studiato economia politica e scienze dell'informazione all'università di Costanza; in seguito è stata attiva per aziende tedesche e svizzere nel settore dell'informatica. Recente pubblicazione: «Nuovo mondo del lavoro flessibile (Flexible neue Arbeitswelt)», Zurigo, 2016.

Formazione

La giornata di formazione delle donne SEV si terrà il 23 novembre 2018 all'Hotel Ador di Berna. Il tema «Cambiamenti – Digitalizzazione – Flessibilità» sarà oggetto di numerose relazioni. Per i dipendenti delle FFS la giornata vale come formazione continua. Iscrizioni e informazioni al sito sev-online.ch/giornata_formatione.

Colpi di diritto

Il peso del sospetto

In altre parole, si può licenziare qualcuno con effetto immediato anche in base a un semplice sospetto di colpa grave?

I reati che un lavoratore commette nell'ambito della sua attività professionale o nella vita privata contro colleghi, datore di lavoro oppure nei confronti di clienti o di terzi possono costituire – se toccano gli obblighi contrattuali – una ragione importante per il licenziamento immediato e senza preavviso.

Diversa invece la situazione se il datore di lavoro ipotizza unicamente che il collaboratore abbia commesso un'azione perseguibile, se cioè non esiste (ancora) la certezza che egli si sia effettivamente reso punibile. In altre parole, si può licenziare qualcuno con effetto immediato anche in base a un

semplice sospetto di colpa grave?

Occorre prima di tutto osservare come il licenziamento immediato costituisca un attacco particolarmente grave ai diritti del lavoratore e che per questa ragione esso è ammissibile solo osservando ben determinate premesse; in particolare, può essere pronunciato solo in assenza di un altro mezzo meno incisivo (ultima ratio).

Disdetta immediata

La disdetta immediata presuppone un comportamento particolarmente grave del lavoratore. Come causa grave è considerata ogni circostanza oggettivamente capace, da un lato, di compromettere la base di fiducia indispensabile per ogni rapporto d'impiego, o perlomeno di metterla a repentaglio

in misura tale da non poter più esigere dal datore di lavoro il proseguimento in buona fede di tale rapporto. D'altro canto, il motivo del licenziamento deve avere effettivamente deteriorato o incrinato il reciproco rapporto di fiducia. Se non vi sono dubbi che il lavoratore si è macchiato di un reato come detto sopra, e questo comporta oggettivamente anche una rottura del rapporto di fiducia, vi è un comportamento grave che autorizza il datore di lavoro a intimare la disdetta immediata.

Presunzione di innocenza

Se invece rimangono ancora dubbi sul fatto che il collaboratore abbia effettivamente tenuto un comportamento punibile, il datore di lavoro deve assumere tutte le misure necessarie e ra-

gionevoli per chiarire le circostanze ed eliminare il sospetto oggettivamente grave e fondato. L'obbligo di diligenza e la presunzione d'innocenza richiedono dal datore di lavoro di compiere, prima di intimare la disdetta, una verifica completa delle accuse. Al riguardo il datore di lavoro deve ovviamente attenersi ai limiti imposti dalla legge, in particolare alla protezione dei dati, e non può assumersi alcuna prerogativa di polizia. Nel caso di gravi accuse, a determinate condizioni è appropriato far eseguire l'indagine da un esperto estraneo alle parti oppure presentare denuncia in modo che sulla questione venga aperta un'inchiesta penale. Fino al completo chiarimento delle accuse, si raccomanda da un lato di esentare il dipendente dai suoi obblighi lavorativi e, d'altra parte, di continuare a versargli il salario.

Patrocino legale

Centrale è inoltre il diritto del lavoratore di avvalersi di un patrocinatore. Gli va altresì data la possibilità di esprimersi sulle accuse (prima che venga pronunciata

una disdetta), e di chiedere l'ammissione di elementi di prova.

Qualora il sospetto iniziale si rafforzi nel corso delle indagini, così che si possa ritenere altamente probabile l'esistenza di un comportamento punibile tale da compromettere il rapporto di fiducia e quindi il suo proseguimento appaia improponibile, il datore di lavoro è autorizzato a intimare il licenziamento immediato. Ciò vale indipendentemente dal fatto che a questo momento sia ancora pendente una valutazione giuridica.

Violazione dei diritti

Se invece la disdetta immediata è data sulla base di una circostanza non sufficientemente chiarita a livello giuridico e sussistono ancora seri dubbi se il lavoratore abbia effettivamente commesso un'azione punibile, il datore di lavoro viola l'obbligo di diligenza che gli incombe. Il datore di lavoro che muove accuse ingiuste in modo temerario e senza fondamento, viola i diritti della personalità del lavoratore e rischia di dover pagare una pena pecuniaria per disdetta abusiva.

Servizio di assistenza giuridica

Il SEV difende il tuo CCL con le unghie e i denti.
Aiutaci anche tu attivamente!

3 mesi di affiliazione gratuita!

Alle collaboratrici e ai collaboratori FFS che aderiscono al SEV entro la fine di giugno 2018 regaliamo i primi tre mesi di quote.



Approfittane
e aderisci subito!
sev-online.ch/aderire

In memoria

Roberto «Coco» Micheletti



Con immensa tristezza le colleghe e i colleghi delle FART hanno appreso la tragica notizia del decesso di Roberto Micheletti «Coco». Partito per una delle sue numerose avventure in montagna, non è più tornato. Il collega «Coco» era ben voluto da tutti in azienda. Persona allegra e disponibile oltre alla montagna era un grande appassionato di calcio. In rappresentanza del personale FART era presente nel Consiglio di Fondazione della Cassa Pensione. Le colleghe e i colleghi della Centovallina perdono un amico sincero e sempre disponibile di cui serberanno un ottimo ricordo. Alle condoglianze della sezione VPT Locarno si associano con stima e affetto anche quelle del segretariato regionale del SEV Ticino.

Unione sindacale svizzera e Travail.suisse denunciano dei problemi di prestazione

I problemi del secondo pilastro

Il secondo pilastro ha un problema di prestazioni. Malgrado la crescita economica e l'aumento dei salari, le rendite medie delle casse pensioni dei nuovi pensionati e delle nuove pensionate, da qualche anno diminuiscono. Eppure in questi ultimi cinque anni, le casse pensioni hanno generato un rendimento medio del 5%. Le due organizzazioni sindacali mantello, USS e Travail.Suisse, esigono che il mandato costituzionale venga rispettato.

Che cosa dice il mandato costituzionale? Dice che le rendite AVS e del secondo pilastro devono permettere «di mantenere in modo appropriato il tenore di vita precedente» anche per i redditi medi e bassi. Il livello attuale delle rendite AVS e della cassa pensione non basta per nulla a soddisfare il mandato costituzionale. Ma ad essere interessati da questo problema, non sono solo le persone con redditi modesti.



Occorre aprire gli occhi su problemi oggettivi

Coloro che hanno un reddito inferiore agli 84 mila franchi all'anno, devono fare dei calcoli molto rigidi per la loro vecchiaia. Stiamo parlando di circa i due terzi dei lavoratori e delle lavoratrici. Particolarmente preoccupante la copertura assicurativa delle persone che lavorano a tempo parziale. Nel 2000, 100 mila franchi di capitale vecchiaia dava una rendita di cassa pensione pari a 7'200 franchi all'anno. Oggi ci si deve accontentare di circa 5'870 franchi all'anno. All'origine del costante degrado del-

le rendite del secondo pilastro, ci sono problemi legati al sistema di capitalizzazione in caso di interessi bassi sui mercati dei capitali. I bassi tassi di interesse hanno un effetto negativo sul capitale di previdenza. E questa evoluzione ha considerevolmente accresciuto la pressione politica sui parametri di prestazione tasso di interesse basso e tasso minimo di conversione. Infatti le cerchie politiche legate agli assicuratori, vogliono abbassarli a un livello che possa essere raggiunto a corto termine. Mentre

dal profilo degli investimenti il secondo pilastro è caratterizzato da un orizzonte a lungo termine. Non c'è dunque da stupirsi se un portafoglio composto dal 25% in azioni e dal 75% in obbligazioni ha realizzato un rendimento del 4,7%, malgrado una grave crisi finanziaria e diversi crolli borsistici negli ultimi 21 anni. Va fatto notare che il rendimento del 4,7% è quasi lo stesso che un medesimo portafoglio ha garantito tra il 1925 e oggi. È vero che gli assicuratori sulla vita, in particolare con le loro

offerte di polizze assicurative complete, non sono abbastanza efficaci. Tanto più che spennano assicurati e assicurate con un'ingiustificata compartecipazione dei redditi, premi di rischio esagerati e spese esagerate di gestione patrimoniale, distribuzione e intermediazione. Generalmente il trasferimento dei capitali dal secondo al terzo pilastro, deve essere bloccato o frenato. Per l'USS e Travail.Suisse è chiaro: le misure da prendere nel secondo pilastro dovranno considerare il mandato costituzionale anche per le persone attualmente attive con salari bassi e medi. Occorre tenere conto del rapporto qualità/prezzo dei diversi pilastri della previdenza professionale e rendersi conto che è l'AVS a permettere le migliori prestazioni al prezzo più contenuto per la maggioranza della popolazione attiva.

USS/frg

Intanto dalla politica arrivano segnali troppo timidi

La parità non rispettata è un furto!

Le imprese con oltre 100 lavoratori dovranno far svolgere un'analisi sull'uguaglianza dei salari tra i sessi ogni quattro anni, facendola verificare da un organismo indipendente. Lo ha deciso martedì il Consiglio degli Stati con 27 voti favorevoli, 15 contrari e 3 astenuti. Il dossier andrà ora al Nazionale. L'USS ammette che si tratta di un piccolo passo, ma assolutamente insufficiente. Perciò l'USS spera che il Nazionale si impegni con maggior determi-

nazione sulla parità. La verità è che occorre una «Madame Égalité», come suggerisce l'USS, che possa controllare nelle aziende il rispetto della parità salariale sulla base di vere verifiche. Inoltre in caso di infrazioni, ci vogliono delle sanzioni per cambiare davvero le cose. Mentre il Fondo monetario internazionale afferma chiaramente che la parità salariale ha chiari benefici sul Pil, la politica svizzera persegue a non

volere aprire gli occhi davanti a una palese e conclamata discriminazione. Malgrado persistano importanti e ingiustificate differenze nelle retribuzioni tra donne e uomini, appare chiaro che la politica e il padronato non hanno alcuna intenzione di porre fine a questa vergognosa situazione. Qualche cifra per essere chiari: 3 franchi all'ora, 590 franchi al mese, 7 mila franchi all'anno, 303 mila franchi nell'intera vita professionale. Questi sono i



molto chiaro e scendere ancora e di nuovo nelle piazze.

Il primo appuntamento da non mancare è il prossimo **22 settembre a Berna**, dove si terrà una grande manifestazione nazionale in difesa della parità salariale e dei diritti. Senza però dimenticare tutte le iniziative in agenda il 14 giugno (cfr pagina 11).

frg

soldi che vengono sottratti alle donne, e scusate se è poco! Bisogna ora favorire un cambio di passo, lanciare un segnale

Assemblea dei delegati TS SEV

Protezione dei dati da rispettare

Dal 19 marzo la direzione P-OP-ZBS esige l'annotazione del tempo di lavoro produttivo con cognome, nome e numero di turno su cosiddette «tavole di controllo», motivando gli scostamenti con il tempo di lavoro improduttivo.

Di principio non siamo contro queste tavole di controllo, che mostrano al personale la produttività, ma per favore senza indicare i nomi. Da metà 2017 ogni collaboratore rileva sul tablet personale il proprio tempo di lavoro produttivo e le conferme degli ordini di lavoro attribuiti elettronicamente e da lui eseguiti nella App Fiori (SAP). In questo modo i tempi lavorati sono già rilevati elettronicamente. Siamo ugualmente sorpresi che le FFS, che attualmente pubblicizzano il futuro digitale con svariati programmi, non siano in grado di elaborare elettronicamente questi dati e per questo debbano ancora servirsi di strumenti con i quali il personale deve registrare e presentare tali informazioni su dispositivi parzial-

mente accessibili al pubblico. Dal momento che la CoPe P ritiene che una simile procedura non rispetti le disposizioni sulla protezione dei dati, si è rivolta con questa problematica al servizio Protezione dei dati delle FFS, in modo da far verificare la situazione sul piano giuridico. Il 30 aprile 2018 la risposta del servizio Protezione dei dati ha confermato i nostri timori. Di principio, le tavole di controllo sono ammesse, tuttavia senza indicazione di nomi poiché, come si è detto, sono esposte in luoghi parzialmente aperti al pubblico. Secondo il servizio Protezione dei dati FFS, inoltre, si dovrebbe rivedere l'ubicazione di queste tavole. Dal 2 maggio 2018 la CoPe P ha sottoposto alla direzione P-OP-ZBS una soluzione di compromesso, suggerendo per il futuro l'indicazione dei tempi di lavoro produttivi per mezzo dei numeri dei turni. Finora purtroppo non è stato possibile giungere ad alcuna soluzione accettabile. Per noi è ormai chiaro che la direzione P-OP-ZBS ritarda intenzionalmente la ricerca di una soluzione! Noi non accettiamo una simile tattica dilatoria!

Da un sondaggio svolto negli impianti di servizio è inoltre

emerso che il rilevamento dei tempi di lavoro non è regolato ovunque alla stessa maniera. Nelle sedi Oberwinterthur, Lucerna e RICO, sulle tavole i collaboratori non devono riportare nomi.

Le nostre richieste

Chiediamo alla direzione ZBS la sospensione della registrazione dei tempi di lavoro sulle tavole di controllo in tutte le sedi, finché non sarà stata presentata una soluzione accettabile per le parti, che risponda alle disposizioni sulla protezione dei dati. Questo perché non tolleriamo alcuna violazione volontaria e consapevole delle norme sulla protezione dei dati e tantomeno dal settore aziendale P-OP-ZBS. Qualora la direzione ZBS dovesse continuare a esigere il rilevamento del tempo sulle tavole di controllo, ogni collaboratore avrà diritto di negare l'indicazione del proprio nome o numero personale!

La presente risoluzione è stata approvata con voto unanime all'assemblea dei delegati TS SEV del 25 maggio 2018!

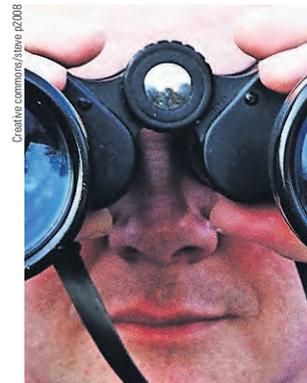
Chiediamo alla direzione P-OP-ZBS di attuare in modo corrispondente questa decisione!

TS/SEV

Referendum contro gli spioni riuscito

Assicurati sorvegliati

Con la revisione della legge si crea un clima di sospetto generalizzato su tutte le persone che ricevono prestazioni di assicurazioni sociali (disoccupazione, invalidità, AVS, infortuni o malattia). Nel frattempo il referendum è riuscito, come confermato dal comitato promotore.



© Creative Commons/Steve G. 2018
Osservati speciali

La revisione della legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni (LPGA) concede il diritto di usare i dati GPS o di fare seguire le assicurate e gli assicurati da dei detective privati al fine di controllare che non commettano abusi contro le assicurazioni sociali. Gli abusi vanno perseguiti, ma i mezzi adottati sono sproporzionati e vanno contro il diritto alla vita privata oltre a fare dei beneficiari delle assicurazioni sociali dei criminali potenziali. Gli evasori del fisco e coloro i quali commettono frodi non vengono trattati in questo modo, eppure a causa loro sono milioni che vengono a mancare allo Stato e alle casse pubbliche. Questa revisione della legge ci riguarda tutte e

tutti e va quindi combattuta. A causa di questa modifica di legge si crea un clima di sospetto generalizzato su tutte le persone che ricevono delle assicurazioni sociali (disoccupazione, invalidità, AVS, infortuni o malattia). La sorveglianza da parte di detective a discrezione degli assicuratori, con questa legge, può essere fatta senza che vi sia stata delibera di un giudice e ciò viola il principio di proporzionalità del nostro Stato di diritto. Si tratta di un'inaccettabile intrusione nella sfera privata. Ognuno di noi può essere sorvegliato per sei mesi, sulla base di una denuncia anonima o di un sospetto di frode.

■ FSG – assemblea dei delegati

Case attrattive grazie ai rinnovamenti

Il 5 aprile si è svolta la 55ª assemblea dei delegati della Cooperativa delle case di vacanza e di sci dei ferrovieri FSG.

Ripercorrendo l'anno 2017, il presidente ha ringraziato i membri attivi della FSG, in quanto sono coloro che mantengono viva tutta l'associazione. Il presidente ha inoltre ringraziato tutti i custodi delle varie strutture perché ognuno di loro si prende particolarmente cura degli ospiti in vacanza, rappresentando in maniera ottimale l'FSG locale.

Anche quest'anno i custodi delle case hanno garantito la manutenzione degli stabili, svolgendo diversi piccoli ma importanti lavori di ristrutturazione. Tra le diverse attività sono stati risanati gli impianti di riscaldamento nelle case di Grindelwald e Samedan. A Samedan è stato inoltre rinnovato il parco giochi.

Anche se l'utile è diminuito, i conti complessivi del 2017 hanno chiuso con un bilancio positivo. Trovate ulteriori dettagli dell'assemblea nel verbale, disponibile sul sito web di FSG sotto Download.

A proposito: vale la pena di dare uno sguardo al sito internet della FSG: www.fsg-ferien.ch.

Gli appartamenti possono anche essere prenotati online. Renate Freiburghaus continuerà inoltre a gestire le prenotazioni telefoniche allo: 031 911 46 88. Ogni prenotazione è gradita!

La prossima assemblea dei delegati si terrà il 4 aprile 2019.

Miriam Brand

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), Pascal Fiscalini, Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang

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

Tiratura: edizione italiana: 3591 copie; totale: 40'995; certificata il 06.02.2018

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Berna 6, e-mail:

info@sev-online.ch, tel. 031 357 57 57, fax 031 357 57 58. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi

Pubblicità: Fachmedien Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, 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: il 28 giugno. Chiusura redazionale: il 21 giugno, ore 10

Giornata di formazione delle donne SEV 2018
23 novembre 2018, 9:45–16:30, Hotel Ador, Laupenstrasse 15, Berna
prevista la traduzione simultanea (fr/it)

«Cambiamenti – Digitalizzazione – Flessibilità»

- Vale la pena di annunciarsi per tempo, i posti sono limitati.
- Iscrizioni possibili solo per internet a:
sev-online.ch/formazione oppure codice QR
- Non sono previsti Workshops
- La giornata di formazione delle donne vale come congedo di formazione per le impiegate presso le FFS.

Maggiori informazioni al seguente indirizzo:
bildung@sev-online.ch.



Parità all'acqua di rose? Non fa per noi



Giovedì 14 giugno, ore 17.30
Casa del Popolo, Bellinzona

Brindare alle lotte di oggi e di domani con il cocktail della parità.
Il barman Eric raccoglierà la sfida in base a precisi ingredienti politici delle lotte femministe.

Confronto e scambio di idee in vista della manifestazione del
22 settembre a Berna

Segue aperitivo

Ospite: Pelin Kandemir Bordoli, presidente del Gran Consiglio

Organizzano Gruppo Donne Unione sindacale svizzera e
Coordinamento Donne della sinistra

In collaborazione con: Donne PSS, GISO, Forum alternativo

E' gradita la conferma a: ussdonneticino@gmail.com;
coordinamento@ticino.com

■ Pensionati VPT/RhB

Gita estiva 28 giugno 2018

Partenza: da Coira ore 08.12 / da Landquart 08.22
Arrivo: Landquart - Coira 18.36 / 18.47

Percorso: Coira – Landquart – Buchs SG – Bus PTT –
Nesslau Neu St. Johann – Schwägälp – Säntis - Urnäsch
– Appenzello (sosta di 3 ore) – Gais – Altstätten SG –
Landquart - Coira

Pranzo: sul Säntis (possibilità di self-service oppure alla
carta) dalle ore 10.45 alle ore 13.00. Costi a carico dei
partecipanti.

Appenzello: sosta con programma personale. Shopping
per le signore (ev. visita Appenzeller Bitter). Partenza ore
17.04

■ Costi del viaggio:

L'intero viaggio può essere effettuato con la carta gior-
naliera FVP. Ad eccezione della tratta di andata e ritorno
sul Säntis. Costo CHF 22.50

■ **Iscrizione:** al più tardi il 25 giugno sera a:
Felix Murk, Davos, tel: 081 413 74 65 / cellulare:
078 606 60 25, email: felix.murk@bluewin.ch

Il comitato vi aspetta numerosi con i vostri partner.
Venite tutti. Ci vediamo il 28 giugno!

COLONIE
del
SINDACATI

Colonie
dei
Sindacati
Estate 2018
Rodi-Fiesso
Valle Leventina

Colonia montana

Rodi, ragazzi/e da 6 (2012) a 12 anni (2006)

1. Turno: venerdì 29 giugno – venerdì 13 luglio
 2. Turno: domenica 15 luglio – domenica 29 luglio
- Rette: sindacalizzati 340.- / non sindacalizzati 440.-

Campo per adolescenti

Rodi, ragazzi/e da 13 (2005) a 15 anni (2003)

1. Turno: venerdì 29 giugno – venerdì 13 luglio
 2. Turno: domenica 15 luglio – domenica 29 luglio
- Rette: sindacalizzati 440.- / non sindacalizzati 540.-

Informazioni e iscrizioni

info@coloniedeisindacati.ch, tel. 091 826 35 77
formulario di iscrizione scaricabile dal sito:
www.coloniedeisindacati.ch

Sondaggio del SEV sulla Polizia dei trasporti: la direzione interviene in Romandia

Cambiamenti presso la TPO

Dal primo giugno il capo romando della Polizia dei trasporti (TPO) ha lasciato la sua funzione. Sulla base delle segnalazioni del personale, il SEV aveva realizzato un sondaggio. I risultati avevano evidenziato seri problemi che la direzione della TPO ha ora riconosciuto.



Il segnale dei dipendenti è stato ascoltato

Il SEV aveva dato l'allarme e lo scorso mese di febbraio aveva presentato i risultati del suo sondaggio alla direzione della polizia dei trasporti (vedi contatto.sev n° 3). «Il malcontento era evidente nella Svizzera francese, dove l'82% degli intervistati aveva dichiarato di voler lasciare l'azienda», afferma Jürg Hurni, segretario sindacale responsabile del dossier. All'epoca la direzione delle FFS aveva affermato di avere altre cifre concernenti la soddisfazione del personale. Qualche mese dopo, la direzione della Polizia dei trasporti aveva comunque deciso di agi-

re. Nella comunicazione ai propri dipendenti, va dritta al punto: «In questi ultimi tempi la regione romanda si è sviluppata fortemente e ha rafforzato i propri legami con le forze di polizia e le organizzazioni partner. Per sostenere questo sviluppo abbiamo bisogno di calma e stabilità nella regione, nonché di agenti di polizia supplementari. Già da parecchio tempo in Romandia siamo confrontati con il più alto tasso di abbandono rispetto alle altre regioni. E questa tendenza

è aumentata negli ultimi mesi. Di conseguenza, ci mancano le risorse per svolgere tutti i nostri mandati».

Per far fronte alla crisi, il colonnello Jürg Monhart, comandante della polizia dei trasporti, assume la direzione della regione romanda ad interim dal 1° giugno. Il primo tenente Frederik Schieferstein continua la sua attività come vice capo regionale. Per quanto riguarda il responsabile allontanato, ha persino ottenuto una promozione dal momento che ora si

occupa di compiti strategici all'interno dello stato maggiore del corpo della Polizia dei trasporti.

Questo cambiamento a livello di conduzione del personale è ben accolto da Jürg Hurni, che spera che ora il personale romando possa trovare piacere nel venire al lavoro: «Per me è importante complimentarmi con i colleghi che hanno partecipato al sondaggio, per il loro grande coraggio. Hanno così reso possibile la conferma di diverse testimonianze attraver-

so la realtà delle cifre». Se in Romandia qualcosa è migliorato, Jürg Hurni conclude che «il grado di soddisfazione espresso dai colleghi di lingua tedesca non è stato straordinario, senza tuttavia essere catastrofico. Stiamo aspettando un cambiamento culturale anche in questa regione».

Vivian Bologna/frg

Photomystère: «Dove è stata scattata questa foto?»



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 20 giugno 2018**;

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

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

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

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

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

In palio vi è un set di scrittura Caran D'Ache, che verrà sorteggiato tra coloro che avranno dato la risposta esatta.

La foto dell'ultima edizione mostrava il viadotto della Lorraine presso la stazione di Berna.

Troverete una foto esplicativa sul nostro sito www.sev-online.ch.

Il fortunato vincitore di un coltellino tascabile Outrider con il logo SEV è:

Flavio Brühwiler, Olten.
membro AS Mitte.