

Trasporto merci

Il SEV si spinge sulla difesa del trasporto ferroviario. Definerà una strategia che propone come organizzare e finanziare il traffico merci.

Pagina 4

Colonie USS

Finito anche il secondo turno della colonia a Rodi-Fiesso che fa capo all'USS Ticino: ospitati oltre 60 giovani da tutto il Ticino.

Pagina 12

Insieme a Berna il 22 settembre

Al motto «Enough18» (ne abbiamo abbastanza) donne e uomini manifesteranno insieme per la parità. Dal Ticino bus gratuiti.

Pagina 15

Tre persone si occuperanno del reclutamento dei membri

Il reclutamento si fa in tre

Il reclutamento dei membri è un tassello importante per il successo di un sindacato. Per questo motivo, il SEV ha tre nuovi professionisti che lavorano per costruire una solida base associativa e sostenere i reclutatori volontari nel loro lavoro. Presentazione.

Xenja Widmer, Christoph Geissbühler e Toni Feuz compongono il nuovo trio che si occuperà del reclutamento. Una boccata d'aria fresca nella struttura, ben sapendo che i migliori reclutatori sono ancora i membri stessi. La squadra lavora a stretto contatto con loro allo scopo di conquistare nuovi membri per il SEV e garantire il successo a lungo termine del nostro sindacato.



alle pagine 3, 10 e 11

Il contatto diretto è il miglior modo di fare conoscere il sindacato

Se il lavoro crea sofferenza

Molti studi nazionali ed europei lo confermano: sul posto di lavoro si manifestano in modo sempre più importante disagi psico-fisici reattivi a situazioni di stress, burnout, conflitti e molestie psicologiche. Una guida dell'USS fornisce numerose informazioni. Intervista alla specialista Liala Cattaneo.

alle pagine 6 e 7

Misure di accompagnamento e protezione dei lavoratori e delle lavoratrici

La linea rossa non si supera!

■ L'Unione sindacale svizzera (USS) non intende trattare con la Confederazione sulle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone. Nell'ottica della protezione dei salari dei lavoratori e delle lavoratrici, l'USS ha risposto con un chiarissimo picche alla deroga e ai negoziati che possano sfociare in un indebolimento delle misure di accompagnamento e quindi



nuocere alla manodopera locale. La posizione dell'USS è peraltro sostenuta dalla Confederazione europea dei sindacati, che per bocca del proprio rap-

presentante Luca Visentini, ha espresso la massima solidarietà ai colleghi svizzeri. Il presidente del SEV Giorgio Tuti spiega quale è la posta in gioco nel settore dei trasporti e l'importanza della linea rossa che non deve essere superata. La protezione dei salari e dei lavoratori resta una priorità.

a pagina 5

IN BREVE

Un popolo di pendolari

■ Nove lavoratori residenti su dieci in Svizzera sono pendolari. In totale oltre 3,9 milioni di persone devono spostarsi per esercitare un'attività lavorativa. Basilea Città e Zugo sono i cantoni che attirano il maggior numero di pendolari, stando alle ultime cifre pubblicate dall'Ufficio federale di statistica (UST) relative al 2016. Il 71%, di chi si sposta, lavora al di fuori dal proprio comune di domicilio, una percentuale nettamente superiore a quella del 1990 (59%). Di questi il 51% si reca in un comune dello stesso cantone. Oggi il numero di persone che attraversa l'Altipiano svizzero e le valli alpine è nettamente aumentato rispetto a pochi decenni fa. Poco più della metà dei pendolari (52%) utilizza l'auto come mezzo di trasporto principale per il tragitto casa-lavoro, il 30% i trasporti pubblici e il 15% si sposta a piedi o in bicicletta. In Ticino il veicolo privato risulta molto più utilizzato rispetto alle media poiché su un totale di 144'642 pendolari ben 98'590 sono automobilisti, ossia il 68%. 24'891 usano i mezzi pubblici (17%) e 20'851 si spostano a piedi o in bici (14%).

Officine: ricorsi

■ Il fronte di chi si oppone alla scelta delle Ferrovie federali svizzere di insediare le Officine ad Arbedo-Castione si allarga. I contadini e tre associazioni ambientaliste si sono infatti rivolti all'Ufficio federale dei trasporti per difendere il terreno agricolo che le FFS intendono espropriare per costruire il nuovo stabilimento industriale. I contadini ticinesi fanno notare che «Vogliono toglierci 78'500 metri quadrati di terreno prezioso, in un momento in cui ne abbiamo bisogno per fare il fieno». Uno spazio agricolo che va salvaguardato anche per Pro Natura, WWF e Ficedula. I comuni della Bassa Leventina (Giornico, Bodio e Personico) hanno indetto una conferenza stampa per inizio settembre. Anche Biasca si oppone.

CCL FFS/FFS Cargo

Revisione LdL: accordo

Nel quadro dei negoziati per il rinnovo del CCL FFS/FFS Cargo, le FFS e la comunità di trattativa hanno firmato due convenzioni sulla revisione della Legge sulla durata del lavoro. Questa revisione implica un adeguamento delle condizioni di impiego alle FFS. Ma queste due convenzioni possono entrare in vigore solo previo accordo globale sul CCL.

Dal gennaio 2018, le FFS e la comunità di trattativa dei sindacati stanno negoziando un nuovo Contratto collettivo di lavoro (CCL). I negoziati includono anche l'adeguamento della revisione della Legge sulla durata del lavoro (LdT). Nel 2016, infatti, il Parlamento federale ha adottato una revisione parziale della LdT. Tuttavia, questa revisione parziale implica l'adeguamento delle condizioni di impiego del



La questione del tempo di lavoro è centrale per il personale

personale FFS. Per poter applicare tempestivamente le necessarie modifiche legali, le FFS e la comunità di trattativa hanno firmato due convenzioni nel mese di luglio.

Adattamenti degli allegati 4 e 5

A seconda della funzione esercitata, i dipendenti FFS sono assoggettati alla LdL o alla Leg-

ge sul lavoro (LL). In generale, il personale amministrativo è assoggettato alla legge sul lavoro e il personale delle unità operative alla LdL. L'istruzione del gruppo K 134 definisce le funzioni FFS assoggettate alla LdL e quelle che rientrano nella LL.

Nel CCL, i regolamenti complementari della durata del lavoro

sono indicati in due allegati:

- Appendice 4 per i dipendenti assoggettati alla LdL.
- Appendice 5 per i dipendenti assoggettati alla LL. Entrambi questi allegati saranno modificati per consentire l'applicazione delle disposizioni risultanti dalla revisione della LdL.

SUL PODIO

Complessivamente 8611 persone hanno partecipato alla votazione dell'Iniziativa delle Alpi per le distinzioni per i trasporti: il premio negativo per il trasporto più assurdo va alle FFS e alla loro facciata dalla Cina per l'edificio sulla Europaallee di Zurigo. «È preoccupante che un'impresa federale come le FFS, per un immobile di prestigio, utilizzi pietre che sono state trasportate per oltre 43'000 chilometri», afferma Jon Pult, presidente dell'Iniziativa delle Alpi. Il «Cristallo di rocca» va all'organizzazione Lucernese «Wasser für Wasser», che promuove l'uso dell'acqua del rubinetto presso ristoranti e aziende e così contribuisce a evitare trasporti inutili.



Vivian Bologna

Avallone vuole ottenere un CCL almeno buono come quello attuale

CCL, l'ultimo rettilineo

Dopo la pausa estiva riprendono i negoziati. Si giungerà ad un accordo?

«Ci sono ancora tre tornate negoziali, il 31 agosto e il 6 e il 7 settembre. Questo può sembrare ottimistico, ma a seconda della volontà delle parti di trovare soluzioni, la partita rimane giocabile», afferma Manuel Avallone, capo della comunità sindacale di trattativa.

Gli accordi sulla durata del lavoro (vedi articolo sopra), saranno validi solo se il CCL sarà rinnovato e approvato. E ora molte domande restano ancora aperte in aree cruciali: stipendi, digitalizzazione, protezione contro il licenziamento, inden-

dità regionali, premi fedeltà, protezione in caso di malattia e partecipazione alle spese mediche. «Il quadro stabilito dalla conferenza CCL costituisce le fondamenta su cui ci appoggiamo per negoziare, continua Manuel Avallone. E

sospeso al CCL

Allegato 4: tre principali adattamenti

Ecco gli adattamenti più importanti che entreranno in vigore il 9 dicembre 2018 (cambio di orario) o 1° gennaio 2019:

- Intervallo tra le domeniche libere: in futuro, ci sarà più flessibilità nel rinvio delle domeniche libere. Allo stesso tempo, il personale ha la certezza di avere un weekend libero al mese.
- Interruzione del lavoro: le interruzioni del lavoro durano d'ora in poi da 20 a 29 minuti e vengono pagate. Nel caso di turni di servizio di più di 9 ore, la seconda pausa può essere sostituita da un'interruzione del lavoro.
- Fine del lavoro prima delle vacanze: se l'ultimo giorno di lavoro prima delle vacanze è un venerdì, la fine del lavoro è fissata alle 20.00 su richiesta del collaboratore, altrimenti alle 22.00. Come finora, le deroghe sono possibili previo accordo.

I negoziati continuano ora sugli aumenti di tempo attribuiti

alle pause fuori dal luogo di servizio, che probabilmente cambieranno a seguito dell'applicazione della revisione della LdL.

Allegato 5: mantenere i diritti acquisiti

Le parti hanno convenuto di preservare quanto più possibile i diritti acquisiti nel quadro degli adattamenti dell'allegato 5. Per il personale amministrativo delle FFS, il modello della durata annuale del lavoro, la durata teorica del lavoro, la riduzione del diritto alle vacanze a causa di assenze e le pause saranno mantenute e non subiranno alcuna modifica.

La durata massima del lavoro settimanale, la raccomandazione sulla durata massima delle ore lavorative giornaliere, la compensazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale, saranno d'ora in poi regolamentati. Le disposizioni sugli straordinari e sul lavoro serale saranno, a loro volta, modificate per tenere il passo con le circostanze attuali.

Questi diversi aggiustamenti contribuiscono ad armonizzare le condizioni di impiego tra il personale amministrativo delle FFS e il personale amministrativo di FFS Cargo, per il quale questi adattamenti sono già stati applicati dall'inizio del 2018.

Concessioni di entrambe le parti

Firmando le due convenzioni, i due partner contrattuali abbandonano rispettivamente alcune delle loro rivendicazioni sulla durata del lavoro. Le FFS, in particolare, rinunciano alla soppressione della settimana settimanale di ferie per i lavoratori con più di 60 anni.

Entrambe le parti rivedono le loro esigenze sui giorni liberi e sul tempo di lavoro minimo. Sono d'accordo sul mantenimento del diritto a 115 giorni liberi e al tempo di lavoro minimo. Questi due accordi, tuttavia, rimangono vincolati alla firma del nuovo CCL.

Vivian Bologna

EDITORIALE

E così, ancora una volta, il reclutamento è sulle labbra di tutti. Non è una novità al SEV, poiché i membri sono la base del sindacato. Più ci sono membri nel SEV, maggiore è la nostra forza contrattuale. Lo sappiamo, i membri non arrivano da soli, occorre convincerli per farli aderire al SEV. Possiamo contare su reclutatori e reclutatrici che ogni giorno sul posto di lavoro cercano nuovi/e affiliati/e per aumentare la nostra forza e per meglio difendere gli interessi dei nostri membri.

«Le discussioni tra colleghi di lavoro restano il miglior mezzo di reclutamento»

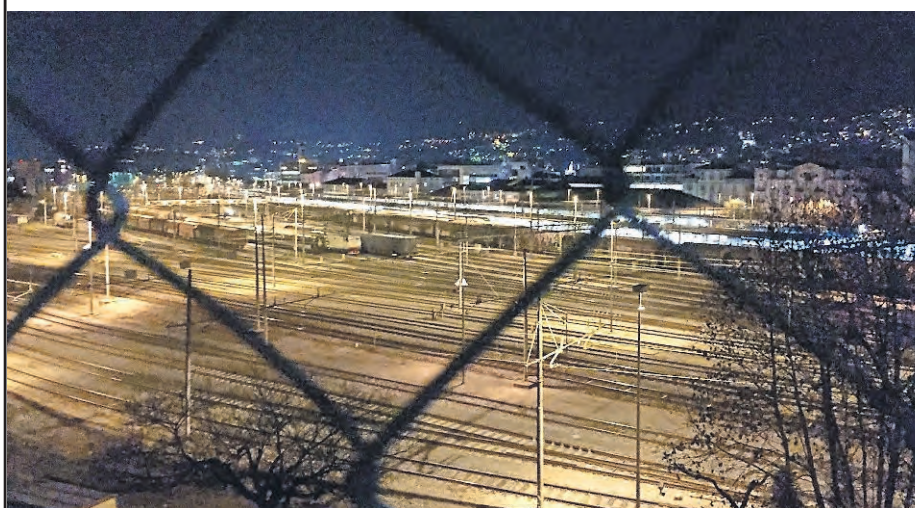
Giorgio Tuti, presidente SEV



Le discussioni tra colleghi di lavoro restano il miglior mezzo di reclutamento. Colleague e colleghi conoscono bene i problemi sui luoghi di lavoro e sono il volto del SEV. Ecco perché colgo l'occasione per ringraziare tutte e tutti per l'importante lavoro. Ovviamente reclutatrici e reclutatori non vengono lasciati soli. Con la nuova squadra responsabile del reclutamento (cfr. dossier alle pagine 10 e 11) composta da Xenja Widmer, Christoph Geissbühler e Toni Feuz, i membri potranno contare sul supporto di tre professionisti con esperienza. Con energia e passione sono disponibili per il materiale, l'organizzazione di azioni e campagne. La squadra porta una boccata d'aria fresca: ha nuove idee e nuovi progetti. Insieme il nuovo trio saprà accompagnare reclutatori e reclutatrici di tutta la Svizzera; grazie al loro bagaglio personale, conoscono molto bene i diversi settori delle aziende. Xenja Widmer, per esempio, proviene dalla Commissione giovani e sa bene come avvicinarli. Quando lavorava alle FFS, Christoph Geissbühler è riuscito molto bene ad interessare i colleghi, molti dei quali hanno poi aderito al SEV. E Toni Feuz, nelle sue vesti di segretario sindacale, conosce bene il settore del reclutamento.

Ma il settore del reclutamento non ha il monopolio delle novità al SEV. Alla vigilia del suo centenario, il SEV si presenta con una nuova immagine, fresca, moderna e dinamica. Con il numero che avete nelle mani, ci congediamo da contatto.sev nella sua attuale veste e formato. Ci ralleghiamo pertanto di scoprire la prima edizione del nuovo giornale il prossimo 13 settembre. Anche dopo cento anni, il SEV guarda verso il futuro costantemente con gli occhi della modernità!

Posti di lavoro FFS nel Mendrisiotto, le interpretazioni dell'azienda



Rispondendo alle domande di alcuni deputati ticinesi del Mendrisiotto, giustamente preoccupati per lo stato occupazionale nel settore ferroviario a Chiasso, le FFS si vantano di avere a cuore la storica stazione di Chiasso, senza precisare quale sia stata negli anni l'evoluzione dei posti di lavoro. Oltre a sottolineare gli ingenti investimenti per rifare la stazione, le FFS affermano che 10 posti di lavoro «non saranno cancellati, ma trasferiti a Polleggio». Facciamo osservare alle FFS che i 10 posti di lavoro «trasferiti» nel Bellinzonese, nel Mendrisiotto andranno persi. Persi dieci posti di lavoro! Intanto chi lavora a Chiasso smistamento si aspetta delle garanzie occupazionali.

Comitato SEV del 17 agosto: trasporto merci

Il SEV preme sull'acceleratore

Il SEV si spinge sulla difesa del trasporto ferroviario. Definerà una strategia che propone come organizzare e finanziare il traffico merci via ferrovia. Così ha deciso il comitato SEV.

Il SEV farà quindi appello ad esperti del settore. «Da anni denunciavamo l'attuale politica che non promuove sufficientemente la ferrovia e in particolare criticiamo Cargo per il suo disimpegno attraverso la chiusura di punti di carico», ha dichiarato la coordinatrice della politica dei trasporti SEV Daniela Lehmann. «È legittimo chiedersi se spetta al sindacato la definizione di tale strategia», ha detto il presidente Giorgio Tuti. Che ha aggiunto: «Crediamo comunque che sia anche una nostra responsabilità quella di essere una forza propositiva. Da un lato perché difendiamo il trasporto merci su rotaia e, d'altro lato, perché sono in gioco tanti posti di la-



voro». Il Comitato ha approvato all'unanimità il lancio di questo progetto e ha accolto con favore la natura proattiva dell'iniziativa.

Sempre in tema di politica dei trasporti, Giorgio Tuti ha informato il Comitato sulla sua audizione in seno alla Commissione trasporti del Consiglio degli Stati, lo scorso 16 agosto. «Abbiamo espresso il nostro punto di vista sul traffico viaggiatori internazionale su ferrovia che l'UFT vuole ammorbidire. Oggi queste linee sono gestite in collaborazione tra le FFS e le compagnie di trasporto dei paesi limitrofi. L'UFT

vuole consentire la gestione dell'esercizio delle linee internazionali senza cooperazione. Ciò significa aprire la porta al dumping sociale e salariale. Occorre soprattutto inserire questa apertura nel contesto della liberalizzazione voluta dall'UFT dal 2014». Il SEV ha ribadito alla Commissione che spetta al Parlamento determinare il grado di apertura del mercato e non ad un ufficio federale. Un parere giuridico dell'Università di Friburgo lo ha appena ricordato!

Il Comitato ha poi approvato quattro proposte che saranno presentate al Congresso USS

del 30 novembre - 1° dicembre. Si tratta in particolare di chiedere all'USS di assicurarsi giuridicamente che il principio di «parità di salario per un lavoro di pari valore» si applichi anche ai luoghi di lavoro mobili. Altre due proposte riguardano l'impatto della digitalizzazione. Il primo riguarda l'elaborazione di un documento che esige la garanzia di misure di formazione continua. Il secondo auspica che anche i dipendenti possano beneficiare concretamente dei vantaggi legati alla digitalizzazione. Infine le Donne SEV chiedono all'USS di lottare per l'abolizione

dei bonus e di iniettare il denaro risparmiato nella parità salariale.

Il comitato ha inoltre approvato la vendita dell'intero pacchetto azionario della Banca Cler alla Banca cantonale di Basilea, che ha presentato un'offerta pubblica di acquisto: possiede già il 77,52% delle azioni della ex banca Coop. Per il SEV si tratta di un'operazione finanziariamente interessante.

Per le votazioni del 23 settembre, il SEV sostiene le posizioni dell'USS vale a dire: sì al decreto federale concernente le vie ciclabili, i sentieri e i percorsi pedonali (controprogetto diretto all'iniziativa popolare «Per la promozione delle vie ciclabili e dei sentieri e percorsi pedonali [Iniziativa per la bici]»). Libertà di voto per: l'iniziativa popolare «Per derrate alimentari sane, prodotte nel rispetto dell'ambiente e in modo equo (Iniziativa per alimenti equi)»; l'iniziativa popolare «Per la sovranità alimentare. L'agricoltura riguarda noi tutti».

vbo/frg

SEV LPV sull'aumento dei casi d'inosservanza dei segnali di manovra

Migliore formazione e meno pressioni

Lo scorso anno nelle corse di manovra, ci sono stati molti casi d'inosservanza dei segnali. FFS e BLS vogliono sensibilizzare e istruire i macchinisti. La LPV / SEV presenta le sue rivendicazioni.

Con il titolo «macchinista vede verde anziché rosso» la 'Sonntagszeitung' del 29 luglio scriveva che secondo le statistiche dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT) nel 2017 sull'insieme della rete ferroviaria svizzera, sono stati rilevati 325 casi d'inosservanza di segnali,

commessi dai macchinisti di tutte le aziende svizzere. Questo è «un record e un aumento del 40 per cento» rispetto all'anno 2010. Considerando solo la rete a scartamento normale sono stati registrati lo scorso anno 102 casi di segnali principali e 179 casi di segnali di manovra inosservati rispetto ai 100, rispettivamente ai 93 casi del 2010.

Ciò significa che dal 2010, i casi di segnali principali segnalati nel 2017 sono stati nella media annuale, ha relativizzato l'UFT. Nonostante l'aumento annuale del traffico, i casi di segnali principali non sono aumentati, a differenza dei casi dei segnali di manovra. Secondo l'UFT le possibili cause sono

i nuovi concetti organizzativi che causano il 15% in più di movimenti di manovra, l'aumento generale del traffico e le «condizioni complesse dovute ai cantieri». A marzo, la direzione del traffico viaggiatori delle FFS scriveva ai macchinisti: «Nel settore dei casi inerenti le inosservanze dei segnali di manovra siamo preoccupati perché non esiste alcun dispositivo di sicurezza, con possibili conseguenze di grande portata per l'esercizio». Poiché spesso è l'inesperienza a fare la differenza, la direzione di ZF consiglia ai macchinisti di parlare con i loro superiori per trarre beneficio dalle loro esperienze e per essere accompagnati da istrut-

tori macchinisti, soprattutto nelle grandi stazioni. Verranno inoltre sviluppati corsi di aggiornamento per le grandi stazioni.

Secondo la «Liberté» del 2 agosto, le FFS hanno affermato che stanno rivalutando la formazione di base, adattandola alle esigenze future. Dichiarazione non confermata alla domanda di contatto.sev. Lo stesso giornale scrive che la BLS vuole introdurre una settimana di formazione obbligatoria per i movimenti di manovra, sotto la supervisione dei formatori. Secondo Hans-Ruedi Schürch, presidente centrale della sottofederazione dei macchinisti del SEV, non è sufficiente sensibilizzare i giovani macchinisti. Ci

vorrebbe piuttosto una formazione mirata: «Ci vuole più pratica nella manovra, ma non solo al simulatore.»

Un altro motivo per l'aumento dei casi è dovuta alla pressione del lavoro: «Ottimizzando la circolazione dei treni, sono diminuiti i tempi morti tra i vari movimenti di manovra. I turni dovrebbero essere pianificati con più sensibilità! Anche il frequente rimpiazzo nei giorni di libero dei colleghi ammalati o il sott'effettivo in alcuni depositi non aiutano ad aumentare la concentrazione. Queste lacune devono essere risolte in fretta». Sarebbe inoltre opportuno rivalutare il tempo necessario per effettuare le manovre.

Fi

Misure di accompagnamento: linea dura dell'USS. I lavoratori e le lavoratrici non vanno traditi!

«Proteggere i salari, ovunque»

L'Unione sindacale svizzera (USS) non intende trattare con la Confederazione sulle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone. Nell'ottica della protezione dei salari dei lavoratori e delle lavoratrici, l'USS, ha risposto con un chiarissimo picche alla deroga e ai negoziati che possano sfociare in un indebolimento delle misure di accompagnamento e quindi nuocere alla manodopera locale. Uno scenario che i sindacati intendono scongiurare con ogni mezzo, anche facendo ricorso al referendum. Tanto il presidente dell'USS Paul Rechsteiner, quanto i due vice presidenti Giorgio Tuti (SEV, leggi box in basso) e Vania Alleva (UNIA), hanno sottolineato nei loro interventi in che cosa consiste questa «linea rossa». La posizione dell'USS è peraltro sostenuta dalla Confederazione europea dei sindacati, che per bocca del proprio rappresentante Luca Visentini, ha espresso la massima solidarietà ai colleghi svizzeri: «Che siano residenti o distaccati - evidenzia il segretario generale Luca Visentini in una lettera inviata alle commissarie europee Federica Mogherini (esteri) e Marianne Thyssen (lavoro e affari sociali) - tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici devono avere la garanzia di salari e condizioni di lavoro identiche. Il principio della parità salariale per uno stesso lavoro nel medesimo luogo, deve essere applicato ovunque in Europa». Un principio che il SEV sta sostenendo in prima linea nelle sue battaglie legali e sindacali. Intervista a Giorgio Tuti.

■ Perché questa linea dura?

Giorgio Tuti: Lo smantellamento della protezione dei lavoratori non è negoziabile! Il Consiglio federale ha sempre affermato che la questione delle misure di

accompagnamento è una «linea rossa» da non oltrepassare. E all'improvviso ecco che il ministro degli Esteri Ignazio Cassis annuncia di essere favorevole all'allentamento di que-



I vertici dell'USS: Giorgio Tuti, Paul Rechsteiner e Vania Alleva

ste misure. Poi abbiamo ricevuto un documento di lavoro dal Dipartimento economia formazione e ricerca (DEFR) di Johann Schneider-Ammann che metteva in discussione l'intero sistema di difesa dei dipendenti. Ovviamente l'Unione europea (UE) è una macchina di liberalizzazione, ma sono i due ministri del PLR a mettere in discussione le misure di accompagnamento. Infrangere questa «linea rossa» è un tradimento dei/delle salariati/e. La protezione dei salari non è più garantita. E per noi è inaccettabile.

■ Quale il punto dolente?

Parliamo della regola degli otto giorni. Essa prevede che le aziende estere annuncino otto giorni prima l'invio di manodopera e versino una cauzione, ciò per dare tempo alle autori-

tà di controllare salari e altre condizioni di lavoro allo scopo di evitare casi di dumping. Cancellare questi otto giorni significa abolire i controlli. L'UE vuole anche ridurre drasticamente i controlli dal 30 al 3% delle aziende! E non ama il sistema delle cauzioni che le aziende devono pagare e che possono essere utilizzate quando non sono conformi alle disposizioni e non soddisfanno i requisiti che vengono loro imposti. Lo stesso vale per le sanzioni - che prevedono multe fino a 30.000 franchi svizzeri e il divieto di praticare all'interno dei nostri confini - e il funzionamento delle commissioni paritetiche e tripartite.

■ L'Europa ha tuttavia migliorato la sua direttiva sul lavoro per il 2020...

I paesi dell'Europa dell'Est

hanno combattuto contro una riforma europea del «lavoro distaccato» con maggiori protezioni. Un accordo è stato trovato lo scorso maggio, ma al prezzo dell'esenzione temporanea del trasporto su strada e dei suoi sei milioni di salariati.

■ Il DEFR si piega all'UE...

L'UE ha una posizione chiaramente neoliberale e favorisce l'accesso al mercato delle imprese a scapito della protezione dei lavoratori. Bruxelles è libera di formulare le proprie richieste, ma le misure di accompagnamento sono di competenza della Svizzera, che fino ad allora aveva una linea chiara. Non abbiamo proprio conti da rendere su questo punto.

■ Fino a dove si spingeranno i sindacati per le misure di accompagnamento?

Fino al referendum se necessario. La situazione è seria. Negli ultimi vent'anni non avevamo mai assistito a un simile attacco contro i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. La nostra posizione chiara e risolutiva su questo tema è decisiva per salvaguardare gli accordi bilaterali e la libertà di circolazione che non avranno futuro alle nostre frontiere senza la protezione e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

Yves Sancey/frg

TUTI SUI TRASPORTI: «CONCORRENZA SPIETATA CHE PORTA AL DUMPING»

Nel trasporto su strada a livello internazionale è in atto una concorrenza spietata. Tanto più necessario appare dunque non allentare le disposizioni di protezione vigenti in Svizzera. Solo così infatti le imprese locali di trasporto e di logistica potranno rimanere sul mercato senza dover sfruttare il loro personale. Uno sguardo dietro le quinte del mercato dei trasporti europeo liberalizzato permette di scoprire come in tutta Europa gli standard sociali e del lavoro stiano pericolosamente peggiorando.

La mobilità senza limiti porta allo sfruttamento senza limiti. Gli sviluppi che si constatano nel sistema economico dei trasporti sono un pessimo esempio di quali conseguenze possano avere per le lavoratrici e i lavoratori la concorrenza sfrenata e una mancata integrazione sociale.

Un conducente di camion bulgaro guadagna in media 215 euro al mese. Per questa miseria lavora 11,5 ore al giorno o più di 57 ore la settimana. In Germania e in Austria i conducenti ricevono solo 1500 euro al mese circa; in Italia, con poco più di 1000 euro, sono pagati ancora meno. In Europa prendono piede rapporti di lavoro atipici quale le aziende del tipo «lo S.p.A.», i falsi autotrasportatori autonomi o il lavoro temporaneo, con i quali si aggirano i contratti collettivi di lavoro e l'obbligo delle prestazioni sociali. In Svizzera sono già evidenti i segnali della pressione sociale e sui salari. Non è più un'eccezione che un numero sempre maggiore di conducenti esteri acquisisca i necessari attestati di capacità per poter lavorare nel nostro Paese. La situazione è particolarmente acuta nei

cantoni di confine come il Ticino, dove i conducenti professionali sono assunti per 3500 franchi al mese, mentre la media dei salari in Svizzera si situa sui 5000 franchi.

In Svizzera la pressione sui lavoratori nel settore del trasporto e della logistica è già oggi molto elevata ed è destinata ad aumentare qualora le misure di protezione fossero ulteriormente indebolite. Se dovesse venire meno il divieto ai trasporti di cabotaggio, le ditte estere potrebbero assumere trasporti senza alcun ostacolo anche all'interno del nostro territorio. Sarebbe la fine per il settore elvetico del trasporto stradale di merci.

Giorgio Tuti, presidente del SEV e vicepresidente USS

Intervista alla psicologa Liala Cattaneo, esperta di disagi psicosociali sul posto di lavoro



Quando è il lavoro a creare sofferenza

Molti studi nazionali ed europei lo confermano: sul posto di lavoro si manifestano in modo sempre più importante disagi psico-fisici reattivi a situazioni di stress, burnout, conflitti e molestie psicologiche.

■ Uno studio della Seco, pubblicato il 21 giugno scorso, conferma la serietà dei rischi psicosociali sul posto di lavoro. Qual è l'osservazione nella sua pratica quotidiana?

Leggendo lo studio della Seco e altri studi effettuati negli ultimi anni sia a livello svizzero che europeo non posso che confermare quanto emerso dalla loro analisi, in quanto anche alle nostre latitudini si manifestano in modo sempre più importante disagi psico-fisici reattivi a situazioni di stress, burnout, conflitti e molestie psicologiche. La salute psicofisica dipende da molti fattori sia individuali che sociali. Il lavoro è un ambito molto importante della nostra vita quotidiana per lo sviluppo personale, per la propria realizzazione e per la soddisfazione dei propri bisogni. Tuttavia, per una serie di cambiamenti importanti a livello socio-economico avvenuti negli ultimi

decenni, alcuni fattori legati al lavoro incidono negativamente sul nostro benessere e sulla salute. Carichi di lavoro eccessivi, ritmi pressanti, incertezza, flessibilità degli orari di lavoro, poco margine di autonomia, conflitti, sono solo alcuni dei fattori che devono essere affrontati quotidianamente dai lavoratori. Quando le risorse personali e sociali non sono sufficienti a far fronte alle richieste, a lungo termine possono svilupparsi condizioni negative per la salute fisica e psichica. La difficoltà nella gestione di questi aspetti può inoltre portare una persona ad adottare comportamenti sfavorevoli alla propria salute, come ad esempio un maggior consumo di alcol, medicinali o sostanze psicoattive, una cattiva alimentazione, sedentarietà, aggravando un quadro clinico già precario o compromesso.

■ Al Laboratorio di psicopatologia del lavoro chi si rivolge maggiormente? Come si caratterizza la casistica di cui vi occupate?

Il Laboratorio di psicopatologia del lavoro è un servizio rivolto a tutte le persone che manifestano un disagio o presentano problemi sociali, famigliari, economici, legali a causa di una situazione lavorativa difficile e/o problematica quale disoccupazione, precarietà, conflitti sul posto di lavoro, mobbing/molestie, burnout,

stress e licenziamento. Offriamo consulenze individuali basate sull'ascolto e sostegno medico, psicologico, sociale, proponendo una guida alla ricerca di soluzioni concrete e fornendo gli strumenti per accedere alle risorse disponibili dell'individuo o per meglio affrontare le decisioni difficili. Negli ultimi anni abbiamo assistito ad un aumento delle persone che si rivolgevano al servizio presentando un disagio reattivo a situazioni conflittuali sul posto di lavoro. In questo senso possiamo confermare che i rapporti interpersonali sul posto di lavoro risultano essere uno dei maggiori fattori di rischio per la salute delle persone. Questo non significa però che il problema risieda in problematiche di tipo relazionali, anzi ... bisogna sempre considerare il contesto in cui le persone sono inserite e spesso, analizzando l'organizzazione e la gestione del lavoro, si può notare come questo sia disfunzionale al punto da essere terreno fertile per l'emergere di situazioni conflittuali e a volte di situazioni di mobbing. Questo significa che se da una parte è importante per gli individui essere consapevoli del proprio modo di porsi nei confronti degli altri, dall'altra anche l'azienda può e deve fare molto per creare delle condizioni di lavoro che riducano al massimo il rischio che conflitti o molestie si manifestino. In questo senso, il Laboratorio è

a disposizione delle aziende presenti sul territorio con il progetto «Laboratorio per le aziende». Tale progetto è stato avviato con l'obiettivo di poter agire anche a livello aziendale, prima quindi che una possibile situazione avversa sfoci in un disagio o in un conflitto conclamato. Offriamo in tal senso una consulenza per la gestione di situazioni difficili sul posto di lavoro quali conflitti, eventi stressanti in équipe e interventi di formazione e prevenzione su temi specifici quali comunicazione, prevenzione e gestione dei conflitti, gestione dello stress. Tali proposte sono orientate e personalizzate a seconda della situazione, con un orientamento specifico al benessere sul posto di lavoro, al miglioramento del clima aziendale e di riflesso al miglioramento della produttività e della qualità del lavoro.

■ Donne e uomini come reagiscono di fronte a forti situazioni di disagio?

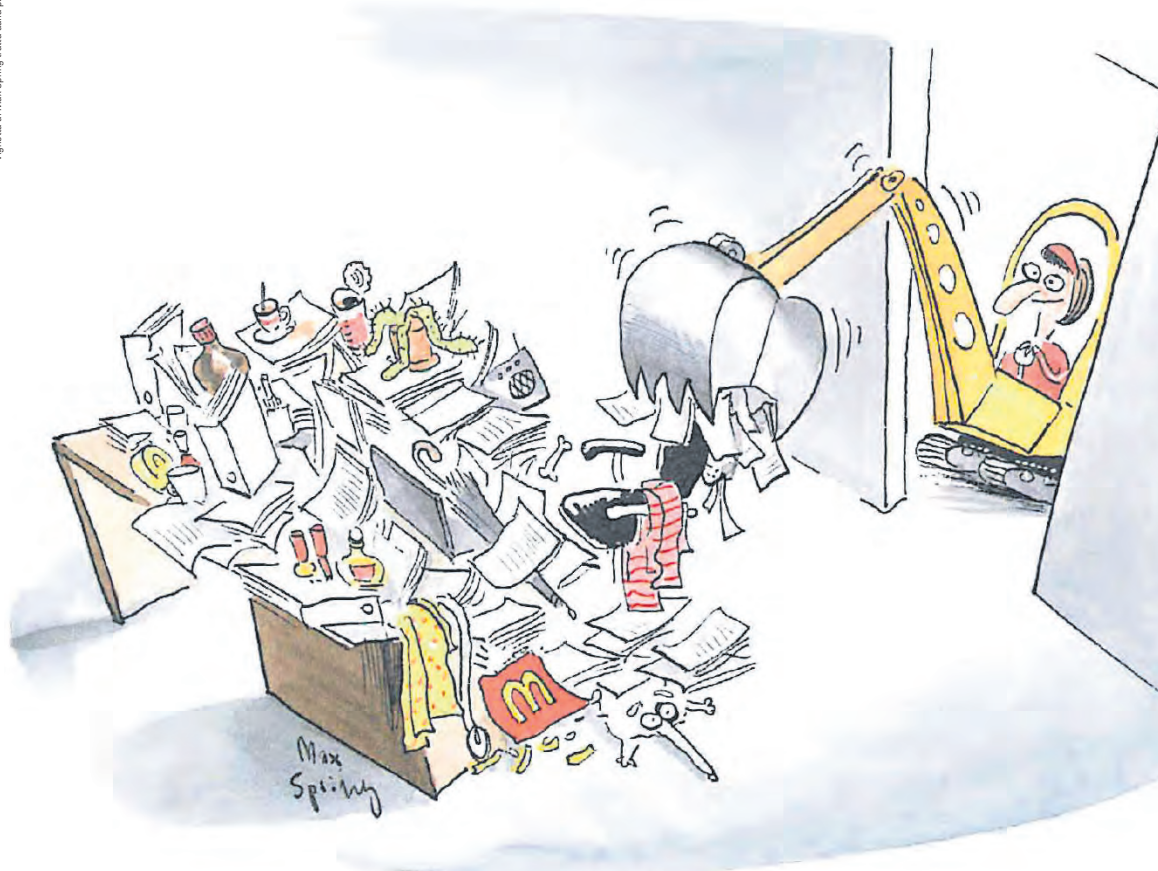
Non c'è una risposta univoca, ognuno reagisce alle situazioni in modo diverso. C'è chi resiste nella speranza che la situazione si modifichi o che si aprano altre opportunità lavorative, c'è chi invece ne risente a livello di salute sviluppando sindromi ansioso-depressive o disturbi dell'adattamento e cerca aiuto per fronteggiare la situazione di disagio. Spesso le persone si rivolgono dapprima al medico di famiglia o ai sinda-

cati, i quali poi segnalano agli specialisti. Spesso le persone che si rivolgono a noi sono consigliate dai medici o da altre istanze presenti sul territorio. L'esperienza ci ha mostrato che gli interventi sono tanto più efficaci quanto più le persone si rivolgono al servizio prematuramente, non appena si rendono conto di essere in una condizione difficile. Al contrario quando la situazione avversa dura da diverso tempo, magari con un'inabilità lavorativa prolungata, le possibilità di risolvere positivamente la situazione si riducono notevolmente e in alcuni casi possono condurre ad una fuoriuscita dal mercato del lavoro.

■ In base alla sua esperienza oggi il mondo del lavoro è sempre più conflittuale?

Sì, come evidenziato in precedenza, la maggior parte delle persone si rivolgono a noi soprattutto per tensioni o conflitti sul posto di lavoro. Le cause all'origine dei conflitti sono molto varie e dipendono da vari fattori. Ci possono essere fattori legati a caratteristiche individuali o a rapporti interpersonali incrinati per motivi diversi, ma non bisogna sottovalutare l'importanza dei fattori a livello organizzativo (stile di leadership, struttura delle mansioni e dei compiti, comunicazione e passaggio di informazioni) e a quelli legati all'ambiente socio-economico dell'azienda (competitività,

Vignetta di Max Spring tratta dalla pubblicazione USS



Illustrazioni efficaci nel nuovo opuscolo dell'USS «Che cosa fare quando il lavoro ci fa ammalare?» (vedi box accanto)

cattiva salute economica dell'azienda, cultura dell'errore), tutti fattori che possono innescare dinamiche conflittuali a causa del clima di tensione e di precarietà che permea l'ambiente lavorativo. La congiuntura sfavorevole odierna non aiuta: le persone sanno che non è così semplice trovare un'altra occupazione e c'è chi da una parte è disposto a tutto pur di mantenere il posto di lavoro e chi dall'altra sopporta pressioni e angherie pur di non perderlo.

■ Cosa possono fare le aziende per gestire le relazioni interpersonali al loro interno?

Quando ci si trova confrontati a tensioni o conflitti bisogna essere consapevoli che il tempo non risolve le cose ma al contrario alimenta il fuoco sotto la cenere. Se si vuole risolvere un conflitto in modo costruttivo, bisogna agire subito e concretamente. Questo vale per i singoli individui ma anche e soprattutto per l'azienda, che dovrebbe promuovere una cultura del dialogo e della fiducia, andando ad analizzare i biso-

gni delle parti coinvolte, le loro richieste e le loro aspettative, che possono riguardare questioni personali o professionali. A volte si tende ad evitare o a fuggire dalle situazioni conflittuali poiché questo processo richiede un importante dispendio di tempo, di risorse e di energie. È però importante farlo, perché si tratta di un processo di apprendimento e di crescita che non solo permette di risolvere il conflitto ma anche di consolidare le capacità comunicative e relazionali all'interno dell'azienda e creare un clima di benessere sul posto di lavoro. Va comunque sottolineato il fatto che a volte i conflitti non possono essere risolti da soli e che è necessario chiedere l'intervento di una terza persona neutrale che possa intraprendere un percorso di mediazione.

■ A livello di prevenzione si fa abbastanza? Come e dove si dovrebbe intervenire?

Rispetto al passato le aziende oggi sono più sensibilizzate rispetto al problema dei rischi psicosociali grazie all'impor-

tante lavoro svolto dalla Seco, dall'Ispettorato cantonale del lavoro, che in questo ambito collabora attivamente con il nostro Laboratorio, e con altri partner privati che propongono formazioni o misure di accompagnamento in caso di disagio sul posto di lavoro reattivo a stress o conflitti. Alcune aziende sono più sensibili di altre e chiamano proattivamente per richiedere formazioni puntuali o supervisioni di team, altre chiamano solo quando il problema è già sorto, altre non chiamano e gestiscono la situazione in altro modo. È proprio sulle realtà lavorative meno sensibili a questi temi che bisognerebbe focalizzare le attività di prevenzione, poiché spesso è da queste ultime che arrivano i maggiori segnali di disagio. In questo senso, l'impegno da parte di tutti gli attori presenti sul territorio è indispensabile e va rafforzato.

■ La Seco afferma che le ispezioni hanno un effetto positivo sul modo in cui le aziende gestiscono in generale la salute e la sicurezza

dei/delle dipendenti sul posto di lavoro. Lo può confermare?

Non ho sufficienti elementi per rispondere a questa domanda, ma sono certa che ogni azione svolta a livello di sensibilizzazione e prevenzione ha il suo effetto. Quindi penso che il lavoro di ispezione svolto negli ultimi anni abbia avuto dei riscontri positivi. Sono anche certa del fatto che i datori di lavoro che promuovono strategie aziendali volte a diminuire i rischi psicosociali possano osservare nel breve o medio termine dei riscontri positivi a livello di riduzione dell'assenteismo e aumento della produttività e del rendimento e che su questa base siano maggiormente incentivati a continuare con l'implementazione di queste misure volte a promuovere il benessere che porta vantaggi sia ai dipendenti che alla salute generale dell'azienda.

Françoise Gehring

Mi ammalò? Ecco che cosa fare

«Che cosa fare quando il lavoro ci fa ammalare?». È il titolo della pubblicazione dell'Unione sindacale svizzera (USS), in lingua francese e tedesca. Una pubblicazione di 28 pagine strutturata in 7 capitoli, voluta dalla Commissione protezione della salute sul posto di lavoro dell'USS. Spiega in modo chiaro come reagire di fronte ai problemi, prima che sia troppo tardi. Vengono passati sostanzialmente in rassegna i rischi per la salute sul posto di lavoro, la responsabilità dei dipendenti e del datore di lavoro, le modalità di azione se si avverte pericolo per la salute, il ruolo delle persone di fiducia e dei sindacati. Luca Cirigliano, segretario centrale dell'USS, ricorda che lavoratori e lavoratrici sono esposti a rischi che incidono a livello fisico (a causa molto spesso, ma non solo, di lavori pesanti e usuranti) e psicosociali. Questi ultimi sono piuttosto nuovi ma anche la SECO li sta prendendo molto sul serio. Una cattiva organizzazione del lavoro, il mancato rispetto delle regolamentazioni sulla durata del tempo di lavoro, stress, lavoro a turni e ritmi sfrenati possono incidere in modo molto significativo sulla salute. Anche la crescente digitalizzazione, che spalanca le porte ad un'estrema flessibilizzazione del lavoro e alla precarizzazione, porta con sé il suo bel carico di problemi.

Cirigliano fa notare che «In Svizzera non mancano né le conoscenze, né gli strumenti legislativi». Il problema è un altro: «Le prescrizioni e le conoscenze - evidenziate nella prefazione - non sono sufficientemente applicate sui posti di lavoro». Con questa pubblicazione, che offre spiegazioni pratiche, l'USS vuole informare meglio sui diritti inerenti la protezione e la sicurezza della salute sul posto di lavoro. Vengono anche ben illustrati i diritti in materia di partecipazione.

Uno studio dell'Ufficio federale dello sviluppo territoriale (ARE)

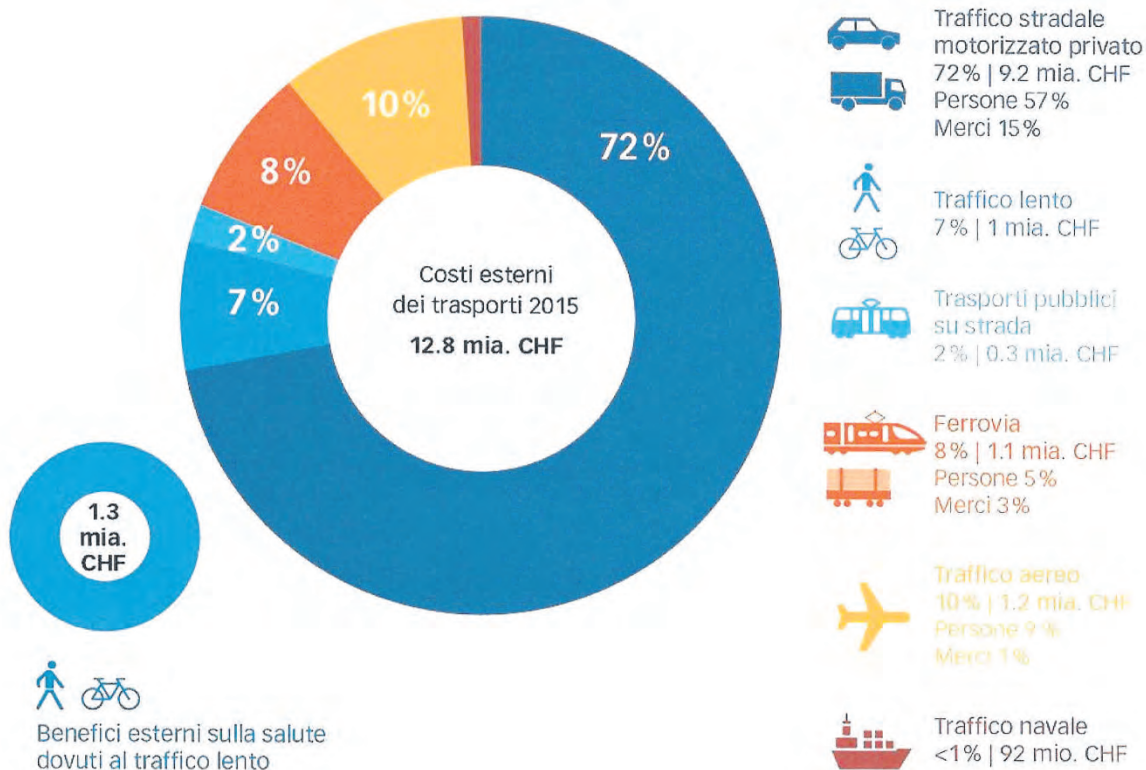
Costi e benefici dei trasporti

I trasporti e la mobilità sono all'origine di una serie di costi e benefici, una parte dei quali si ripercuote direttamente sugli utenti. Si tratta, ad esempio, dei costi della benzina o di un biglietto ferroviario oppure dei benefici legati alla comodità di raggiungere il proprio posto di lavoro in automobile o in treno. Pagando la benzina o il biglietto ferroviario, gli utenti riprendono una parte dei costi da loro stessi ocasionati. Vi sono inoltre costi definiti esterni, causati dai danni in relazione all'ambiente, agli incidenti e alla salute, che sono sopportati da terzi, dalla collettività o dalle future generazioni.

Per rilevare i danni dovuti al traffico si è fatto ricorso alle più svariate discipline scientifiche: da studi svolti nell'ambito della medicina, ad esempio, sappiamo che i gas di scarico e il rumore hanno conseguenze sulla salute; da queste conoscenze è poi possibile rilevare il tipo e la gravità delle malattie provocate dal traffico. Le perizie in campo ambientale sono necessarie per quantificare le conseguenze negative delle sostanze nocive o delle infrastrutture di trasporto sulle diverse specie vegetali e animali. I danni, infine, vengono poi trasformati in valori monetari. Per la valutazione finanziaria dei danni alla salute, è determinante il cosiddetto «valore di una vita statistica» (Value of Statistical Life, VOSL); si tratta di un dato che esprime quanto la società è disposta a pagare per impedire un decesso.

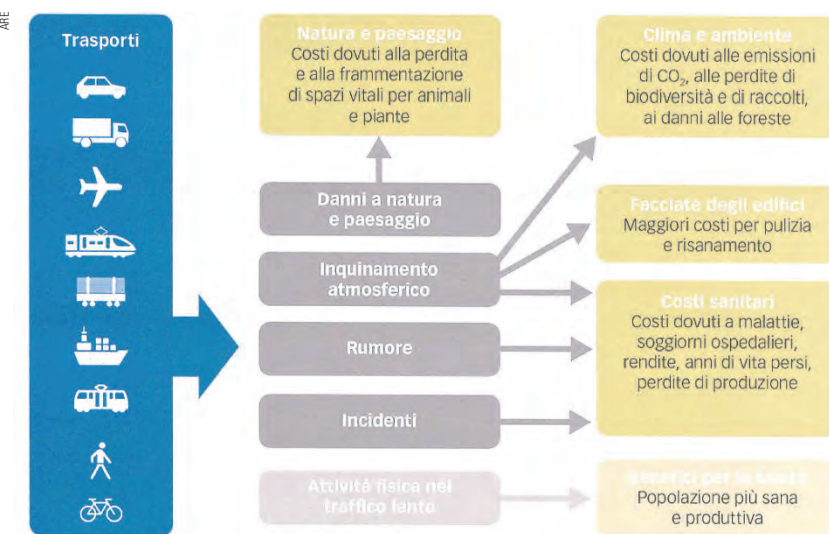
I benefici esterni sono in un certo senso il pendant dei costi esterni: a seguito di un deter-

ARE



minato comportamento nell'ambito della mobilità si crea un beneficio che va al di là dell'interesse personale del singolo utente della mobilità. È il caso in particolare degli spostamenti a piedi: l'attività fisica svolta fa bene alla salute e si ripercuote in modo positivo sull'intera società, ovvero meno assenze per malattie e maggiore produttività dei collaboratori, nonché minori costi per la sanità e le assicurazioni sociali. Affinché in un'economia pubblica si possano impiegare le risorse in modo ottimale, i costi esterni e i benefici devono essere internalizzati; in altre parole, chi è all'origine di costi esterni o di benefici deve poi sopportare le conseguenze o beneficiare dei vantaggi.

A causa della mobilità insorgono per la società ulteriori costi e benefici significativi: i benefici, ad eccezione dei benefici esterni sulla salute appena menzionati, ricadono nella maggior parte dei casi direttamente sugli utenti e di conseguenza non sono considerati come esterni. Uno studio approfondito sul tema è stato



Effetti dei trasporti su ambiente e salute

pubblicato nel 2006 dagli Uffici federali dello sviluppo territoriale (ARE) e delle strade (USTRA).

Per quanto riguarda i costi e il relativo finanziamento, i relativi approfondimenti sono illustrati nel rapporto dell'Ufficio federale di statistica (UST) «Costi e finanziamento dei trasporti». I calcoli dei costi esterni e dei benefici confluiscono in questa pubblicazione.

I costi delle code e in particola-

re i costi delle ore di coda, che tutti gli utenti del traffico stradale motorizzato causano e subiscono, risultano rilevanti sul piano economico e permettono di quantificare le ore effettivamente perse. Inoltre, le code sono all'origine di costi ambientali, climatici, energetici e dovuti agli incidenti, che sono tra l'altro già compresi nei calcoli dei costi esterni summenzionati.

L'ARE calcola e pubblica rego-

lamente gli aggiornamenti anche di questa tipologia di costi. Un'utilizzazione più efficiente dell'infrastruttura stradale con conseguente decongestionamento, ad esempio mediante alcune misure volte a ridurre il traffico nelle ore di punta, potrebbe calmierare questi importanti costi economici.

Comunicato stampa dell'ARE

Colpi di diritto

Corsi di lingue: a che cosa si ha diritto?

Un esempio attuale della BLS

Alla BLS, 45 macchinisti dovrebbero seguire un corso di italiano. Il datore di lavoro si assumerà i costi per la formazione ma non il tempo di lavoro. Cinque colleghi si oppongono a tale decisione per il tramite della protezione giuridica SEV, con successo.

Conoscere una lingua può sempre servire, anche come macchinista. Per questo il personale di locomotiva del deposito di Basilea della BLS (Cargo) dovrebbe frequentare un corso di italiano (livello A1). Sottolineiamo il «dovrebbe», perché per la BLS la frequenza al corso è volontaria, ma quelli che non sanno l'italiano non potranno più condurre treni verso sud, dunque non sa-

ranno più in grado di svolgere pienamente il loro lavoro. Di fatto, il corso di lingue viene imposto.

Eppure la BLS continua a nascondersi sotto la copertura della volontarietà, dice di voler pagare la formazione ma rifiuta di accordare il tempo necessario (ad eccezione dell'esame). Per di più, il capo del personale di locomotiva ha già annunciato tutti al corso. Cinque colleghi, fra i quali due membri del SEV, non accettano però di doverlo svolgere nel loro tempo libero e si rivolgono al team della protezione giuridica SEV.

Primi contatti senza successo

Per il SEV è evidente: se il datore di lavoro ordina di frequentare un corso linguistico, deve farsi carico non solo delle relative spese ma anche del tempo occorrente. Con l'avvocato Bruno Habegger, che il SEV affianca ai cinque ricorrenti, le parti

si presentano all'autorità di conciliazione Bern-Mittelland. Alla prima udienza la BLS non recede dalle sue posizioni e insiste che il corso di italiano debba essere svolto nel tempo libero. Ad un successivo incontro, il patrocinatore Habegger tira fuori la descrizione del posto datata 9 novembre 2016, che richiede come «requisiti linguistici: certificato D/F/I TELC o DELF». Per Habegger, dunque, i corsi sono ordinati e vanno perciò frequentati nel tempo di lavoro, così come i tempi di viaggio che ne derivano.

Bisogna arrivare a un compromesso

Una seconda tornata di discussioni davanti all'autorità di conciliazione ha luogo a marzo. Di nuovo, l'avvocato del SEV adduce come argomento la già citata descrizione del posto e questa volta riesce a spuntare un compromesso. Le parti sottoscrivono un'intesa in tran-

sazione che include i seguenti aspetti principali:

- L'esame di lingue e i rispettivi tempi di viaggio contano come tempo di lavoro (max. 3,5 ore).
- Il mantenimento delle conoscenze linguistiche al livello A1 viene computato sul conto annuale della formazione continua come bonifico in tempo.
- La frequenza al corso di italiano A1 viene accreditata nella misura del 50% sul conto «diversi abbuoni in tempo», parimenti sotto forma di bonifico in tempo alla fine del corso.
- Il datore di lavoro asseconda la richiesta dei collaboratori di poter frequentare il corso nei giorni lavorativi, per quanto possibile direttamente prima o dopo il servizio.
- Ai ricorrenti viene versata una indennità di 500 franchi ciascuno.

Sia gli interessati sia il SEV

si dicono molto soddisfatti dell'intesa firmata. L'unico punto di amarezza è che trattandosi di un accordo fra le parti e non di una sentenza, quanto ottenuto dai cinque colleghi macchinisti non potrà costituire un precedente. Non si può dunque ritenere che, in futuro, situazioni analoghe possano sfociare nel medesimo risultato.

In ogni caso, l'esito della vertenza conferma l'atteggiamento di base del SEV: il tempo impiegato per i corsi di lingue ordinati deve valere come tempo di lavoro. Grazie al team della protezione giuridica SEV e al suo avvocato, i macchinisti di Basilea della BLS hanno potuto ottenere che almeno la metà della frequenza al corso di italiano venga loro computata come tempo di lavoro, e ognuno riceverà un'indennità di 500 franchi.

Team protezione giuridica SEV

Collaborazione tra SEV ed Helvetia

Le avventure del giramondo Bruno Gamper

Bruno Gamper viaggia molto: per lavoro come accompagnatore del treno per la Südostbahn SOB, nel privato ama esplorare i fiumi d'Europa. In qualità di membro SEV, beneficia della copertura assicurativa Helvetia non solo durante i viaggi.

In passato ha fatto un tirocinio come panettiere-pasticcere, ma a causa di un'allergia alla farina ha dovuto abbandonare la professione. «La riqualificazione come accompagnatore del treno è stata un colpo di fortuna», dice. Gli piace ancora lavorare in ferrovia.

Rallentare sull'acqua

Ama viaggiare anche nel tempo



libero. Meno con il treno, più sull'acqua. «Mi piace stare vicino all'acqua o sull'acqua, meno in acqua», ride. Insieme alla moglie, naviga sul Reno, sul Danubio o, come quest'estate, sulla Mosella a 20 o 25 chilometri all'ora. «Ci piace la vita slow», dice con entusiasmo Bruno Gamper. A differenza del mare aperto, lungo i fiumi c'è sempre molto da vedere. Si vive il cambiamento nei paesaggi: città, villaggi, porti scorrono uno dopo l'altro. È particolarmente affascinato dai porti di Düsseldorf e Rotter-

dam, tra l'altro per la loro architettura.

Bella Venezia

Descrive il viaggio a Venezia come il più bello. Dato che nei giorni precedenti era piovuto a catinelle, la città è apparsa per una volta «lavata di fresco» e si respirava aria pulita. La mattina presto è salito sul vaporetto per Piazza San Marco. «Alle sei la piazza era vuota di turisti, anche il Ponte di Rialto si inarcava deserto tra le due sponde. È stato fantastico». Bruno Gamper ha già visitato molti luoghi, ma ancora sogna di attraversare una volta i fiordi norvegesi con la nave postale.

L'impegno per il SEV

Bruno Gamper è membro del SEV dal 1992, anno in cui è entrato a far parte delle FFS. Nel

1999 si è trasferito da Zurigo a San Gallo, presso l'ex Bodensee Toggenburg Bahn. Dopo la fusione con la Schweizerische Südostbahn per costituire la SOB AG, ha iniziato a svolgere un ruolo attivo nel sindacato. Prima come segretario, poi come vicepresidente. Alla fine i membri lo hanno eletto presidente della sezione SOB. Come Bruno Gamper, tutti i membri SEV beneficiano dei vantaggi della collaborazione con Helvetia.

Sicurezza a 360 gradi con Helvetia

La pianificazione viene prima del viaggio. Per gli amanti dei viaggi, questa include anche l'assicurazione Assistance, che ad esempio copre i costi in caso di annullamento. Al momento di adeguare la sua assicurazione mobilia domestica, il consulente

Helvetia ha richiamato la sua attenzione sull'esclusiva «protezione a 360 gradi» per viaggi e tempo libero per i membri SEV. Bruno Gamper non deve più preoccuparsi delle sue macchine fotografiche, del cellulare e del laptop. L'assicurazione include anche l'accesso sicuro all'appartamento o alla casa in caso di perdita delle chiavi.

Un triangolo forte

«I partner forti dovrebbero trarre vantaggio l'uno dall'altro», così Bruno Gamper vede la collaborazione tra SEV ed Helvetia. Ritiene positivo il fatto che ogni membro sia libero di decidere se desidera o meno approfittare dei vantaggi. Bruno Gamper è lieto di raccomandare Helvetia. E il triangolo gli piace, per lui simboleggia la vita.

Isabella Awad

Reclutamento

«Il nostro migliore argomento sono i membri stessi!»

Si annunciano novità nell'ambito del reclutamento sindacale: con Xenja Widmer, Christoph Geissbühler e Toni M. Feuz, il SEV conta ben tre persone incaricate, che insieme formano il neocostituito «team reclutamento». Il terzetto, con due volti nuovi e uno già noto, dovrà affiancare i reclutatori nel loro lavoro e portare anche una ventata di aria fresca in questo importante – se non il più importante – settore dell'attività sindacale. Perché quante più persone aderiscono al SEV, tanto più forti siamo.

Non importa se ad un'assemblea sezionale, una riunione di comitato o al Congresso, nel SEV il reclutamento dei soci deve figurare praticamente in ogni ordine del giorno; e con buona ragione: «un sindacato è forte solo quanto lo sono i suoi affiliati, e senza di loro non esiste alcun sindacato», spiega Christoph Geissbühler. Lui è uno dei tre componenti del nuovo team reclutamento, di cui fan-

no parte anche Xenja Widmer e Toni Feuz. Mentre Xenja e Christoph sono entrati nelle file del SEV quali nuovi segretari sindacali solo quest'anno, Toni lavora alla centrale già da quattro anni. «Da una parte appoggiamo le sottofederazioni e le sezioni nel reclutare nuovi soci», spiega Feuz, «dall'altra assistiamo molto concretamente le e i responsabili del reclutamento al fronte, forniamo loro materiale

pubblicitario, programiamo campagne e collaboriamo in azioni promozionali.»

Il potenziale è molto grande

Il SEV è ben radicato fra gli ultraquarantenni. In questo segmento il livello di organizzazione è forte, soprattutto fra gli uomini, mentre in altri ambiti esistono ancora ampi margini di recupero. «Molti fra i nostri soci più anziani provengono da famiglie di sindacalisti, per lo-

ro essere iscritti è una cosa naturale», spiega Christoph Geissbühler, il cui padre e nonno erano a loro volta sindacalisti. «Oggi però non è più così: molti non sanno nemmeno che cosa sia un sindacato. Per convincerli bisogna parlare direttamente con loro e cercare il contatto diretto.» Geissbühler parla per esperienza, essendo stato fino a poco tempo fa un reclutatore attivo e avendo saputo organizzare nel SEV innumerevoli colleghe e colleghi sul suo vecchio posto di lavoro.

Proprio fra i più giovani serve sovente uno sforzo di chiarimento e di persuasione. È la ragione per cui anche Xenja Widmer fa parte della neonata équipe: «Ai giovani di oggi è necessario spiegare il senso di un sindacato, è questa la sfida», afferma la nuova assistente della Commissione giovani SEV. Prima di arrivare al SEV lo

Elena Obreschkow: «Dobbiamo prestare attenzione ai cambiamenti»

L'ex responsabile del reclutamento Elena Obreschkow rimane nel SEV ma con altre funzioni. Dopo più di quattro anni nel settore del reclutamento, Elena ha voluto

lanciarsi in una nuova sfida. Da quando è rientrata dal congedo maternità, cura i dossier del Gruppo FFS e Immobili, come pure l'accesso alla formazione professionale. Tre domande sulla sua esperienza come responsabile del reclutamento:

■ Elena, quali conclusioni trai dopo 4,5 anni nel settore reclutamento?

La mia conclusione generale è che nel reclutamento si può fare molto, ma rappresenta anche un grande sforzo. Bisogna essere tenaci, restare sul pezzo e non mollare l'osso. Ci siamo anche resi conto che il rafforzamento

della cooperazione con i responsabili del reclutamento delle sottofederazioni in determinate campagne o azioni di reclutamento, è la strada giusta. Abbiamo imparato a cercare insieme idee e soluzioni

■ Cosa è cambiato negli ultimi anni in termini di reclutamento dei soci?

È difficile da dire. Da un lato c'è sicuramente un orientamento verso l'esterno. Abbiamo cioè iniziato a cercare nuovi modi di guardare al reclutamento, che a prima vista potrebbe anche non avere nulla a che fare con un sindacato, ma che deve pur

sempre mantenere una rilevanza sindacale. Oggi è diventato più difficile raggiungere le persone, perché si sta diffondendo una certa individualizzazione del mondo del lavoro. Dobbiamo certamente essere aperti a tali cambiamenti e cercare di trovare soluzioni appropriate.

Occorre anche seguire i continui cambiamenti nei settori dove c'è un grande potenziale di reclutamento come, per esempio, in occasione dell'attuale rinnovo del CCL di FFS. Queste situazioni che si verificano in un determinato arco temporale, possono avere un impatto interessante sul lavoro di reclutamento.

■ Quale strategia dovrebbe in futuro perseguire il SEV per avere successo nel reclutamento?

Continuare con le azioni e rafforzare la presenza sul territorio: sono sicuramente gli ingredienti giusti. In questi ultimi anni all'interno del SEV c'è stata una certa convergenza tra il reclutamento e la comunicazione, un binomio che secondo me è molto importante. Ogni mezzo/strumento di comunicazione è anche un mezzo di reclutamento. Accolgo con favore anche la creazione di un gruppo per il reclutamento, come è stato fatto finora.

kt

«Abbiamo bisogno di voi!»

Il team reclutamento del SEV



Christoph Geissbühler, Xenja Widmer e Toni Feuz.

scorso luglio, era attiva nell'azienda di trasporti Bernmobil e ha pure fatto parte della Commissione giovani. Lei sa come si possono avvicinare i giovani: «Per le nuove generazioni i social media sono sicuramente molto importanti, ed è qui che dobbiamo essere assolutamente presenti, ad esempio su Twitter o Instagram. Ma questo non può né deve sostituire il contatto con la singola persona.» Perciò Xenja si rivolge direttamente ai nuovi apprendisti, per esempio nelle settimane introduttive di login. Sottolinea l'importanza del colloquio personale anche Toni Feuz, il quale come segretario sindacale in passato si è occupato di varie sezioni delle ITC. «In quest'ambito ho avuto più volte conferma che il contatto col singolo è in assoluto il miglior mezzo di persuasione.»

Tutti devono fare la loro parte

Ancora più prezioso della presenza dei segretari sindacali è il colloquio fra colleghe e colleghi dello stesso settore professionale. «Il nostro argomento più efficace sono i membri stessi!» sostiene Christoph

Geissbühler. Verrà perciò mantenuto il principio «I membri reclutano i membri», che tuttavia funziona solo se chi è già iscritto collabora effettivamente. «Abbiamo bisogno di voi!», è il messaggio del team reclutamento ad ogni singolo affiliato, dunque anche a te.

Dal canto suo, il team aiuta nell'organizzare azioni e fornisce idee e consigli per promuovere l'adesione sindacale.

Il SEV vanta già un paio di centinaia fra reclutatrici e reclutatori attivi. «Ogni anno li omaggiamo per i loro sforzi nel reclutamento, dato che svolgono un lavoro di enorme importanza. La campagna promozionale in corso si svolgerà nella medesima forma anche l'anno prossimo», spiega Toni Feuz. Campagne e attività promozionali sono pure un importante elemento della collaborazione fra le sottofederazioni / sezioni con il team reclutamento SEV e i segretari federativi. Questa cooperazione trilaterale prenderà il posto del coaching delle sezioni nella sua forma attuale, per quanto attiene al supporto degli incaricati al reclutamento nelle se-

zioni. Il team reclutamento fornirà in particolare materiale come pure idee e consigli preziosi, mentre le e i singoli segretari sindacali si occuperanno delle esigenze individuali delle sezioni da loro assistite.

Ognuno ha un suo passato sindacale

I tre componenti del nuovo team reclutamento hanno cominciato la loro carriera nel SEV come membri. Anch'essi un bel giorno sono stati convinti ad aderire e il loro «passato di reclutamento» diventa ora un'utile e importante risorsa per il lavoro nel SEV:

■ Xenja Widmer: «Il mio contatto con il SEV risale a una giornata degli apprendisti del 2011; il SEV si era presentato ed io mi ero iscritta sul posto. In seguito con un paio di amici sono stata a un evento della Gioventù SEV, dove ho cominciato ad impegnarmi. Sono poi passata a Bernmobil, restando nel SEV e nella Commissione giovani, ma come membro esterno.»

■ Christoph Geissbühler: «Io provengo da una famiglia di sindacalisti, per me aderire al SEV è stata una cosa ovvia quando ho iniziato a lavorare nell'impianto di servizio FFS di Oberwinterthur. Mi ha reclutato un collega di lavoro, pure lui membro SEV da anni. Con il tempo ho cominciato anch'io ad organizzare altri colleghi, direi con un certo successo – anche grazie alla situazione non sempre facile sul posto di lavoro.»

■ Toni Feuz: «Io sono uno di quelli che si è ritrovato in mano il modulo di adesione al SEV in pratica il primo giorno di apprendistato. Correva l'anno 1983. Anche mio padre era già iscritto al SEV,

perciò non ho dovuto pensarci troppo a lungo. Non ho mai svolto una funzione attiva per il SEV, tuttavia ho sempre avuto un orecchio attento a quel che succedeva nel mio reparto.»

Nuovi volti, nuova presenza

Nel reclutamento non vi sono soltanto giovani leve bensì anche nuovo materiale pubblicitario. Il SEV inoltre, in vista del suo centesimo anno di vita, adotterà una veste moderna con un nuovo logo. Per questo, il prossimo ottobre saranno messi in vendita articoli con il vecchio simbolo. L'appuntamento sarà annunciato sulla stampa sindacale e sul nostro sito web www.sev-online.ch.

Karin Taglang

SIAMO QUI

Al nuovo gruppo di reclutamento sta molto a cuore il dialogo con i membri del SEV. Sono loro il volto del SEV sul territorio, ogni giorno.

Se hai domande puoi rivolgerti a:
reclutamento@sev-online.ch



Elena Obreschkow

Successo anche per l'edizione 2018

Colonie USS a gonfie vele

Domenica 29 luglio è finito anche il secondo turno di colonia montana a Rodi-Fiesso organizzato dalle Colonie dei Sindacati e che ha ospitato oltre 60 ospiti provenienti da tutto il Ticino.

Il bilancio di questo secondo turno è più che positivo e conclude un mese di intensa attività per il personale educativo e di servizio che ha gestito attività e organizzazione di questa micro-comunità, dove i giovani hanno potuto esercitare la responsabilità e vivere a contatto con la natura della Valle Leventina. Anche questo secondo turno è stato diretto da Jessica Nava e Michele Aramini (quest'ultimo ha raggiunto durante l'estate il 20esimo anno di servizio presso le Colonie dei Sindacati di Rodi, di questi 14 nella funzione di direttore). Le Colonie dei Sindacati esistono in Ticino da quasi un secolo e continuano a proporre delle esperienze di vacanza educativa, aggiornando costantemen-



I due turni delle colonie estive sono stati molto bene frequentati

te il proprio personale per garantire ai genitori delle proposte al passo con i tempi e di provata qualità. Oltre alle attività classiche di colonia, ai giochi e ai momenti immersi nella natura e sulle montagne sono stati offerti ai partecipanti momenti di sensibilizzazione e riflessione con gli agenti della Polizia Cantonale – Gruppo Visione Giovani e una giornata di ateliers musicali con i Make Plain.

red *Un'esperienza indimenticabile per molti giovani*



Il sogno dell'UFT

Il nostro viaggio estivo con l'Interrail ci ha portato tra le altre destinazioni anche in Svezia. Per tutti coloro che non conoscono il sistema ferroviario di quel paese, secondo l'UFT, questo è l'assoluto paradiso dei trasporti pubblici. Chiunque ha però avuto l'opportunità di ascoltare la relazione di Mikael Nyberg all'ultimo congresso SEV (<https://youtu.be/DLiCS-5l6l0>), può immaginarsi come stanno realmente le cose. Giunti a Malmö, volevamo prenotare i posti per il viaggio di ritorno da Nässjö a Copenaghen, in un treno soggetto a prenotazione obbligatoria.

La stazione centrale di Malmö è in realtà un centro commerciale pieno di fast-food. In questo posto nessuno sembra voler acquistare un biglietto. Gli sportelli assomigliano più a scomodi centri d'emergenza, non particolarmente attraenti. Quando abbiamo finalmente trovato lo sportello giusto (ovviamente alcune delle 785 compagnie ferroviarie hanno il loro, altre non ne hanno del tutto, o non si trovano facilmente), ci siamo trovati dietro a una gigantesca coda. Abbiamo quindi provato a utilizzare l'unico distributore presente. Purtroppo non era possibile fare prenota-

zioni, ma solo semplici biglietti, in più solo per la Svezia e non per l'estero. Non ci rimaneva quindi nessun'altra alternativa che andare a fare la coda. La - non molto simpatica - collaboratrice dello sportello, ci ha detto che avevamo sbagliato sportello, poiché lei non si occupa di prenotazioni. La coda dello sportello corretto era altrettanto lunga. Essendo in vacanza potevamo tranquillamente permetterci d'investire ulteriore tempo. Arrivato il nostro turno la - gentilissima - collaboratrice dello sportello per le prenotazioni, ci comunica che non può prenotare biglietti internazionali, ma unicamente biglietti per il traffico interno. Siccome andavamo dapprima a

Jönköping, avevamo tempo di fare le nostre prenotazioni, su indicazione di Google Maps al «Jönköping Resecentrum». Arrivati alla stazione di Jönköping, siamo andati a cercare lo sportello, purtroppo senza esito. Nemmeno l'agente della polizia ferroviaria non ne sapeva nulla, l'unico sportello che conosceva era quello degli autobus. Gli abbiamo risposto che noi non vogliamo viaggiare in autobus. Il «Resecentrum» aveva per lo meno un distributore di biglietti (uno di numero e non di più). Ma purtroppo non si potevano effettuare prenotazioni... Una volta giunti in albergo abbiamo provato tramite internet sul sito delle ferrovie «Statens Järnvägar» (SJ).

Tuttavia, in questo sito si può prenotare unicamente nei treni nazionali. Infine siamo riusciti a prenotare i posti fino a Lund. Nella reception dell'hotel sono stati così gentili da stamparci il pdf. Tempo totale investito: circa 1,5 ore. Grazie alla liberalizzazione, tutto sta migliorando.

PS: sul treno da Copenaghen ad Amburgo abbiamo incontrato un giovane svedese che stava andando a Stoccarda. Alla domanda come aveva fatto con la prenotazione dei treni, ha risposto che i suoi amici di Stoccarda avevano acquistato i biglietti alla «Deutsche Bahn» e glieli avevano spediti per posta!

Jörg Matter

LIBERALIZZAZIONE

■ PV Ticino e Moesano - ferrovieri pensionati

Vacanze al mare a Cesenatico

Con un bel gruppo di oltre 30 partecipanti abbiamo trascorso il nostro soggiorno al mare a Cesenatico, zona Zadina all'hotel Beau Soleil.

Quest'anno oltre all'ottima cucina, bagni in mare e in piscina ed ottimo tempo, abbiamo tifato per la nostra squadra di calcio nazionale «Hopp Suisse» che ha partecipato ai mondiali.

Ha pure appassionato anche il tradizionale torneo di Scala 40 che ha visto i seguenti vincitori premiati durante un simpatico aperitivo in terrazza:

- 1° Gaspare Gatti
- 2° Iris Innocenti
- 3° Italo Cutruneo
- 4° Marco Hefti.



Un pomeriggio ci siamo pure recati a Villa Verucchio, cittadina adagiata sulla riva destra del fiume Marecchia, e abbiamo visitato il Convento francescano e la chie-

partecipanti per la loro simpatia e disponibilità e grazie anche al Comitato PV!

sa di Santa Croce. Nel chiostro si trova un cipresso monumentale di 700 anni, piantato da San Francesco nel 1213. In serata abbiamo gustato vini e stuzzichini romagnoli nella cantina Zanni, che data del 1919, seguiti da una ricca cena.

Sempre molto apprezzata anche la trasferta al mercato di Cesenatico dove tutti hanno fatto acquisti.

Siamo rientrati tutti in forma e Eliana, Alberto, Marco e Sergio ringraziano i

Eliana Biaggio

Restiamo in contatto:
abbonati alla newsletter!



Giornale SEV

Fino alla fine di dicembre il nostro giornale sindacale torna ad essere pubblicato a scadenze regolari ogni due settimane.

Da subito il nostro nuovo indirizzo al quale inviare le vostre richieste di pubblicazioni per l'agenda e altro sarà: giornale@sev-online.ch.

26 ottobre 2018, 9.00-17.00
Hotel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

Giornata della migrazione 2018

«Razzismo e xenofobia»

Oratrice/oratori

Kijan Espahangizi, dottorato in storia e docente ETH/Università ZH
Lelia Hunziker, dirigente ufficio integrazione di Argovia
Zoltan Doka, capo settore migrazione Unia

Informazioni e iscrizioni:
www.sev-online.ch/migrazione

La giornata è organizzata da:



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: giornale@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 13 settembre.

Chiusura redazionale: il 6 settembre, ore 10

Corso di formazione SEV su Ldl e Oldl del 20 settembre RINVIATO

Per motivi organizzativi legati alla decisione definitiva del Consiglio federale sulla revisione della Legge LDL, questo corso di formazione previsto il 20 settembre viene rinviato a data da stabilire. Pubblicheremo appena possibile la nuova data sul nostro giornale sindacale e informeremo i comitati sezionali.

**PV Ticino e Moesano - ferrovieri pensionati
Gita all'alpe Foppa ai piedi del Tamaro
giovedì 6 settembre 2018**

Dopo la bella e sorprendente visita a Volandia e al centro commerciale di Arese, le vacanze balneari a Cesenatico eccoci pronti per l'uscita autunnale in terra ticinese. Vi proponiamo di nuovo una visita, dopo diversi anni, dell'Alpe Foppa sulle pendici del Monte Tamaro. Avrete la possibilità di visitare la chiesetta progettata dal nostro architetto di punta Mario Botta oppure fare una passeggiata salutare all'aria aperta e gustarvi lo stupendo panorama. Altra possibilità, per chi non teme la velocità, diventare bambini per un attimo e scendere nella massima sicurezza sul bellissimo percorso di «Bob». Alle ore 11.45 gusteremo l'aperitivo, tempo permettendo all'aperto e di seguito il pranzo all'interno del ristorante a base di specialità autunnali seguiti da un buon dolce.

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

Costo della gita CHF 60.- comprendente biglietto andata e ritorno in telecabina, pranzo, vino, acqua e caffè.

Ritrovo alla stazione di partenza della telecabina a Rivera dalle ore 10.45 - ritiro biglietti e salita individuale all'Alpe Foppa - tempo a disposizione per godere del panorama o passeggiata. Posteggi a disposizione per chi arriva con mezzi propri.

Treni consigliati: Da Chiasso pt. 9.50 S10 - Mendrisio pt. 10.05 - Lugano pt. 10.26
Da Airolo pt 9.13 RE - Faido pt. 9.31 - Biasca pt. 9.54 - Bellinzona ar. 10.09 - cambio treno e partenza 10.32 S10
Da Locarno pt. 10.05 S20 - Cambio a Giubiasco pt. 10.36 S10
Arrivo a Rivera stazione ore 10.42 da Sud e 10.45 da Nord percorso a piedi ca 300 metri
Orari per il rientro verso Sud: Rivera stazione partenza ore 15.45 - 16.15 - 16.45
Orari per il rientro verso Nord: Rivera stazione partenza ore 15.42 - 16.12 - 16.42

Termine d'iscrizione: sabato 1. settembre 2018



**ISCRIZIONE alla gita autunnale all'alpe Foppa, Monte Tamaro,
giovedì 6 settembre 2018**

Numero di persone che si iscrivono:

Cognome e nome:.....

Numeri telefono:.....

Intolleranze :

Ritagliare il tagliando e inviarlo all'indirizzo di Marco Hefti, Via Salim 7, 6653 Verscio, oppure via mail: heftimarco@gmail.com o telefonare allo 078 846 91 73 (eventualmente lasciare messaggio, sarete richiamati)

**GIORNATA DEL MANOVRISTA
DOMENICA 16 SETTEMBRE**



La sezione della RPV Ticino, organizza anche quest'anno l'ormai classica giornata del manovrista, che si terrà presso il campetto dell'Ala Materna di Rovio, a partire dalle ore 10.30, con l'aperitivo.

Seguirà come sempre la grigliata con contorno a mezzogiorno e poi la riffa. La giornata è aperta a tutti i colleghi della RPV con le loro rispettive famiglie.

Iscrizione obbligatoria entro il 13 settembre: per motivi organizzativi vi chiediamo di confermare la vostra presenza entro e non oltre giovedì 13 settembre ad uno dei seguenti numeri:

076/567.40.07 Yuri de Biasi

079/230.06.03 Jose Morales

Vi attendiamo come sempre numerosi!

**Assemblea regionale ZPV RhB
8 novembre a Summaprada - 09.15**

L'assemblea avrà luogo presso il ristorante Reich, con inizio alle 9.15.

Dalle 8.45 benvenuto con caffè e cornetto, offerti dalla sezione. Sono cordialmente invitati tutti i membri, gli apprendisti e i pensionati. Verranno trattati temi di attualità, come per esempio lo sviluppo del contratto aziendale; presenti vari ospiti, come P. Peyer e T. Caviezel.

Dopo l'assemblea è previsto il pranzo, al quale bisogna iscriversi. Iscrizioni (e maggiori informazioni) per mail a: roger.tschirky@zpv.ch o per telefono: 079 331 81 17. Vi aspettiamo numerosi!



Insieme nel SEV!

**CONDOGLIANZE
SOTTOFEDERAZIONE VPT**

È deceduto in questi giorni il collega pensionato **Ermanno Molteni**, del 1930, di Cadro.

Ai famigliari tutti presentiamo le nostre sincere condoglianze.

VPT Sottoceneri

TRASFERTA A BERNA GRATUITA

22 settembre manifestazione per la parità a Berna: Enough18.

Il Gruppo Donne USS Ticino e Moesa organizza la trasferta gratuita a Berna a bordo di torpedoni. Iscriverti a: ussdonneticino@gmail.com

■ Partenze:

■ 08.00 Mendrisio:
parceggio sopra lo stadio di Mendrisio (zona container riciclaggio)

■ 08.20 Manno

Sede Unia Manno (via Vedeggio 1)

■ 08.50 Castione

Piazzale Stazione FFS

■ 08.30 Locarno

Palazzetto Fevi

Sacchetto pic-nic compreso (anche vegetariano ma non vegano) distribuito nella pausa dopo il Gottardo.

■ Gioventù SEV

Cercasi «rinforzi»!



Il 18 agosto si è svolta la riunione per i nuovi membri della Commissione dei giovani. Siamo particolarmente felici che per la prima volta tutte e tre le regioni linguistiche siano state presenti all'incontro. Oltre al comitato hanno partecipato quattro colleghe e colleghi interessati e due ospiti della VPT e della CG. È stata una riunione ricca di molte nuove idee. La Commissione giovani del SEV s'impegna ad ampliare la rete di contatti. Durante gli incontri della commissione, trattiamo i

problemi e le preoccupazioni dei nostri giovani. Ma anche il reclutamento delle giovani colleghe e colleghi rimane un tema prioritario del nostro lavoro. La Commissione Gioventù sta ancora cercando rinforzi. Nella prossima riunione del 9 novembre saranno benvenuti tutte e tutti gli interessati d'età inferiore ai 30 anni. «Unisciti a noi e pianifica insieme a noi il programma della Gioventù SEV per il 2019». Iscrizioni a: gioventu@sev-online.ch.

Xenja Widmer

#ENOUGH18

Manifestazione nazionale per la parità salariale e contro le discriminazioni

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

Berna
22.9.18

Svolgimento

13.30 Punto di ritrovo sulla Schützenmatte

15.00 Chiusura della manifestazione sulla Piazza federale con tanta musica e brevi discorsi

Andata / ritorno

Bus gratuiti per Berna

Dal Ticino saranno organizzati dei bus gratuiti con partenza da Lugano, Mendrisio, Bellinzona e Locarno. Per i dettagli si rimanda alla pagina facebook del gruppo donne USS Ticino e Moesa, www.facebook.com/donneussticino oppure scrivere a: ussdonneticino@gmail.com



#ENOUGH18

Manifestazione nazionale per la parità salariale e contro le discriminazioni

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

#ENOUGH18

Berna
22.9.18

FFS - Polizia dei trasporti

Il SEV interviene con successo

All'inizio del 2018 il punto d'appoggio della TPO di Zurigo è stato trasferito dalla stazione centrale di Zurigo a Zurigo-Altstetten. Per alcuni collaboratori questo significa un aumento del tragitto per recarsi al lavoro. Per i diretti interessati, il SEV ha ottenuto un piccolo successo.

Nel 2017, la Polizia dei trasporti delle FFS (TPO) annunciava il trasloco dalla stazione centrale di Zurigo a Zurigo-Altstetten. Da quest'anno il più grande punto d'appoggio svizzero della TPO è quindi stato trasferito. Il SEV aveva criticato molto questa decisione, ribadendo che è un rischio per la sicurezza dei viaggiatori e del personale delle FFS, dislocare la polizia dalla più grande stazione della Svizzera.

Intervento di successo

In relazione al trasferimento e al conseguente aumento dei tragitti di alcuni collaboratori per recarsi al lavoro, nel febbraio di quest'anno il SEV è intervenuto presso le FFS. Questo ha indotto le FFS a rivedere la situazione dal punto di vista giuridico.

Le prestazioni in caso di trasferimento in un altro luogo di lavoro sono disciplinate nel CCL FFS nell'appendice 3. L'articolo

3, capoverso 3 stabilisce, tra l'altro, che fino al momento del cambiamento di domicilio, per un anno al massimo, la metà del tempo supplementare di viaggio viene computata quale supplemento di tempo del turno di lavoro.

Nel corso degli approfondimenti iniziali, si è ritenuto che lo spostamento del punto d'appoggio da Zurigo HB a Zurigo-Altstetten non interessasse il suddetto articolo. Dopo ulteriori chiarimenti è stato però stabilito che le FFS devono computare il tempo come segue: per tutti i collaboratori che iniziano il turno di servizio a Zurigo-Altstetten anziché Zurigo HB e che subiranno per questo motivo un'aumento del tragitto per recarsi al lavoro, riceveranno retroattivamente a partire dal 1° gennaio 2018 per un anno intero un supple-

mento di tempo di 7 minuti per ogni turno svolto. L'accredito viene effettuato dal distributore all'inizio del mese successivo.

Con questa decisione, il SEV è stato in grado di ottenere una compensazione parziale per il personale coinvolto.

Un'altra partenza

Dopo che a giugno il capo della regione romanda ha lasciato l'incarico, giunge ora la notizia di una nuova partenza: il comandante della TPO Jürg Monhart lascia la società con effetto immediato, il suo sostituto Anton Emmenegger assume ad interim la direzione.

Il SEV spera che dopo questi mesi tormentati, ritorni presto stabilità e serenità.

SEV

Sottoeffettivo a Ginevra

La mancanza di personale TPO a Ginevra sta diventando sempre più problematica. Con gli effettivi attuali ed esempio, è quasi impossibile far fronte alle richieste delle FFS e quelle delle TPG. La situazione è particolarmente seria nei treni notturni del fine settimana nella regione del Lago Lemano, non da ultimo a causa della negativa soddisfazione del personale: secondo un sondaggio del SEV alla TPO, l'82% del personale francofono pensa al licenziamento.

La sicurezza copre i costi?

Ciononostante, le FFS vogliono coprire i costi della polizia dei trasporti. La sicurezza è però prioritaria e non può avere un prezzo. Tutto questo va oltre il profitto!

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



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 5 settembre 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 una rotaia di tram del sistema Translohr a Padova (Italia).

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

Il fortunato vincitore del coltellino «outrider» con il logo SEV è:

**Marco Berger, Rhäzüns.
Membro LPV Lanquart**