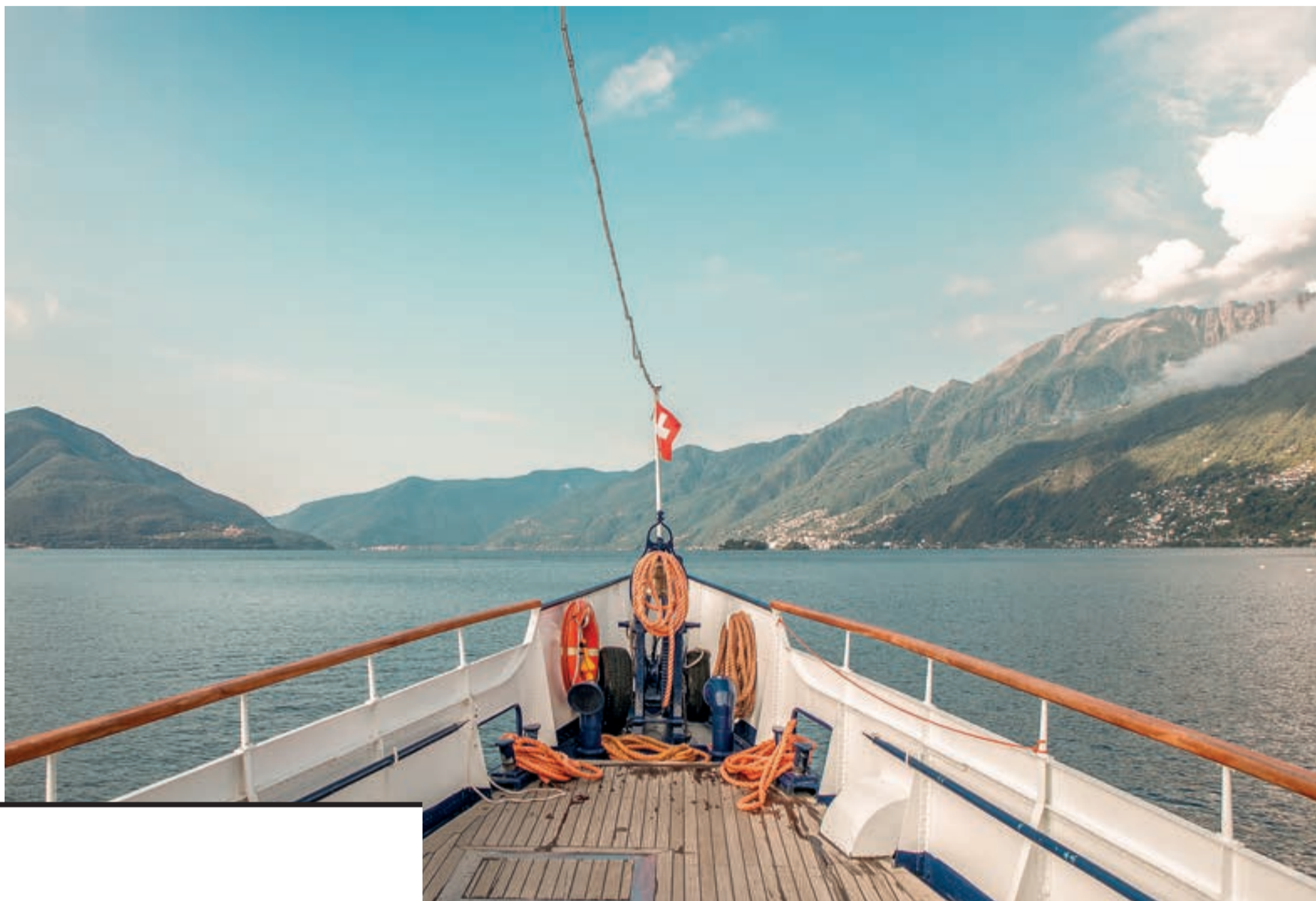


SEV N.19

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



EDITORIALE

Un CCL da cui ripartire

Barbara Spalinger, vicepresidente SEV

▶ p. 2

Siamo partiti da uno sciopero (iniziato il 25 giugno 2017), una lunga vertenza, una laboriosa contrattazione per infine approdare ad un Contratto collettivo di lavoro (dicembre 2018). Si tratta indubbiamente di un traguardo importante, perché un CCL garantisce nero su bianco una serie di garanzie contrattuali che definiscono in modo chiaro le condizioni di lavoro dei marinai (cfr. articolo a pagina 2). Non è stato un percorso facile, tutt'altro. Ma il SEV, e in particolare il segretario sindacale Angelo Stroppini, ha tenuto ben saldo il timone delle trattative anche quando le acque erano piuttosto turbolente. È stato infatti necessario fare capo all'Ufficio cantonale di conciliazione per dirimere la vertenza tra sindacati e SNL.

La tentazione di uno sguardo retrospettivo è grande. E certamente

non posso non menzionare i giorni dello sciopero, la risoluta determinazione del personale, il grande e instancabile lavoro sindacale – al fronte e dietro le quinte –, la solidarietà della popolazione, l'impegno della politica. Ma paradossalmente il lavoro più duro e difficile è stato quello successivo allo sciopero. Poiché dalla dinamica della legittima contrapposizione si è dovuti passare – necessariamente – alla logica del confronto e della contrattazione, in condizioni spesso complicate. Su questo piano, centrale è la padronanza del dossier e la conoscenza, per esempio, della Legge sulla durata del lavoro, pane quotidiano nel settore del trasporto pubblico. E pane quotidiano del SEV: la lunga esperienza e le competenze del SEV sono state messe costantemente e tenacemente al servizio del personale, in collaborazione con gli altri due

sindacati UNIA e OCST.

La conclusione e lo sviluppo dei contratti collettivi di lavoro sono il compito più importante del SEV, chiaramente definito nei testi di orientamento sulla politica contrattuale e sindacale. Questi documenti strategici vengono discussi e approvati dal Congresso.

Essere riusciti a concludere un nuovo CCL cercando di ottenere ragionevolmente il massimo, rappresenta in fondo un nuovo punto di partenza. Perché ora la base contrattuale sui cui costruire e da cui ripartire, è solida. Per i marinai del Lago Maggiore significa affrontare il 2019 con un quadro definito che dovrebbe dare un minimo di tranquillità e sicurezza. E per il sindacato significa aver posto delle condizioni operative chiare, la cui applicazione dovrà essere naturalmente seguita con la consueta attenzione.

Vertice SEV

Manuel Avallone lascia la vicepresidenza del sindacato. Ma resta nel sindacato.

3

«Wep»

Sviluppo traffico viaggiatori: le FFS vogliono raggruppare o separare diversi settori.

4

Uguaglianza

Le donne tornano in piazza a Zurigo e si preparano ad un nuovo sciopero.

10



I 100 anni del SEV in testa al treno

Il SEV inaugurerà la **locomotiva** dei 100 anni sabato 2 febbraio 2019. Prima in Ticino, alla stazione di Bellinzona, verso le 11; poi alla stazione centrale di Zurigo attorno alle 17. Questi orari possono cambiare leggermente. Vuoi partecipare al primo o al secondo evento? Allora fatti vivo/a entro il 15 gennaio 2019 per e-mail a: vivian.bologna@sev-online.ch oppure chiama il seguente numero 079 463 52 54.

Ti aspettiamo con gioia!

Piena parità fra 108 anni

La Svizzera è tornata tra i primi 20 paesi del pianeta nella graduatoria del Forum economico mondiale (WEF) relativa alla parità tra i sessi: dopo il tonfo dell'anno scorso, quando era passata dall'11mo al 21mo posto, ha recuperato nel 2018 una posizione, classificandosi 20ma fra le 149 nazioni prese in esame. Nella Confederazione i progressi in materia di emancipazione politica si contrappongono a un crescente divario di genere nella partecipazione professionale e nelle opportunità economiche, ambito nel quale si sono perse tre posizioni. Si scende in classifica anche per quanto riguarda la partecipazione politica, l'accesso ai mestieri tecnici, l'istruzione e la sanità, mentre la Svizzera rimane al primo posto in termini di alfabetizzazione e istruzione superiore. La graduatoria mondiale continua ad essere capeggiata dall'Islanda, seguita ancora dalla Norvegia. Al terzo posto si situa la Svezia. Complessivamente, il divario tra uomini e donne si è leggermente ridotto nel mondo, ma al ritmo attuale ci vorranno 108 anni per una parità in tutti i criteri.

I crucci

La previdenza per la vecchiaia resta, per il secondo anno consecutivo, in cima alle preoccupazioni della popolazione (45% delle indicazioni, +1% rispetto al precedente rilevamento). È seguita da salute e cassa malati (41%, +15%), tema che nel 2017 si trovava al quarto posto e al sesto 12 mesi prima.



Alcuni di loro hanno preso altre vie, ma per la maggioranza dei marinai il CCL è un punto su cui costruire. Eccoli sul pontile a fine giugno 2017

NAVIGAZIONE

Al timone con un CCL

Angelo Stroppini Il CCL è nato dopo innumerevoli incontri negoziali con la direzione SNL, una giornata di sciopero e cinque sedute all'ufficio cantonale di conciliazione sotto la direzione del consigliere di Stato Christian Vitta. Il CCL è stato votato all'unanimità dai dipendenti e dal Consiglio di amministrazione SNL, entrerà in vigore dal primo gennaio 2019 per la durata di 3 anni prorogabili.

Diciamolo subito, non abbiamo raggiunto tutto quanto ci saremmo aspettati, ma più di così non era oggettivamente possibile ottenere. E i primi ad esserne consapevoli sono proprio i dipendenti ex NLM che hanno approvato all'unanimità il CCL consapevoli che lo stesso è stato il frutto di una conciliazione e non di una normale trattativa fra le parti. Il classico prendere o lasciare che per i dipendenti avrebbe però significato, in caso di mancata accettazione, l'applicazione del regolamento aziendale in vigore sulle sponde del Ceresio a Lugano, come pure un allontanamento dei sindacati nel dialogo di partenariato sociale.

Una lunga vertenza e la compattezza dei marinai

In questa lunga vertenza vanno comunque ricordate alcune cose. La prima, che solo grazie alla forte compattezza di questi marinai, l'anno scorso è stato possibile garantire a tutti quelli che hanno deciso di restare un posto di lavoro e le condizioni salariali dell'ex datore di lavoro per tutto il 2018. La seconda, che durante il turbolento 2018, l'unione tra loro non è mai venuta a meno e questo ha permesso di ottenere un CCL sicuramente migliorativo rispetto al regolamento aziendale di Lugano. Da notare, che pure quest'ultimo sotto alcuni aspetti verrà adeguato e questo proprio grazie alla pressione esercitata dai colleghi di Locarno. Un beneficio indiretto su cui riflettere. Ma la cosa più importante, è che questi marinai hanno dimostrato in modo continuativo all'opinione pubblica come il lavoro e le condizioni lavorative vanno difese e possono essere difese. Non a proclami, ma con i fatti.

Questi marinai non si sono mai prestati a farsi strumentalizzare da nessuno, in particolare da schieramenti politici o movimenti vari che in varie fasi della loro lotta hanno cercato di cavalcare la loro compattezza. No, hanno deciso loro e solo loro in modo autonomo nelle loro assemblee. Ad accompagnarli sin dall'inizio con una coriacea perseveranza i sindacati SEV, Unia e OCST che si sono mossi all'unisono a favore della causa di questi dipendenti. Tra gli at-

tori dei vari sindacati è nata così un'amicizia che va ben oltre gli schieramenti sindacali che a volte purtroppo frenano e logorano l'attività sindacale stessa.

La storia infinita di questo Contratto collettivo di lavoro

Che doveva essere negoziato un CCL era stato messo nero su bianco nei punti dell'intesa che ha permesso la fine dello sciopero siglato tra Consiglio di Stato e sindacati nel luglio del 2017. Subito dopo la nascita del Consorzio, che come si ricorda non fu ad inizio gennaio ma solo a primavera, i sindacati hanno immediatamente chiesto l'inizio delle trattative per l'elaborazione del CCL. Per le maestranze e i sindacati, i temi più scottanti riguardavano le componenti finanziarie e la tutela dei dipendenti stagionali. La cronologia di quanto accaduto in primavera e in estate nell'ambito delle trattative è stata per usare un eufemismo, intensa ed impegnativa ma non ha prodotto praticamente nulla in termini di risultati concreti. E questo, nonostante una giornata di sciopero lo scorso 3 luglio. Per questo motivo, i sindacati in settembre hanno chiesto l'intervento dell'ufficio cantonale di Conciliazione. Ne sono seguite trattative intense con SNL e 5 sedute presso l'ufficio cantonale di Conciliazione sotto la Direzione del Consigliere di Stato Christian Vitta. L'ultimo incontro presso l'Ufficio di conciliazione si è tenuto lo scorso 22 novembre e l'assemblea del personale ha ratificato l'accordo il 4 dicembre. Un voto unanime da parte dell'assemblea, che denota il grande sostegno di cui ha beneficiato il testo negoziato. L'assemblea ha sottolineato il punto dolente relativo ai livelli salariali previsti, ritenuti troppo bassi per dei dipendenti che subiranno mediamente delle diminuzioni di salario rispetto alla situazione attuale, solo in parte mitigate dalle misure transitorie concordate sotto l'egida dell'Ufficio cantonale di conciliazione. I sindacati e l'Assemblea dei dipendenti hanno comunque confermato e comunicato la loro soddisfazione per il risultato raggiunto e hanno ringraziato il consigliere di Stato Christian Vitta per l'impegno profuso attraverso l'Ufficio cantonale di conciliazione.

E per il futuro?

Sindacati e maestranze condividono con la direzione SNL la certezza che la firma di questo CCL permetterà di sostenere al meglio lo sviluppo dell'attività sul lago, nell'interesse di tutte le parti in causa, del turismo e della popolazione residente nella regione, che desiderano

peraltro ancora una volta ringraziare per il sostegno dimostrato a più riprese.

Maestranze e sindacati sono pienamente consapevoli come questo CCL rappresenti una base su cui lavorare e l'obiettivo per le prossime trattative dovrà essere quello di migliorarlo.

Di fatto, una compagnia di navigazione sui laghi ticinesi, pubblica e turistica, difficilmente potrà viaggiare unicamente con le proprie gambe. Il turismo legato al lago resta un tassello importantissimo per l'economia del nostro Cantone. Riconoscerne l'importanza è fondamentale come pure lo è capirne le difficoltà oggettive di chi è chiamata a gestirla fornendo adeguate prestazioni al territorio. In questo senso, una politica seria e lungimirante non potrà far finta di non tenerne conto.

I principali contenuti del nuovo CCL

Il CCL riguarda unicamente i dipendenti attivi sul bacino del Lago Maggiore. Per i dipendenti di Lugano resta in vigore il regolamento aziendale. La validità del Contratto è di tre anni ed è prorogabile.

Ai dipendenti ex NLM è stata riconosciuta l'intera anzianità maturata con il vecchio datore di lavoro. Per un periodo transitorio di 3 anni, i 18 ex dipendenti NLM, beneficeranno di un fondo per gestire la graduale riduzione dell'indennità di residenza. Per il 2019 di CHF 22'000, per il 2020 di CHF 16'000 e per il 2021 di CHF 10'000.

L'evoluzione dello stipendio dei dipendenti di Locarno e Lugano avverrà sulla base della scala salariale SNL, così come segue:

- 1. Gennaio 2019: + 2%
- 1. Gennaio 2022: + 1%
- 1. Gennaio 2023: + 2%

Questi adeguamenti saranno concessi a delle condizioni stabilite in sede di conciliazione.

Sul tempo di lavoro, a partire dal 1° gennaio 2019, sia per Locarno che Lugano saranno applicate 42 ore settimanali e garantiti un minimo di 90 giorni tra liberi e compensi (attualmente 86 nel regolamento aziendale). Le parti si sono accordate in conciliazione di avviare trattative affine di arrivare alla garanzia di almeno 96 giorni tra libero e compensi a decorrere dal 2021.

Nel CCL, è regolato il tribunale arbitrale, la partecipazione aziendale e uno speciale regolamento a tutela dei dipendenti stagionali.

GIORGIO TUTI risponde

IL DATEC passa di mano

? Simonetta Sommaruga prenderà il posto di Doris Leuthard alla guida del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC). Cosa ti aspetti da lei?

Prima di tutto desidero congratularmi con Simonetta Sommaruga per avere scelto di assumere la direzione del DATEC. Prende il controllo di un dipartimento centrale, molto importante per la Svizzera e, naturalmente, anche per il SEV. Ambiente, trasporti, energia e comunicazione sono dossier chiave che devono essere sviluppati con sensibilità e grande tatto. Il trasporto pubblico, che per noi come sindacato dei trasporti è al centro dei nostri interessi, è di buon livello rispetto agli standard europei. Tutti prendono ad esempio il modello svizzero quando si tratta di illustrare un sistema di trasporto pubblico che funziona. Proprio per questo è importante esserne consa-

pevoli ed evitare esperimenti che rischiano di compromettere l'alta qualità del sistema, esponendolo a un sicuro peggioramento.

E questa è esattamente la mia speranza. La speranza che l'ulteriore sviluppo del sistema si basi su quanto è stato realizzato finora. La cooperazione tra le aziende di trasporto pubblico dovrebbe essere rafforzata, invece di promuovere una cieca concorrenza tra loro. L'obiettivo dovrebbe sempre essere un servizio pubblico performante, di alto livello, sicuro, di facile accesso e a prezzi equi. Il tutto a vantaggio della popolazione. Il SEV anche in futuro continuerà a lottare affinché questo settore sia caratterizzato da condizioni di lavoro eque.

Vuoi fare anche tu una domanda a Giorgio oppure ad un altro membro del comitato SEV? Allora scrivi a: giornale@sev-online.ch

COMITATO SEV

Manuel Avallone lascerà la vice presidenza del SEV

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Il vice presidente del SEV Manuel Avallone rimetterà il suo mandato al Congresso del prossimo anno. Lo ha annunciato il 7 dicembre al Comitato SEV, che non se lo aspettava. Ma ciò non significa che lascerà il SEV.

«Mi è sempre piaciuto essere al SEV, ma dopo 10 anni di vice presidenza è tempo di rimettere il mio mandato. Ho negoziato tre CCL FFS/FFS Cargo durante un periodo davvero intenso. Penso che sia il buon momento per lasciare questo incarico», ha detto Avallone ai membri del Comitato SEV lo

scorso 7 dicembre. Da dieci anni la direzione sindacale è composta dal presidente Giorgio Tuti e dai vice presidenti Barbara Spalinger e Manuel Avallone. «Dieci anni belli» ha aggiunto Giorgio Tuti.

L'annuncio della partenza di Manuel Avallone si iscrive in una logica di pianificazione e di rinnovamento in seno alla direzione sindacale. Chi gli succederà? Il Comitato ha creato un gruppo di lavoro incaricato di preparare il bando di concorso interno, sia in seno all'apparato professionale, sia in seno ai/alle militanti del SEV. Un bando di concorso che sarà pubblicato all'inizio del 2019. Il Comitato ha pure approvato alcuni punti cardine del profilo del/della candidato/a. Dopo dieci anni di assenza, i/le romandi/e sono

benvenuti/e; la persona prescelta dovrà essere bilingue. L'ultima parola spetterà naturalmente al Congresso.

La rete delle persone di fiducia

Christoph Geissbühler, segretario sindacale del gruppo incaricato del reclutamento, ha presentato il progetto di rete delle persone di fiducia. «L'idea è di avere un/una fiduciario/a su ogni luogo di lavoro. Ne abbiamo già, ma desideriamo avere una migliore e più precisa visione di insieme. Ecco perché è necessario che le sottofederazioni forniscano la lista aggiornata dei/delle loro fiduciari/e» ha spiegato al Comitato. Una volta noti i nomi, si vorrebbe realizzare una mappa per l'insieme del territorio. «Questo ci faciliterà quando si organizzano le azioni sul terreno» ha aggiunto Manuel Avallone. Se uno strumento del genere si rivela utile per le stesse sottofederazioni, potrà anche favorire il lavoro tra diverse sottofederazioni, dal momento che si conosceranno i volti delle persone di fiducia nelle diverse regioni.

Ultima nota: dal prossimo Comitato Jordi D'Alessandro succederà a Sven Zimmermann quale rappresentante della Commissione Giovani del SEV.

Un avvocato d'urgenza?

La carta delle urgenze, l'avvocato della prima ora. Può capitare di essere oggetto di una denuncia in caso di incidenti mentre sei al lavoro o durante il tragitto casa-lavoro. In questo genere di situazioni, puoi beneficiare dell'avvocato della prima ora. «Abbiamo dunque elaborato una carta che spiega come procedere in questo genere di situazioni» ha sottolineato Barbara Spalinger, vice-presidente del SEV e responsabile del Servizio di protezione giuridica professionale. Durante le ore di apertura degli uffici, puoi chiamare la nostra centrale allo 031 357 57 57 per ottenere un consiglio e l'autorizzazione a chiamare un avvocato della prima ora, che deve poi essere seguita da una domanda di protezione giuridica. Al di fuori degli orari di ufficio, si può contattare un avvocato di picchetto senza l'accordo del SEV, ma va poi in ogni caso inoltrata una domanda di protezione giuridica. Le sezioni e le sottofederazioni potranno ordinare questa carta entro la fine di gennaio 2019 e distribuirla poi ai propri membri.



La presidente del Consiglio nazionale Marina Carobbio (PS/TI) vuole incoraggiare le donne a candidarsi a un seggio a Palazzo federale. Ha così lanciato una nuova pagina web sul sito del parlamento intitolata «Donne Politiche». Le donne, fortemente in minoranza in seno all'Assemblea federale, dopo le elezioni del 2019 rischiano di essere ancora meno numerose, in particolare nel Consiglio degli Stati. Sulla nuova pagina figurano le prime consigliere nazionali Gabrielle Nanchen (PS/VS) e Hanna Sahlfeld-Singer (PS/SG).

La Commissione federale contro il razzismo (CFR) dedica il numero 42 del suo bollettino TANGRAM alle convergenze e alle differenze tra il lavoro d'integrazione e la lotta al razzismo. Entrambi sono indispensabili, complementari e mirano essenzialmente a consentire a tutti i cittadini di vivere insieme nel rispetto dei diritti fondamentali garantiti dal nostro Stato di diritto. Ma il razzismo non colpisce soltanto gli stranieri: un uomo svizzero di colore, una donna svizzera musulmana o di religione ebraica, oppure una famiglia jenisch possono essere oggetto di attacchi e discriminazioni di matrice razzista. Anche gli stranieri perfettamente integrati sono esposti al razzismo e alla discriminazione. Né un'integrazione riuscita e nemmeno la nazionalità svizzera mettono al riparo dal razzismo.



COLPI DI DIRITTO

FFS e minaccia di licenziamento

§ Protezione giuridica SEV

Il collega X è uno dei 400 dipendenti FFS che dovrebbero cambiare posto di lavoro nell'ambito del progetto «sviluppo del traffico viaggiatori» (WEP). Anche se la prospettiva non lo entusiasma, riempie celermente il modulo con le scelte sulle possibili opzioni di funzione e luogo di lavoro. In seguito riceve dal suo superiore la comunicazione scritta della soppressione del suo posto attuale e di nomina al nuovo posto, che però non corrisponde alle caratteristiche da lui indicate come prima priorità. Non essendo sod-

disfatto, preferirebbe non firmare l'accordo, se non fosse per la frase con la quale le FFS precisano che un rifiuto o un ritardo nell'accettazione porterebbero alla disdetta del rapporto di lavoro. Il collega si rivolge quindi al SEV per sapere se le FFS potrebbero effettivamente arrivare sino a questo punto.

Qui gli viene risposto che la mancata sottoscrizione di questa offerta non può portare direttamente al licenziamento. L'articolo 174 del CCL precisa che un rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto «per motivi oggettivi sufficienti, tra cui in particolare: a. (...) b. (...) c. (...) d. mancanza di disponibilità a

svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile; e. (...) f. gravi cause economiche o d'esercizio laddove le FFS non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato».

In questo caso potrebbero entrare in linea di conto solo i motivi precisati dalle lettere d oppure f. Quale «mancanza di disponibilità a svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile» bisogna tuttavia intendere un reiterato rifiuto dell'interessato/a di svolgere attività differenti da quelle riprese dalla descrizione del posto di lavoro. In questo caso, il licenziamento deve essere preceduto da altri provvedimenti del diritto del lavoro, in partico-

lare dalla minaccia di licenziamento.

Un licenziamento in base alla lettera f «gravi cause economiche o d'esercizio» è pensabile solo nella remota ipotesi in cui l'occupazione della o del dipendente interessato genererebbe costi elevati e imprevisti, oppure non fosse possibile pensare di collaborare con lui o lei. Queste eventualità non si riferiscono quindi al nostro caso, che riguarda la perdita del posto di lavoro a seguito di progetti di riorganizzazione e di razionalizzazione. Per questi casi, il CCL FFS prevede gli articoli 162 - 167 e l'appendice 8 che regolano l'accesso al Nuovo orientamento professionale per dipendenti che al momento della soppressione del posto di

lavoro sono impiegati presso le FFS da almeno quattro anni. Per i dipendenti oltre i 58 anni, l'appendice 8 prevede che restino alle divisioni o ai settori centrali.

La lettera f non comprende quindi il rifiuto di un posto di lavoro adeguato. Un licenziamento per questo motivo può avvenire solo in base all'articolo 166 del CCL, che tuttavia è applicabile solo dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale, che nel caso di X non è avvenuto.

Ciononostante, la situazione per il collega resta estremamente spiacevole. L'eventuale firma dell'accordo non gli indica chiaramente quale contratto riceverà, poiché le FFS precisano che: «accettando, lei accoglie l'offerta di contratto, con riserva di un contenuto del contratto di lavoro sostanzialmente diverso.» Nemmeno questa clausola è accettabile dal punto di vista legale. Il SEV raccomanda pertanto a X di firmare l'accordo solo al momento in cui questo inaccettabile passaggio è stato stralciato, come pure quello con il riferimento alla disdetta del rapporto di lavoro e gli comunica la propria disponibilità per un colloquio, eventualmente anche con il superiore.

IL PROGETTO «WEP» DELLE FFS

Troppa fretta danneggia la qualità

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Con la fase più recente del progetto «Sviluppo Traffico viaggiatori» (WEP) le FFS vogliono raggruppare o separare diversi settori aziendali. Per almeno 400 fra collaboratrici e collaboratori dovrebbe cambiare anche il luogo di lavoro. Sebbene a mente del SEV essi non siano davvero necessari, o non così urgenti, molti trasferimenti sono portati avanti a ritmo serrato e senza badare alle conseguenze che ne derivano, incutendo rabbia e insicurezza negli interessati. Tanto che alcuni hanno già dato le dimissioni. Per evitare la perdita di know-how e rispondere alle molte domande in sospeso, il SEV chiede una moratoria finché le nuove strutture non saranno precisate. Occorre più tempo per poter trovare soluzioni migliori per le colleghe e i colleghi che dovranno cambiare il luogo di lavoro.

Il 9 ottobre le FFS hanno informato il SEV, unitamente alle federazioni partner della comunità di trattative (CT), in merito alla seconda fase del progetto WEP per la futura organizzazione P-O. Questa «mega-struttura» tocca direttamente centinaia di collaboratori nei settori Sviluppo delle attività, materiale rotabile, personale di locomotiva, del treno, di manovra e delle pulizie, come pure gli ambiti Coordinamento/Disposizione e Gestione degli eventi. Tutti dovrebbero confluire nella «Produzione ferroviaria», per eliminare inutili punti di contatto e creare nuove sinergie.

Ambiti quali Industria dei veicoli, Logistica del materiale e Manutenzione Approntamento dei treni (ZBS) dovrebbero ad esempio essere integrati nella «Manutenzione materiale rotabile». Un passo che nella sua presa di posizione dell'8 novembre - stilata dal segretario sindacale SEV Jürg Hurni - la CT stima nella giusta direzione, chiedendo però che in tutti gli impianti di servizio siano mantenuti i posti dell'

amministrazione e la distribuzione. Inoltre, se si centralizzano la pianificazione e la gestione del settore ZBS a Zurigo e Losanna, e se la distribuzione viene trasferita nelle regioni, devono essere considerate le risorse di personale qui esistenti, per evitare inutili spostamenti.

La CT osserva con occhio critico anche la ristrutturazione della Gestione degli eventi e della Sorveglianza P, il cui personale appena a fine ottobre aveva ricevuto nuovi contratti di lavoro nell'ambito del concetto «Nuova figura professionale assistenza clienti» (!), così come i cambiamenti alle Dirigenze locomotive, che finora operavano bene. Invece di raggruppare Assistenza clienti e Cleaning da un lato, e Condotta dei treni e Manovra dall'altro, la CT vedrebbe meglio l'unificazione degli ambiti Manovra e Cleaning.

Dubbi sui nuovi TCC

La Comunità di trattative osserva altresì con particolare scetticismo il previsto trasferimento dell'Operation Center Viaggiatori (OCP) e della Gestione degli eventi P da Berna in un nuovo «Traffic Control Center» (TCC) con sede nella centrale d'esercizio (CE) di Olten. Questo perché non è ancora chiaro se i colleghi di FFS Viaggiatori potranno effettivamente collaborare con la dirigenza e i dipendenti locali nelle sale comando delle CE - come in effetti apparirebbe a un primo esame. In quanto autorità di sorveglianza, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) potrebbe vietare una simile pratica, per evitare che altre imprese ferroviarie vengano svantaggiate rispetto alle FFS.

Con riguardo al principio di non discriminazione, alcuni anni fa le FFS avevano distaccato il personale del traffico viaggiatori dalle sale comando della gestione dell'esercizio. «La separazione di Infrastruttura e Traffico era stata una conseguenza della riforma delle ferrovie 1, entrata in vigore nel 1999», ha spiegato l'UFT. Alla luce del progetto WEP, l'UFT ha ricordato alle FFS l'osservanza del principio di non discriminazione. «Così interpellata, l'azienda ha ri-



Per almeno 400 fra collaboratrici e collaboratori dovrebbe cambiare anche il luogo di lavoro

sposto che questa prescrizione, ancorata nella legge, verrà rispettata». Alla domanda concreta su come l'UFT veda il ritorno degli operatori dell'OCP a Berna e degli OCP regionali (ROCP) nelle sale comando delle CE, non è stato possibile dare risposta, «mancando ancora corrispondenti indicazioni delle FFS».

Dunque la questione, anche se importante, resta aperta. Se infatti la collaborazione non potrà avvenire fisicamente nello stesso locale, ma a distanza, grazie ai mezzi di telecomunicazione, il personale dell'OCP potrebbero benissimo rimanere a Berna. Stesso discorso per le dozzine di operatori della Disposizione del Traffico regionale, che dalle varie sedi verrebbero trasferiti nei futuri TCC insediati nelle CE di Losanna, Olten e Zurigo Aeroporto.

Il fatto che al momento i termini di questa migrazione siano ancora incerti non aiuta certo la comprensione e la motivazione dei diretti interessati. Solo da inizio dicembre un gruppo di progetto si occuperà della faccenda, si legge nella risposta che le FFS avevano inviato alla CT il 12 novembre. «La migrazione dei vari settori nelle nuove sedi è un compito assai complesso», scriveva la stessa azienda, ammettendo che: «per il 1° aprile 2019 non vi saranno ancora spostamenti di posti di lavoro nelle nuove sedi TCC».

Fretta eccessiva, tentativi di pressione, panne e poca trasparenza

In ogni caso le FFS portano avanti i trasferimenti a ritmo sostenuto. Dopo la nomina di alcuni dirigenti, nelle ultime settimane a vari collaboratori è stato chiesto di decidere, nello spazio di pochi giorni, quali preferenze avessero in rapporto con possibili futuri posti di lavoro. I tempi entro cui rispondere erano così ristretti che taluni colleghi sono stati addirittura interpellati mentre erano in vacanza, sebbene le FFS continuino a sostenere il diritto alla «non raggiungibilità nel tempo libero». E quando la risposta non è arrivata subito, i superiori hanno fissato autonomamente le priorità. Nelle pro-

poste di contratto - allestite in base alle priorità indicate - le FFS non hanno per altro esitato a ventilare la minaccia di licenziamento, qualora l'interessato non volesse firmare - si veda anche la rubrica «Colpi di diritto». Altre proposte di contratto includevano poi la clausola secondo cui il rapporto di lavoro effettivo potrebbe avere un «contenuto fondamentalmente diverso». Il SEV raccomanda di cancellare simili discutibili condizioni prima di firmare alcunché. In caso di dubbi, i membri SEV possono rivolgersi al loro sindacato.

All'OCP è anche successo che nuovi collaboratori ricevessero il benvenuto per telefono dai loro futuri capi. Questi si sarebbero congratulati per la nomina a un posto che però non era affatto stato indicato come prioritario - cosa che i nuovi superiori non sapevano. Mentre, dal canto loro, gli attuali capi non hanno ritenuto necessario informare gli interessati sui motivi della mancata nomina al posto desiderato...

Frenare la perdita di know-how con prestazioni attrattive

Poiché il trasloco dell'OCP a Olten causerà un notevole allungamento dei tempi di viaggio per due terzi degli interessati - molti dei quali vivono nella Svizzera romanda o a sud di Berna - è possibile che in tanti cercheranno un nuovo posto di lavoro. E già si contano le prime partenze. Per motivare questi collaboratori a non lasciare l'azienda, la CT chiede ai responsabili del progetto WEP di fare concessioni superiori a quelle previste dall'Appendice 3 del CCL in caso di spostamento del posto di lavoro, ossia il mantenimento *ad personam* dell'attuale indennità regionale come garanzia. Le FFS hanno negato il pieno riconoscimento dei tempi di viaggio, compreso il tragitto dalla stazione di arrivo al nuovo posto e i tempi di attesa. Le altre richieste del personale, come ad esempio la possibilità di pernottamento gratuito nel nuovo luogo di lavoro e la garanzia durevole di orari comodi con i mezzi pubblici, andranno valutate nell'ambito del progetto di migrazione.

CARTA BIANCA Urs Huber

Vogliamo soltanto lavorare!

Tornano a infierire, i massimi quadri delle FFS. Non possono proprio farne a meno, è così. Chiaramente perché non hanno ancora capito qual è la missione principale del loro lavoro: offrire alla clientela prestazioni per quanto possibile adeguate ed efficienti, magari anche con un occhio al personale. No, si ha piuttosto l'impressione che siano interessati unicamente a ristrutturare, trasferire, tagliare e poi rimettere insieme. Nel piccolo, quasi a ritmo mensile, ma ora tocca anche alle strutture più grandi: Sviluppo Traffico viaggiatori (WEP) e Infrastruttura 2.0 ecc. Hanno sempre pronta una buona ragione. Peccato che raramente il tutto non duri che pochi anni, poi subentra di nuovo una ristrutturazione, naturalmente anche qui sostenuta da ottime motivazioni.

A fare le spese di questa mania riorganizzatrice è il personale, e spesso anche la clientela. Ed è proprio questa combinazione di effetti nefasti che più addolora le ferrovie e i ferrovieri. Sono loro a dover pagare i costi di queste continue ristrutturazioni, che troppe volte non recano alcun giovamento né ai clienti né all'azienda.

L'attuale fragilità del sistema non sembra nemmeno turbarli più di quel tanto. I vertici massimi parlano sempre e solo di 4.0, di ferrovia del futuro e amenità varie, dimenticando troppo spesso che per arrivare al futuro biso-

gna prima affrontare il presente! Che le FFS vadano incontro a una grave carenza di personale specializzato lo hanno capito anche alcuni quadri superiori. Poi però, all'atto pratico si cancellano volutamente preziose conoscenze tecniche, perché ogni ristrutturazione comporta sempre una perdita di know-how, gli specialisti in gamba lasciano l'azienda, altri vanno in pensione prima o cadono vittima della rassegnazione.

Le solite lamentele da sindacalista, si dirà. Ma le prove di quel che affermo sono lì, nero su bianco: i valori emersi dal sondaggio tra il personale. La fiducia nella dirigenza continua a calare.

Noi non siamo contrari al futuro: il mondo cambia, anche il mondo della ferrovia. Ma a cosa serve riempirsi la bocca parlando di un avvenire ancora lontano, se non potremo sopravvivere al presente?

Ho voluto esprimere queste mie idee contro la mania di ristrutturazione dei massimi vertici aziendali a nome di tutti i collaboratori e le collaboratrici che giorno dopo giorno danno il meglio per la ferrovia, per le loro FFS e per i loro clienti, nutrendo dubbi nei confronti di chi li guida. Da loro giunge una semplice richiesta, che i capi delle FFS farebbero bene a prendere sul serio a Natale: vogliamo solo lavorare!

Urs Huber è segretario sindacale SEV e responsabile del team SEV Infrastruttura.

LA MANNAIA SU FFS TELECOM

Ristrutturazione: «interessati, fatevi sentire!»

Urs Huber Sono appena state comunicate le prime vittime dei piani di smantellamento a FFS Telecom, e già il SEV riceve da ogni dove segnalazioni di colleghe e colleghi al fronte secondo cui le loro attuali mansioni vengono esternalizzate. Tutto ciò appare plausibile. Questo perché nemmeno i grandi manager di FFS Telecom possono credere che i 116 attuali collaboratori - 104 posti a tempo pieno, pari al 20 per cento degli effettivi di personale - finora non abbiano mai fatto niente. O che così il loro lavoro scompaia semplicemente nei prossimi due - tre anni. Il SEV vede quindi di buon occhio che i

gruppi di personale o singoli colleghi toccati dalle misure si facciano sentire, soprattutto se il loro posto viene soppresso e, di conseguenza, il lavoro che facevano dev'essere attribuito ai privati. Non per niente, parallelamente alla soppressione di posti vengono peggiorati i tempi di intervento in caso di perturbazioni.

Il SEV non ha alcuna comprensione per una dirigenza che per profilarsi usa la mannaia sui lavoratori ma non esita a pagare fatture a ditte esterne. Non avranno risparmiato niente ma mancheranno 116 posti. Che atto eroico!

TRATTATIVE BLS

Un risultato accettabile



Le parti sociali hanno trovato un accordo, rimangono però molti problemi da risolvere

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Le parti sociali sono giunte ad un accordo che prevede un aumento di stipendio per i dipendenti e le dipendenti della BLS. Questo non sarà tuttavia riconosciuto in forma generalizzata, ma il personale sarà sgravato di una parte dei contributi sociali e beneficerà di un maggior interesse del proprio avere di vecchiaia in cassa pensioni. Considerate le circostanze, il SEV ritiene che si tratti di un risultato accettabile.

Il SEV aveva iniziato le trattative chiedendo la piena compensazione del rincaro per tutto il personale, ma la BLS ha rifiutato di entrare in materia di un aumento generalizzato.

Le trattative si sono svolte contemporaneamente al programma di risparmio «Best Way» e ne sono inevitabilmente state influenzate. «Siamo fermamente convinti che l'annuncio di drastici provvedimenti di risparmio a soli due giorni dall'inizio delle trattative non sia una coincidenza», critica Michael Buletti, capo della delegazione sindacale alle trattative. «Questo aspetto e la difficile situazione del mercato attuale hanno reso le trattative molto più difficili».

Aumento di stipendio per tutti

Alla luce di queste circostanze, il risultato acquisito è, secondo il SEV, accettabile. Lo stipendio netto versato al personale della BLS aumenterà nel complesso dello 0,7% e tutti beneficeranno anche di un aumento unico dell'interesse sul proprio avere di vecchiaia in cassa pensioni. Quest'ultimo provvedimento ha anche conseguenze durature, grazie all'effetto degli interessi composti applicati all'importo maggiorato.

«Abbiamo anche pensato di ricorrere al tribunale arbitrale, ma dopo un'approfondita analisi dei rischi e delle opportunità e una lunga discussione nell'ambito della conferenza CCL SEV, abbiamo deciso di rinunciare», spiega poi ancora Buletti.

Tre intense e dure tornate di trattativa hanno così portato ad un risultato condiviso dalle parti sociali.

Ecco le principali decisioni in dettaglio

Assicurazione di perdita di guadagno per malattia: dal 1° gennaio 2019, la BLS pagherà il 10% in più del premio (nuovo: 60% a suo carico), con una riduzione corrispondente della quota a carico delle e dei dipendenti.

Infortunio non professionale: dal 1° gennaio 2019, la BLS si assumerà il 50% del contributo per l'assicurazione infortunio non professionali, che sinora era versata esclusivamente dalle e dai dipendenti.

Cassa pensioni: la BLS verserà il 31.12.2018 un contributo unico pari all'1% dell'avere di vecchiaia in cassa pensioni. Per motivi legali, questo contributo non può tuttavia essere riconosciuto sui contributi ordinari e sugli interessi dell'anno in corso. Questo provvedimento corrisponde al 2,5% della massa salariale della BLS.

Aumento salariale: per gli avanzamenti salariali derivanti dall'età e per gli altri aumenti convenuti per il 1° aprile 2019 verrà messo a disposizione lo 0,9% della massa salariale totale.

Piano sociale in vista per «Best way»

La BLS ha comunicato a novembre che prevede di ridurre fino a 200 posti di lavoro a tempo pieno entro il 2023 come parte del suo programma di risparmio «Best Way» (giornale SEV No. 17). Si può presumere che questa riduzione non avverrà solo attraverso la naturale fluttuazione del personale e i pensionamenti, ma anche con licenziamenti. Il SEV critica questo piano in modo risolutivo. Al fine di attenuare eventuali licenziamenti, le parti sociali si sono incontrate a metà dicembre, sulla base delle informazioni disponibili finora. È stato dato avvio a un primo ciclo di negoziati per un possibile piano sociale.

AVVICENDAMENTI

Lasciano il SEV Elena Obreschkow e Peter Peyer

Karin Taglang Poco prima della fine del 2003, Peter Peyer si era unito al SEV come segretario sindacale e con lui il nuovo segretariato regionale Coira ha conosciuto un bello sviluppo. Dieci anni più tardi, abbiamo dato il benvenuto a Elena Obreschkow e con lei è nato qualcosa di nuovo: la sezione di coaching. Entro la fine del 2018, lasceranno entrambi.

La regione dei Grigioni è sempre stata vicina al cuore di **Peter Peyer**, che ha guidato la segreteria regionale del SEV a Coira sin dalla sua fondazione. In tale veste, è stato il principale responsabile per i dipendenti della Ferrovia retica, successivamente sono state aggiunte le società di trasporto su gomma di Coira e Engadina Bus, nonché singoli dossier FFS. Indipendentemente dal datore di lavoro, Peter Peyer si è battuto per migliori condizioni di lavoro e di vita dei salariati e delle salariate, non da ultimo all'interno del SEV; infatti Peyer è stato presidente della Commissione del personale dal 2015.

Nel corso di quest'anno, oltre al suo regolare lavoro al SEV, Peter Peyer ha condotto una bella campagna elettorale che lo ha portato a raggiungere con successo un traguardo di primo piano. È stato infatti brillantemente eletto nel Consiglio di Stato del Canton Grigioni per il Partito socialista.

Assumerà questo importante incarico dal 1° gennaio 2019 e, in qualità di capo del dipartimento di giustizia, sicurezza e salute, si occuperà del futuro del cantone dei Grigioni.

Elena Obreschkow ha avuto vari compiti durante i suoi cinque anni trascorsi all'interno del SEV. In modo particolare Elena si è concentrata su come migliorare i contatti tra le strutture sindacali, creando la figura del coaching delle sezioni. In questa funzione ha spesso visitato le sezioni di tutta la Svizzera, dove è sempre stata ben accolta. Inoltre, Obreschkow è stata anche responsabile del reclutamento del SEV per diversi anni. In questa funzione, ha supportato i reclutatori nelle diverse sezioni e organizzato giornate dedicate al reclutamento.

All'inizio del 2018 Elena Obreschkow ha optato per un cambiamento interno e in veste di segretaria sindacale del SEV ha assunto la responsabilità del dossier FFS Immobili e si è pure occupata di formazione professionale. Anche dopo la sua partenza dal SEV, rimarrà sempre al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici in seno al Sindacato svizzero dei mass media (SSM). Anche per i professionisti dei media svizzeri il lavoro sindacale è molto importante.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Se tutto andrà come vogliono i ministri dei trasporti dell'UE, i conducenti di veicoli pesanti in Europa potranno godere di migliori tutele. Il pacchetto di misure dovrà tuttavia essere ancora approvato dal Parlamento europeo e superarne non pochi ostacoli.

A inizio dicembre il Consiglio dei ministri dei trasporti dell'UE ha raggiunto un accordo nell'ambito del pacchetto mobilità. Per l'alleanza sindacale Fairlog, la principale novità consiste nell'obiettivo dei ministri dei trasporti di porre un freno al dumping salariale. In futuro, all'interno del territorio UE per lo stesso lavoro nello stesso posto varrà la medesima retribuzione. A determinarne l'ammontare saranno i salari vigenti nel luogo dove viene fornita la prestazione. Detto altrimenti: in Svizzera verrebbero riconosciuti salari svizzeri, sebbene il conducente e la merce avessero origine nell'UE. Questa sarebbe una buona notizia per la tutela salariale nel nostro Paese.

Fairlog vede di buon occhio anche il «divieto assoluto di riposo in cabina», messo sul tavolo dai ministri dei trasporti. In futuro, i datori di lavoro

dovranno fornire strutture adeguatamente attrezzate. La regola però vale soltanto per il riposo settimanale e non per il pernottamento dopo un turno di lavoro regolare. Con questa norma i ministri si augurano che cessino finalmente le situazioni inaccettabili riscontrate nelle aree di sosta sovraffollate delle autostrade.

Inoltre, l'accordo prevede che ogni quattro settimane gli autisti che svolgono trasporto internazionale dovranno tornare obbligatoriamente nel Paese dove hanno la residenza. Fairlog ritiene tuttavia che questo intervallo sia troppo lungo. Nella proposta si dice unicamente che gli autisti dovranno rientrare nella sede della ditta («Company Base»), e non al loro luogo di domicilio. Dato che il testo non stabilisce in quale Paese debba trovarsi questa sede, vi è da temere che non mancheranno gli abusi.

Partita aperta nel Parlamento europeo

Il pacchetto di norme deciso dal Consiglio dei ministri passa ora al Parlamento. Dovrà prima essere discusso dalla Commissione trasporti (TRAN Committee), che lo discuterà il 10 gennaio, per giungere sui banchi del Parlamento europeo forse a metà o fine gennaio.

I piani originari della Commissione

UE, e soprattutto di alcuni Stati del Parlamento europeo, di peggiorare le condizioni di lavoro degli autisti, erano stati sventati durante l'estate grazie alla pressione esercitata dalla sezione del trasporto stradale della Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (ETF) con i loro sindacati partner. La proposta che sarà ora discussa dal Parlamento dovrà affrontare la medesima opposizione. Le e i conducenti hanno meno alleati qui di quanti ne possano contare nel Consiglio dei ministri, che pure aveva accolto le istanze dei sindacati europei. È da prevedere un duro confronto, con un esito tutt'altro che scontato.

Un tema anche per la Svizzera

Le retribuzioni e le tutele dei lavoratori del settore logistica e trasporto sono fortemente sotto pressione anche nel nostro Paese – non da ultimo dopo l'arrivo sul mercato di grandi gruppi digitali quali Zalando o Uber, che non hanno alcuna riserva nel ridurre i salari e negare le prestazioni sociali.

Contro queste derive si può opporre solo un solido partenariato sociale che sfoci in contratti collettivi di lavoro controllati con salari e condizioni di lavoro equi. In Europa come in Svizzera.

FERROVIA RETICA SA

Stabiliti i punti forti nel nuovo CCL aziendale

Peter Peyer

Non tanto lunghe come alle FFS, ma altrettanto intense e travagliate sono state le negoziazioni per il rinnovo del contratto aziendale di lavoro tra SEV, transfair e RhB. Dopo l'accordo raggiunto fra le parti contraenti, le nuove norme entreranno in vigore il 1° aprile 2019. Esse prevedono in particolare una riduzione della durata annua del lavoro, una crescita più rapida della retribuzione per i giovani dipendenti e la possibilità di usufruire di più tempo libero.

Un'assemblea generale del SEV all'inizio delle trattative, tre conferenze CCL, tre tornate negoziali, innumerevoli sedute di gruppi di lavoro e altrettante assemblee sezionali e dei gruppi sono occorse per giungere al rinnovo del CCL aziendale della Ferrovia retica.

Nel complesso, il SEV si è impegnato per quasi un anno al fine di spuntare un risultato che migliorasse ulteriormente le condizioni d'impiego dei propri membri alla RhB e, al contempo, fosse accettato dalla maggioranza delle

parti contraenti. Il pacchetto nel frattempo accolto dalle assemblee sezionali e dal Consiglio d'amministrazione della RhB prevede i seguenti punti centrali:

- **Gli adattamenti derivanti dalla revisione della legge sulla durata del lavoro (LDL)** saranno attuati con il nuovo CCL dal cambiamento d'orario di dicembre 2019. Cadranno i supplementi per pause fuoriviva nei primi 60 minuti. Per le pause fuoriviva, varrà un supplemento del 50 per cento dal 61° minuto e del 100 per cento dal 121° minuto. Nel servizio d'esercizio si applicherà un supplemento del 50 per cento dal 121° minuto per pause nel luogo di servizio. Saranno inoltre aumentati i tempi per lavori accessori del personale viaggiante, fissati in una BAR.

- **La durata annua del lavoro calerà da 2106 a 2075 ore.**

- Grazie a una tabella di gestione del salario rielaborata, **verrà accelerata l'evoluzione salariale per i giovani dipendenti.** Questo modello entrerà in vigore già dal 1° aprile 2019. Fino al 2021, la RhB accorderà l'evoluzione individuale del salario prevista dal nuovo CCL. In contropartita, fino all'aprile 2022 si rinuncerà a



Il nuovo CCL prevede una crescita più rapida della retribuzione per i giovani dipendenti.

misure salariali generalizzate, con salari minimi e massimi che rimarranno immutati fino a questa data.

- **Un premio fedeltà sarà versato già con il 10° anno di servizio, mentre verrà dimezzato quello accordato per il 15° anno.** Dietro esplicita richiesta, ora il premio fedeltà potrà inoltre essere fruito appieno come tempo anziché in denaro. Il termine per usufruirne sarà di cinque anni.

- Con il CCL aziendale rinegoziato **saranno adottati nuovi modelli di durata del lavoro** rispondenti alle necessità del personale, grazie ai quali, dal 1° gennaio 2020 sarà possibile avere da una a due settimane supplementari di vacanza attraverso una riduzione del salario: salario al 98%: una settimana di vacanza in più / salario al 96%: due settimane di vacanza in più.

- Il nuovo CCL aziendale garantirà **il diritto alla riduzione del grado di occupazione all'80 per cento** per i dipendenti nella fascia di età da 60 anni e oltre.

Entro inizio marzo, il nuovo CCL aziendale verrà redatto in forma definitiva in base al pacchetto negoziato e in seguito firmato dalle parti contraenti RhB, SEV e transfair.

Fino al momento della firma ufficiale del contratto dovranno inoltre essere concluse le trattative sulle BAR.

Il bilancio delle negoziazioni si presenta in chiaroscuro. Nel complesso, viene ancora migliorato il buon livello delle attuali condizioni d'impiego alla RhB. Solo nei prossimi anni si potrà tuttavia vedere in che misura gli adattamenti delle norme sulle pause e secondo la LDL si rifletteranno realmente sulla durata del lavoro, in particolare per il personale viaggiante. Sarà inoltre determinante che l'organico venga adattato in modo tale da poter anche mettere in pratica i nuovi modelli di lavoro. Ciò che non potrà realizzarsi senza ulteriori investimenti alla voce Personale.

Un migliore equilibrio fra tempo di lavoro e vita sociale è quanto auspicano molti dipendenti, stando a un sondaggio svolto nel 2017 dalla RhB.

Si vedrà inoltre se l'accelerazione della crescita della retribuzione – così come decisa – basterà a fermare l'emorragia di effettivi verso altre imprese di trasporto. In caso contrario la Ferrovia retica si vedrà obbligata a ulteriori concessioni.

Sezioni VPT

23.01

Assemblea del settore Navigazione

L'assemblea che aggiornerà sulle novità VPT avrà luogo sulla Motonave Europa ormeggiata al molo 5 o 6 presso KKL di Lucerna (a 2 minuti a piedi dalla stazione), dalle 10.15 alle 16.15 circa. Dalle 9.30 caffè di benvenuto e alle 12.00 pranzo. Per maggiori informazioni e iscrizioni rivolgersi a: roger.maurer@vpt-online.ch

19.02

Assemblea del settore Bus

Si terrà al Congresshotel Olten di Olten, dalle 10:00 alle 16:00; caffè di benvenuto dalle 09.30. Tema principale sarà il sondaggio sulla salute sul posto del lavoro.

Ospiti: la vicepresidente SEV Barbara Spalinger e il presidente SEV Giorgio Tuti che terrà una relazione sul sindacato e la politica.

Iscrizioni tramite la pagina internet: www.vpt-online.ch oppure direttamente a Peter Bernet: peter.bernet@vpt-online.ch

07.03

Assemblea del settore Ferrovia

Si terrà al Congresshotel Olten di Olten, alla Bahnhofstrasse 5; dalle 10.00 alle 16.00. Dalle 9.30 benvenuto con caffè e cornetto. Seguiranno informazioni di attualità e ascolteremo un responsabile di azienda di un impianto di risalita sulle sfide del futuro nelle regioni turistiche.

Informazioni a M. Ritschard: martin.ritschard@vpt-online.ch e iscrizioni via internet: www.vpt-online.ch

13.03

Assemblea del settore Pensionati

Prevista al Congresshotel Olten di Olten. Iscrizioni e ulteriori informazioni tramite la pagina internet oppure direttamente a Peter Bernet: peter.bernet@vpt-online.ch

Sciopero

02.11-20.01.2019
Mostra

Il Museo nazionale di Zurigo ripercor-

re con fotografie e documenti un momento cruciale della storia svizzera. Una **mostra** che potrà essere visitata fino al 20 gennaio si occupa dello sciopero generale del 1918 e delle conseguenze di quegli eventi per il paese. Il 12 novembre 1918, subito dopo la fine della Prima guerra mondiale, più di 250mila persone entrarono in sciopero in tutta la Svizzera.

Gioventù SEV

25 - 27.01.2019
Week end invernale

Quest'anno il tradizionale fine settimana in slitta si trasforma in un **week end invernale** nel canton Berna. Abbiamo affittato un'intera casa a Eriz (Ferienheim Lindenweidli) per le nostre attività: oltre a cucinare e organizzare le nostre serate, si potrà svolgere tanto sport, come per esempio lo sci di fondo oppure seguire con le racchette da neve i sentieri escursionistici invernali tracciati, senza lasciare ovviamente lo sci alpino o le slittate. I posti sono limitati a 45 persone. Tutte le informazioni sul viaggio e l'organizzazione, i costi, l'equipaggiamento si possono ottenere all'indirizzo mail: gioventu@sev-online.ch. A questo indirizzo vanno pure inviate le iscrizioni al più presto.

PV TICINO E MOESANO

Fito Valsangiacomo: centenario festeggiato



Raimondo Cereghetti con il festeggiato Adolfo Valsangiacomo

Mercoledì 5 dicembre il nostro socio Adolfo, meglio conosciuto come Fito, ha superato l'invidiabile traguardo dei cento anni!

Un membro del comitato sezione è stato incaricato di portargli un piccolo omaggio presso la Casa per anziani Giardino di Chiasso, dove l'ex macchinista di

manovra risiede, tuttora in buona forma nonostante qualche problema di vista.

Nella foto il collega di comitato Raimondo Cereghetti mentre brinda con Fito alla consegna del gradito regalo.

Comitato PV Ticino e Moesano

Agenda 19/18

CHURBUS E ENGADINBUS

Contratti collettivi rinnovati



Da sinistra: Ralph Kollegger, direttore; Barbara Spalinger, vicepresidente SEV; Peter Peyer, segretario sindacale SEV; Erwin Rutishauser, presidente del consiglio di amministrazione della Bus + Service SA.

Peter Peyer Il secondo contratto collettivo di lavoro per i e le dipendenti dell'azienda di bus di Coira e della sua filiale engadinese è concluso. Entrambe le aziende, che svolgono il trasporto urbano e suburbano di Coira e nell'alta Engadina e che sono ora riunite in un'unica denominazione «Bus + Service SA», hanno così rinnovato con il SEV il CCL sottoscritto nel 2015.

Le divergenze nelle trattative hanno riguardato in particolare la ripresa delle modifiche della LdL (con la soppressione dei supplementi di tempo per pause esterne sino ai 60 minuti), il sistema salariale e le

modalità di valutazione del personale. Queste ultime sono state riviste, riformulando i criteri in modo più trasparente e comprensibile per i dipendenti. Ciò rende anche più chiara la progressione salariale, che resta basata sui mezzi finanziari disponibili. Per rispettare le indicazioni della LdL, sono stati aumentati i forfait per i tempi di percorso e le pause esterne. La commissione del personale avrà inoltre maggior peso nella stesura dei piani di lavoro e dovrà in particolare esprimersi sulle eccezioni nella struttura dei turni, quali per esempio la riduzione della durata delle pause. La massa sala-

riale totale verrà aumentata per il 2019 dello 0,8%. Per permettere l'integrazione dell'esito del colloquio personale nello stipendio dell'anno successivo, la durata dell'anno di riferimento è stata spostata al 1° aprile, con termine il 31 marzo successivo. L'andamento costruttivo delle trattative conferma un consolidamento dei rapporti tra ChurBus e EngadinBus con i partner sociali: la direzione appare disposta a coinvolgere i propri dipendenti e a discutere in modo aperto con i sindacati. Si tratta senza dubbio di buone premesse, che lasciano sperare in un'ulteriore evoluzione positiva.

PANORAMIC GOURMET SA

«Excellence», ma solo nel materiale rotabile

Peter Peyer Due settimane fa, Glacier Express SA, filiale della ferrovia retica SA (RhB) e della Matherhorn Gotthard Bahn SA, ha presentato la sua ultima creazione: la «Excellence Class», che circolerà dalla primavera prossima tra San Moritz e Zermatt. Il personale sui treni del Glacier-express, sui vagoni ristoranti della RhB e di Minibar sarà della Panoramic Gourmet SA, che in precedenza si chiamava Rail-Gourmino SwissAlps SA.

Purtroppo, però, né il nuovo nome, né la nuova direzione, né tantomeno le offerte esclusive riescono a mascherare le lacune delle condizioni di impiego. L'unica nota positiva è stato il rinnovo per quattro anni del CCL, che deve tuttavia ancora essere approvato dal consiglio di amministrazione e dall'assemblea dei membri del SEV.

A livello retributivo, il nuovo

CCL prevede piccoli aumenti della progressione annuale, della provvigione sulla cifra d'affari e dell'indennità in caso di pernottamento fuori sede. Il personale beneficerà anche di una riduzione della trattenuta per i pasti e i dipendenti in pianta stabile potranno godere di un fine settimana libero per mese civile. Il CCL regola pure l'applicazione delle nuove disposizioni della LdL.

La portata di queste modifiche e le ripercussioni su salari e turni sono di difficile valutazione, per cui le parti hanno convenuto di trarre un bilancio intermedio nella primavera del 2020, in modo da permettere le rettifiche che dovessero rivelarsi necessarie. In conclusione, possiamo affermare che è stato fatto un ulteriore passo nella buona direzione, anche se le condizioni d'impiego rimangono certo molto lontane dal risultare eccellenti.

I NOSTRI MORTI

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

Lavinia Briner, 97 anni, Mendrisio
Silvia Cereghetti, 87 anni, Morbio Inferiore

Maria Cerri-Zanini, 88 anni, Luino
Maria Coldesina, 97 anni, Balerna
Marzio «Popi» Menini, 87 anni, Bellinzona

Carlo Ramasco, 92 anni, Bellinzona

Elvezio Ratti, 97 anni, Caslano
Fernanda Rossini, 76 anni, Grono

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

AUTOLINEA MENDRISIENSE

CCL rinnovato all'AMSA

Un Contratto collettivo di lavoro (CCL) solido e garante di buone condizioni di lavoro. Insieme ai partner sociali OCST (Organizzazione cristiano sociale) e SEV (Sindacato del personale dei trasporti), l'AMSA ha negoziato il rinnovo del CCL fino al 2021. Un passo importante per l'azienda, come pure per i dipendenti che si impegnano giornalmente per assicurare un servizio ottimale all'utenza di tutto il Mendrisiotto. Regione particolarmente congestionata dal traffico.

In un'epoca di grandi pressioni sul mercato del lavoro e di grandi sfide nel settore del trasporto pubblico - sempre più sollecitato - il rinnovo del CCL offre importanti garanzie sociali e salariali. Di particolare rilievo l'estensione del pensionamento anticipato a tutti i dipendenti dell'AMSA. Si tratta di un importante miglioramento che s'inserisce in una moderna politica previdenziale capace di agevolare in modo flessibile le esigenze del personale. Con il rafforzamento di questa scelta, AMSA si allinea alle buone pratiche di altre aziende di trasporto pubblico in Ticino e in Svizzera.

Il trasporto pubblico rappresenta un tassello fondamentale nella mobilità. Dal 2005 i chilometri percorsi a bordo di un autobus in Ticino sono aumentati del 40% e nel 2017 sono stati trasportati 31,1 milioni di passeggeri (+ 7.5% rispetto al 2016). I dati divulgati recentemente dal Dipartimento del Territorio confermano anche come il potenziamento dei servizi su gomma nel Mendrisiotto (2015-2016) è stato accolto da un grande successo. Infatti dall'introduzione delle nuove linee PAM 2, AMSA ha visto accrescere la sua utenza di oltre il 25%.

L'aumento della richiesta di prestazioni significa anche assicurare la piena occupazione, che presso AMSA è caratterizzata da personale unicamente residente nella regione, il quale potrà contare ancora nei prossimi anni su un CCL garante di stabilità e continuità.

Il CCL, passato al vaglio del personale e del Consiglio di amministrazione, sarà in vigore dal primo gennaio 2019 e sarà valido tre anni.

VPT SOPRACENERI

Uniti siamo forti

Angelo Stroppini Eccome se lo sono i membri della sezione VPT Locarno. Erano una cinquantina tra marinai, ferrovieri ed autisti di bus. Tutti presenti sabato 8 dicembre al ristorante Contrattempo di Losone per l'assemblea e la cena sezionale. I lavori assembleari sono stati aperti dal presidente Luca Madonna, che dopo i saluti ha ricordato i principali temi sindacali che hanno riguardato la sezione nel corso del 2018.

Una precisa regolamentazione del tempo di lavoro, (al momento di andare in stampa approvata anche dalla Direzione FART) permetterà di meglio specificare quanto attualmente in vigore nel Regolamento Organico FART. Con le nuove regole, verranno create

le migliori premesse per una corretta gestione del tempo di lavoro. Grazie a questo, situazioni di accumulo «fuori controllo» di giorni di libero e compenso arretrati non capiteranno più. La nuova regolamentazione concordata entrerà in vigore dal 1° gennaio 2019. Il lungo percorso per la realizzazione del CCL per i dipendenti SNL attivi sul lago Maggiore è stato presentato dal segretario sindacale Stroppini. Gradito ospite della serata l'amico e vice presidente VPT Peter Bernet. L'assemblea ha nominato i colleghi Marco Nicolis e Fabio Pellanda quali nuovi revisori. A seguire la cena, gradita e ottimamente organizzata dal cassiere sezionale Luca Giudici.

IMPRESSUM

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: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona, tel. 091 825 01 15, e-mail: giornale@sev-online.ch

Tiratura: edizione italiana: 3591 copie; totale: 40'995; certificata il 6. 2. 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, www.fachmedien.ch; e-mail: kontakt@fachmedien.ch,

Pre stampa: AZ Medien, Aarau, www.azmedien.ch

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch ISSN 2624-7836

Prossima edizione: 31 gennaio 2019. Chiusura redazionale: 23 gennaio 2019



Chiusura segretariato Bellinzona

Il Segretariato regionale del SEV a Bellinzona, sarà chiuso per le feste natalizie da venerdì 21 dicembre (ore 12.00) fino a mercoledì 2 gennaio 2019 compreso. Auguriamo a tutti i nostri associati e a tutte le nostre associate un Nuovo Anno se possibile sempre migliore di quello appena trascorso.

SOTTOFEDERAZIONE TS

Le nostre supposizioni sono state confermate

Servizio stampa TS Durante la seduta del 9 novembre, la commissione centrale si è tra l'altro occupata, in retrospettiva, del penoso tema della formazione professionale e della sua problematica applicazione.

Il «gruppo di accompagnamento formato da professionisti P-OP» si è incontrato con la direzione P-OP l'ultima volta il 12 ottobre scorso. Argomento centrale di questa seduta era lo stato della messa in atto e chiarire alcune domande in sospeso.

Stato attuale

Secondo la valutazione della direzione, lo stato di applicazione presso ZBS, FZI e MLO è sostanzialmente buono e, secondo lei, concluso con il 1. gennaio 2018. Si deve costatare che in singoli settori si verificano ancora discussioni fra collaboratori e superiori per quanto attiene all'attribuzione dei livelli. Questo è dimostrato anche dal fatto che nel livello 1 del tecnico di manutenzione ZBS esiste un eccesso. Contemporaneamente nei livelli 2, 3 e 4 vi è un sottoeffettivo. Purtroppo, nella regione di Zurigo, in seguito al sottoeffettivo esistente, non si sono potuti eseguire tutti i lavori nel settore del livello 3, come previsto. Questa situazione dovrebbe essere ora affrontata con un'offensiva di reclutamento e formazione. Fino ad allora la quota di fluttuazione 2018 presso la manutenzione ZBS è stata in media il 7.9% (ZBS Zurigo il 9,8%). Anche di questa fluttuazione si deve tener conto per il reclutamento. Secondo noi, è indispensabile investire anche per il mantenimento del personale!

Inchiesta sull'applicazione dei profili professionali

I rappresentanti del gruppo di accompagnamento (SEV TS e CoPe) hanno dato in-

zio ad un'inchiesta presso i 2355 collaboratori di ZBS, FZI e MLO per accertare come è stata percepita l'applicazione. Vi hanno preso parte il 32,9% degli interessati, ciò che permette di considerare rappresentativo il risultato.

Queste sono le conclusioni che emergono:

- i collaboratori sono del parere che l'applicazione si sia svolta più male che bene. Il risultato è stato un valore di punti 2,97 su una scala di 6;
- i collaboratori attribuiscono un punteggio di 3,7 (su 6) al fatto che le esigenze del nuovo profilo professionale non corrispondono al loro lavoro quotidiano;
- l'aspetto delle carriere, costantemente ricordato, non è - o solo scarsamente - conosciuto. Questi tipi di carriera devono essere comunicati ancora una volta al personale;
- i superiori non sono stati sufficientemente istruiti, e troppo a breve termine, sui colloqui informativi con i collaboratori;
- gli accordi conclusi in seno al gruppo di accompagnamento con la direzione sono stati applicati solo parzialmente.

I risultati sono la chiara dimostrazione che il progetto «profili professionali» nella sua applicazione e nell'attribuzione dei rispettivi livelli ha provocato grande insoddisfazione e frustrazione nel personale. Neppure la consegna delle 1000 firme raccolte ha indotto la direzione a decidere delle modifiche. Inoltre siamo del parere che con questi «profili professionali» ci si possa bloccare nella flessibilità dell'impiego giornaliero! Terremo d'occhio la disponibilità dei veicoli motore!

La prossima seduta della commissione centrale si terrà il 14 dicembre.

PV TICINO E MOESANO

Pranzo di Natale

Franco Panzeri Una novantina di pensionati ha accolto l'invito della nostra sezione al pranzo natalizio, organizzato anche quest'anno alla Residenza Al Parco di Muralto, vicino alla stazione di Locarno. Dopo l'aperitivo, il benvenuto del presidente sezionale Eligio Zappa e l'intervento del segretario sindacale del SEV Angelo Stroppini, sono seguiti un ricchissimo antipasto e il piatto principale di carni.

Un ricco menu che ha saputo soddisfare anche i palati più esigenti, servito dal personale del ristorante di una cortesia inappuntabile. Come è consuetudine, la nostra festa è stata rallegrata da un accompagnamento musicale e dalla immane ruffa, organiz-

zata dai membri di comitato Marco Hefti ed Eliana Biaggio e dotata di molti ricchi premi. Anche la direzione della Residenza Al Parco ha voluto contribuire, mettendo in palio un buono pranzo per due persone. Un gesto che è stato molto apprezzato dal Comitato sezionale e dai presenti! Il pranzo di Natale dei pensionati SEV è un classico appuntamento di fine anno durante il quale si rinnovano e si rinsaldano vecchie amicizie e conoscenze.

Per favorire la partecipazione del maggior numero possibile di pensionate e pensionati, il comitato PV Ticino e Moesano valuterà prossimamente se tenere in futuro questo evento alternativamente nel Sopra e nel Sottoceneri.



La tavola imbandita nella sala accogliente e luminosa della Residenza al Parco

ZPV

Il Sopre tiene ancora banco Incontro annuale tra i quattro paesi

Roger Tschirky L'ultima riunione è stata caratterizzata da discussioni animate e approfondite, che confermano la vitalità della ZPV. Ri-orientamento professionale, congiunzione dei profili professionali, rinnovo del CCL e altre questioni, come la certificazione linguistica, la politica del personale, le distribuzioni e SOPRE hanno reso quest'anno molto impegnativo.

Alla fine, siamo stati sollecitati anche dalla formazione Delta, per la quale abbiamo potuto trovare una buona soluzione a favore dei dipendenti. Va notato in positivo il reclutamento di nuovi membri nell'ambito di Personale treno 123. È anche stato deciso di adottare per tutte le sezioni del personale treno FFS il programma per le vacanze Fervac.

Nuovo sistema di reclutamento

Abbiamo poi rinnovato le richieste a Linus Looser di un adeguato compenso per i problemi generati da SOPRE. La ZPV intende affrontare il futuro in modo proattivo, impiegando nuovi strumenti di reclutamento e rivedendo e ampliando le proprie strutture per adeguarle alla situazione attuale. Nel corso della riunione, abbiamo discusso anche le conseguenze del CCL, della BAR e della nuova LdL. Durante il prossimo anno si terranno i convegni seguenti: gioventù, 8

maggio; CCL, 13 maggio; donne, 14 maggio; 29 ottobre KuBe 2020. Tutti i convegni avranno luogo ad Aarburg. Il sito internet della ZPV in francese dovrebbe essere pronto entro la primavera 2019. Le quattro assemblee regionali della ZPV sono state molto ben organizzate e hanno avuto un'ottima affluenza. Ringraziamo tutti per l'interesse dimostrato. Per il futuro, la ZPV vuole migliorare la considerazione e l'integrazione delle commissioni.

Incontro sindacale delle quattro nazioni di lingua tedesca

L'edizione di quest'anno dell'incontro della quattro nazioni (Germania, Austria, Lussemburgo e Svizzera) è stata organizzata dai colleghi lussemburghesi, che ci hanno riservato l'onore di essere i primi a visitare la loro nuova centrale d'esercizio. Tutti i sindacati sono confrontati con gli stessi problemi: in Austria e in Svizzera si registrano ogni giorno aggressioni ai danni del personale treno. In Austria il personale dispone di una App per la sicurezza che funziona molto bene. Il personale treno delle OeBB ha anche la facoltà di portare una «Body Cam», per la quale riceve anche una formazione adeguata. In Lussemburgo, bambini e studenti sino ai 30 anni d'età possono utilizzare gratuitamente il treno, mentre i seniori pagano solo 100

Euro. Dal 2020, l'uso del treno sarà gratuito per tutti. Per motivi di sicurezza, i treni continueranno ad essere accompagnati da personale, ma la gratuità avrà ripercussioni negative per il personale di vendita, per altro confrontato in tutte le nazioni da continui tagli. Il personale treno diventa così il biglietto da visita di tutte le aziende, che hanno però difficoltà crescenti a reclutare nuovi dipendenti. Va invece notato positivamente l'aumento della quota di donne. In tutte le nazioni vi sono problemi con le distribuzioni: in Lussemburgo, i colleghi sanno solo con tre giorni di anticipo che turno dovranno svolgere, a meno che non facciano parte dei circa 400 fortunati al beneficio della distribuzione annuale.

È quindi un grande problema riuscire a conciliare la vita professionale con quella familiare. Nelle altre tre nazioni vengono riconosciuti congedi maternità e paternità più generosi che in Svizzera. Presso le DB e le OEBB, i dipendenti hanno dovuto far ricorso allo sciopero per ottenere miglioramenti delle proprie condizioni di lavoro. Tutti i sindacati riconoscono comunque l'importanza di conciliare lavoro e tempo libero. La soluzione di questo problema gioverebbe anche alle aziende.

LPV

Competenze linguistiche: processo molto astratto

Commissione centrale Nella sua ultima riunione del 2018, la commissione centrale LPV si è occupata di temi ormai ben noti. Dopo un paio di anni in cui le divisioni si sono occupate delle modalità di esame e di mantenimento delle conoscenze linguistiche, il problema è passato al settore della formazione del gruppo FFS, che ha definito un processo estremamente astratto e teorico, la cui accettazione da parte del personale è ulteriormente diminuita. Gli aspetti maggiormente critici sono il livello del vocabolario ferroviario, le modalità e il genere di esame, il tempo messo a disposizione, la mancanza di applicazioni pratiche e altro ancora. La LPV intende quindi riprenderne l'argomento con la formazione.

I nuovi programmi di pianificazione Sopre e Caros continuano a presentare dinamiche proprie molto preoccupanti. Raccomandiamo quindi al personale di locomotiva di salvare in modo adeguato i dati PSN e dei turni, per essere in grado di documentare le prestazioni svolte in caso di perdita dei dati.

Le FFS intendono sviluppare la formazione di base del personale di locomotiva in modo unitario per tutte le divisioni. Da primavera 2018, è stato lanciato un progetto in questo senso e, al termine della fase preliminare, i partner sociali sono stati invitati a far parte della

direzione e nel team di progetto. Lo stato attuale dello stesso indica che gli impulsi provenienti dalla pratica non sono stati tenuti in debito conto e che il progetto aveva tra i propri obiettivi primari la riduzione della durata della formazione. La LPV ha pertanto deciso di rinunciare alla partecipazione, anche perché le CoPe delle due divisioni sono rappresentate in modo adeguato. Pat Cavelti ha riferito del nuovo CCL delle RhB, che prevede nuove disposizioni per le pause e i supplementi di tempo.

La nostra cassiera centrale Mirjam Ensner aveva annunciato all'assemblea dei delegati la propria volontà di lasciare l'incarico, per il quale ha manifestato interesse un giovane collega. Dopo il conteggio dei voti per corrispondenza inviati dai delegati, la CVG LPV ha confermato l'elezione all'unanimità a nuovo cassiere di Jan Schönenberger, che entrerà in carica il primo gennaio 2019. Ci congratuliamo con lui per la brillante elezione, augurandogli molte soddisfazioni ed esperienze interessanti. A Mirjam vanno i nostri ringraziamenti per il suo grande impegno in questi cinque anni e gli auguri per il futuro. Sarà ancora lei a presentare i conti 2018 all'AD 2019, al termine della quale sarà congedata con tutti gli onori del caso.

Casa polivalente Rodi-Fiesso

Valle Leventina

L'ideale per soggiorni di gruppo

Contatti
Casa Polivalente
c/o Colonie dei Sindacati
P. Collegiata,
Salita S. Michele 2
cp 1211- 6501 Bellinzona

tel. 091 826 35 77
info@coloniedeisindacati.ch
https:// coloniedeisindacati.ch

Prezzi vantaggiosi per scolaresche, associazioni, gruppi scout, ecc. Fino a 102 posti letto.

Ampi spazi disponibili per corsi, conferenze e seminari. Su richiesta servizio pensione completa.

SCIOPERO DELLE DONNE

Braccia conserte per molte ragioni

In tutta la Svizzera sono stati creati comitati/piattaforme per l'organizzazione dello sciopero delle donne del 14 giugno 2019, sull'onda di un nuovo slancio. Anche in Ticino, associazioni, donne del sindacato e collettivi si stanno muovendo e il 12 gennaio 2019 si daranno un nuovo appuntamento a Bellinzona.

Françoise Gehring «Se le donne vogliono, tutto si ferma» E stato lo slogan del primo sciopero nazionale delle donne il 14 giugno 1991. Da allora qualche timido passetto avanti è stato compiuto, ma sul fronte dell'uguaglianza tra i sessi resta ancora molto da fare. Deludente, molto deludente, la riforma della Legge federale sulla parità approvata recentemente dalle Camere federali. Ma ancora più preoccupante il clima di restaurazione culturale che si manifesta con un accresciuto sessismo, una banalizzazione della violenza e un conservatorismo che vuole «rimettere le donne al loro posto» costi quel che costi. Nell'ambito dell'esame sul preventivo 2019 della Confederazione (novembre 2018), il Consiglio nazionale ha per esempio bocciato la proposta dell'UDC che mirava ad abolire l'Ufficio federale per l'uguaglianza.

Il rinnovato slancio dei movimenti femministi ovunque nel mondo - dalla vicina Italia, alla Spagna fino agli Stati Uniti - è reale anche in Svizzera e la creazione di collettivi in vista dello sciopero del 14 giugno 2019 mostra che le donne di questo Paese non vogliono cedere il passo. Ogni diritto è stato conquistato con fatica, per cui guai arretrare. La «Women's march» di Zurigo nel 2017 (cfr. articolo accanto) e la grande manifestazione del 22 settembre 2018 a Berna, sono solo l'espressione più visibile di un movimento in crescita, che accomuna donne di tutte le provenienze.

Ed è pure frutto di un lavoro collettivo il «Manifesto per lo sciopero delle donne* del 14 giugno 2019». Un documento in 19 punti che elenca le principali rivendicazioni delle donne: dalla parità salariale alle assicurazioni sociali; dalla riduzione del tempo di lavoro alla libertà sessuale e di identità di genere; dal diritto d'asilo ai percorsi scolastici. C'è poi tutto un sistema di organizzazione patriarcale che va rifondato.

Lo sciopero delle donne del 1991 aveva sorpreso tutti per la sua portata: mezzo milione di donne avevano incrociato le braccia:

sui posti di lavoro, certo, ma anche a casa, sospendendo scope e stracci alle finestre. In tutta la Svizzera erano stati creati dei punti di ritrovo per dibattere, discutere, ristorarsi, scambiare e condividere esperienze. Grazie a questa ondata viola, le donne hanno ottenuto la Legge federale sulla parità (entrata in vigore per la prima volta il primo luglio 1996), il congedo maternità (atteso dal 1945), lo splitting e il bonus educativo nell'AVS, misure di lotta contro la violenza domestica e la legge sulla soluzione dei termini (interruzione della gravidanza). Conquiste ottenute grazie alla tenacia di tutte le donne e favorite anche dalla presenza della Consigliera federale Ruth Dreifuss.

Oggi con l'avvento dei populismi, soffia un vento pericoloso. Le donne intendono battersi e continuare a lottare per i loro diritti e contro ogni forma di discriminazioni e violenze. In Svizzera, lo ricordiamo, ogni giorno 11 persone (di cui 9 donne o ragazze) sono vittime di una lesione dell'integrità sessuale; ogni due settimane si verifica un caso di violenza domestica con esito letale. Secondo una statistica europea, le donne sono il gruppo sociale più bersagliato in web, seguito dai migranti. Lottare, insomma, si deve. Le donne rivendicano il diritto di vivere libere in una società che garantisca uguali diritti a tutti e a tutte.

Per il 2019 il Ticino si prepara, come il resto della Svizzera, ad organizzare degli eventi dislocati sul territorio per poi confluire tutte e tutti in serata a Bellinzona per una grande manifestazione. Andranno valutate le diverse forme di astensione dal lavoro e per chi non potesse, saranno individuate forme di condivisione dello sciopero visibili e riconoscibili. L'obiettivo è di dare vita ad una piattaforma più ampia possibile che possa esprimere il pensiero delle donne nella diversità, per un obiettivo comune: il raggiungimento della piena uguaglianza. Lo sciopero delle donne si inserisce in un momento importante per le donne ticinesi: il 50esimo del diritto di voto, ottenuto per la prima volta il 19 ottobre 1969.

► Verso lo sciopero delle donne 14 giugno 2019 in Ticino. Riunione della piattaforma organizzativa sabato 12 gennaio 2019 dalle ore 14, Casa del Popolo, Bellinzona



VIOLENZA

In piazza a Zurigo con la marcia delle donne

Le donne svizzere si mettono in moto. E si danno appuntamento il 19 gennaio 2019 a Zurigo (ore 18.00, Helvetia Platz) per denunciare la violenza contro le donne, che in Svizzera è una realtà (cfr. articolo accanto). L'invito parte dalla Marcia delle donne di Zurigo e Ginevra, che fanno parte del movimento globale, avviato negli Stati Uniti il 21 gennaio 2017 a Washington D.C. L'evento,

nato come manifestazione di base, è stato organizzato il giorno dopo la cerimonia inaugurale del presidente Donald Trump, con l'obiettivo di «mandare un messaggio chiaro: i diritti delle donne sono diritti umani. La Marcia delle donne promuove i diritti delle donne, i diritti LGBT e sensibilizza l'opinione pubblica sulla disparità razziale, sui problemi dei lavoratori e dell'ambiente.



PERIODO SABBATICO

Assicurarsi adeguatamente

Per il prossimo anno stiamo pianificando un periodo sabbatico di 5 mesi durante i quali saremo in viaggio all'estero. Di cosa dovremmo tener conto dal punto di vista assicurativo?

Per il periodo in cui usufruirete delle ferie retribuite la copertura assicurativa rimarrà invariata. Gli infortuni non professionali e il pagamento continuato del salario in caso di malattia e infortunio saranno comunque coperti dall'assicurazione del vostro datore di lavoro. Dovreste in ogni caso verificare con la vostra cassa pensione se, per il vostro soggiorno all'estero, sia necessaria un'integrazione. Non dimenticate di portare con voi la vostra tessera d'assicurazione. Vi consigliamo inoltre di stipulare un'assicurazione Assistance persone e spese di annullamento viaggio per poter usufruire di un'indennizzo dei costi in caso di cancellazione o interruzione del vostro viaggio. Oltre a una RC privata, assolutamente indispensabile, può tornare utile anche un'assicurazione di protezione giuridica. Dovreste anche verificare che gli oggetti che porterete con voi siano adeguatamente assicurati per tutelarvi da eventuali furti, in particolare le macchine fotografiche, i computer portatili e tanto altro ancora.

Per quanto riguarda la parte di ferie non retribuite, potrete usufruire dell'assicurazione contro gli infortuni del vostro datore di lavoro per altri 31 giorni successivi alla data della vostra partenza. In questo caso dovreste comunque stipulare un'assicurazione mediante convenzione. È possibile inoltre farsi carico dei costi della prosecuzione di un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, normalmente a carico del datore di lavoro, tuttavia, a seconda delle circostanze, non è una scelta consigliabile dal momento che durante questo arco di tempo non si per-

cepisce lo stipendio. Eventualmente, un'assicurazione separata di indennità giornaliera in caso di malattia con indennità fissa può costituire un'integrazione conveniente.

Durante le ferie non retribuite, il versamento dei contributi AVS viene interrotto; è quindi importante assicurarsi che, per l'anno in questione, venga raggiunta la quota del contributo minimo, attualmente pari a CHF 478.- per una persona e a CHF 956.- per le coppie di coniugi. Se nell'arco di un anno civile usufruite di oltre tre mesi di ferie non retribuite, dovreste preventivamente segnalare all'ufficio AVS del vostro comune di domicilio l'interruzione della vostra attività lavorativa. Anche i contributi per l'assicurazione di disoccupazione non devono essere versati. Se negli ultimi due anni avete lavorato almeno 12 mesi e versato i relativi contributi, avrete comunque diritto a riscuotere le prestazioni previste nel caso in cui, dopo il vostro ritorno, siate disoccupati.

Il discorso cambia per le casse pensioni, il cui regolamento varia di caso in caso. Molte prevedono la possibilità di continuare a finanziare la previdenza professionale anche durante un periodo sabbatico. Soprattutto per quanto riguarda la quota di rischio, tale opzione è importante per poter mantenere invariate le prestazioni del 2° pilastro in caso di decesso o di incapacità di guadagno. È comunque consigliabile l'interruzione del pagamento del premio di risparmio, in particolare perché di norma, oltre che al datore di lavoro, spetta anche a voi versarne i relativi contributi.

In partenariato con

helvetia 
La Sua Assicurazione svizzera



CARTA BIANCA Gianluca Carini, marinaio

Noi e il Natale

Mancano pochi giorni a Natale e come ogni anno il rituale si ripete: le città si accendono, i viali si illuminano, le case hanno il loro albero addobbato con palline, angioletti, cioccolatini. Si organizzano le cene con i colleghi, gli aperitivi con gli amici, ci si scambia gli auguri con i vicini di casa. Per il pranzo con i parenti, che se va bene li vedi per la seconda volta dopo Pasqua, si prepara la tavola esibendo la tovaglia ricamata dalla nonna. Si apparecchia con l'argenteria ancora più vecchia della nonna, da adoperare solo in occasioni come questa. Si respira un'aria diversa. Siamo circondati da un'atmosfera speciale, magica. Bello. Tutto molto bello. Ma il Natale, è anche il momento adatto dove ritagliare del tempo per se stessi. Un'opportunità per dedicare alcuni istanti all'introspezione. Entrare in intimità con il proprio io. Porsi delle domande, cercare le risposte. Lasciarsi trasportare dalla mente in quello spazio privato e inaccessibile dove nessuno ci può giudicare. Fare un serio ed onesto bilancio di quello che è stato il nostro comportamento durante quest'anno che volge al termine. Affidare sogni e speranze all'anno che verrà. Dire che a Natale si è un po' più buoni è buffo. Buoni dovremmo esserlo tutti i giorni. Tutti i giorni dovremmo rispettare il prossimo, aiutare chi ci chiede

aiuto, accogliere chi bussa alla nostra porta con un sorriso, con affetto. Oppure..., essere semplicemente noi stessi. Sempre, che piaccia o no. Rimanere spontanei, naturali, è un lavoro che necessita impegno, costanza, determinazione, coraggio. Ma questo si sa, costa fatica e sacrificio. Accettare i propri pregi e difetti è un'impresa non da poco. Ma possibile. Sviluppare un pensiero critico ci rende liberi e indipendenti. È vero, il tempo un po' ti cambia. Modella e ammorbidisce quel nostro carattere che con tanto senso di dignità ci ha accompagnato nella vita. Tuttavia, non lasciamoci ingannare. Siamo quel che siamo. Portiamo dentro di noi quello che ci è stato trasmesso fin da piccoli. Ognuno segue la strada che gli è stata indicata. Potrà deviare, trovare degli ostacoli durante il percorso, ma alla fine ritroverà il cammino. Il Natale da sempre provoca emozioni, sentimenti, pensieri che spesso sono diventati parole scritte, aforismi, massime da ricordare. Ed è con una di queste citazioni che auguro a tutti voi un sereno Natale ed un felice anno nuovo:

«Alcuni suggerimenti per un regalo di Natale. Al tuo nemico, perdono. / Al tuo avversario, tolleranza. / A un amico, il cuore. / A un cliente, il servizio. / A tutti, la carità. / A ogni bambino, un buon esempio. / A te stesso, rispetto» (Oren Arnold).

PRESI PER LA GOLA

Ti-Press / Samuel Golay

Le feste natalizie coincidono anche con la gloria e lo splendore del panettone, tradizione dolciaria milanese e ticinese che molti panettieri-pasticcieri preparano ancora in modo artigianale. Per garantirne fragranza, consistenza e profumo, la materia prima è di fondamentale importanza. Canditi (arance e cedro), uvette e (tanto) burro non posso mai mancare nella versione originale.

BRACCIANTI

L'amaro prezzo dei pomodori



Secondo un'indagine del settimanale italiano L'Espresso, negli ultimi sei anni i braccianti caduti sono più di 1.500. Immigrati e italiani. Nell'indifferenza generale.

Le pubblicità dei pomodori e delle passate di pomodoro sono suadenti e rassicuranti; mostrano quadri idilliaci di famiglie felici attorno a un tavolo, mentre di là in cucina il sugo fumante rosso fuoco «borbotta». Il frutto caldo della terra, che ricorda le lunghe serate estive, ha però un risvolto brutale: sono le persone - migranti e pure italiane - che cadono a terra senza vita sotto il peso dello sfruttamento.

La raccolta di pomodori, ma anche di clementine, si conta in morti. Persone uccise dal caldo, dalla fatica, dalla disperazione. Ma anche da chi non tollera che i braccianti si difendono e difendono gli altri. Il sindacalista maliano Soumayla Sacko, è stato ammazzato in Calabria il 2 giugno

2018 proprio perché lottava per i diritti di questi lavoratori. Mentre il camerunese Jean Pierre Yvan Sagnet - laureato al Politecnico di Torino e insignito dell'onorificenze al merito dal presidente della Repubblica Sergio Mattarella nel 2017 - è stato capofila di una rivolta contro il caporalato, attorno alla Masseria Boncuri, che ha portato all'arresto di 16 persone appartenenti ad un'organizzazione criminale attiva tra Rosarno, Nardò e altre città della Puglia.



Il documentario: bit.ly/Esclavage_arte

Alla sua storia l'emittente «Arte» ha dedicato un bel documentario: poco più di mezz'ora di cruda realtà ma anche di lotta per i diritti umani. Sagnet racconta il percorso dei pomodori dal caporalato alle nostre tavole. E denuncia le condizioni di vita dei braccianti: case fatiscenti e sudice, con tetti pericolanti; 40 persone stipate in un locale angusto che dormo

no su materassi sporchi pagati 10 euro. «Qui in queste campagne - racconta Sagnet - i migranti vengono considerati come animali. E tutti chiudono un occhio perché sono una manodopera a buon mercato». Nella raccolta dei pomodori, in certe aziende i braccianti sono sottoposti a ritmi sfiancanti di 10-12 ore al giorno di lavoro, spesso in nero, in condizioni atmosferiche e climatiche usuranti. Le cronache di queste anni hanno raccontato storie di africani disperati che si impiccavano nelle fabbriche di roccate o di braccianti investiti mentre tornano dal lavoro in bici su strade male illuminate e piene di buche.

Jean Pierre Yvan Sagnet, che ha visto cadere sotto i suoi occhi diversi braccianti, sfiniti dalla stanchezza, ha avuto il coraggio di denunciare gli aguzzini. E non si è fermato neppure dopo avere ricevuto diverse minacce di morte. Ha creato il marchio etico «No Cap», diventato poi anche associazione. Presieduta dallo stesso Sagnet, l'associazione quest'anno ha eseguito la sua prima attività di controllo nell'ambito della certificazione etica presso le aziende agricole, allo

scopo di controllare la qualità del lavoro e del prodotto. Nel 2018 nasce, quindi, la passata di pomodoro etico «NoCap». «I contratti che le aziende fanno firmare non sono garanzia che il prodotto sia etico. Per questo - spiega Sagnet - vogliamo un tavolo in cui si possa discutere dell'eticità della

filiera». In Italia la Legge anticaporalato è stata approvata nell'ottobre del 2016 in ricordo di Paola Clemente, la bracciante italiana stroncata da un malore nelle campagne di Andria il 13 luglio 2015. Quello stesso giorno gli italiani scoprono un mondo nuovo: «Morire di sfruttamento non è solo questione da africani che vivono nella «clandestinità». Riguarda anche una fetta di mondo 'normale': italiani assunti da agenzie interinali». La legge prevede pene fino a 8 anni di carcere. Sanzioni non solo ai caporali, ma anche agli imprenditori consapevoli di sfruttamento.

E le morti dei braccianti, non avvengono solo d'estate. Tra Rosarno e Corigliano, ogni inverno, oltre diecimila lavoratori dell'Est arrivano per la raccolta delle clementine. Per una stessa drammatica storia di sfruttamento.

SfruttaZero: un gesto di libertà



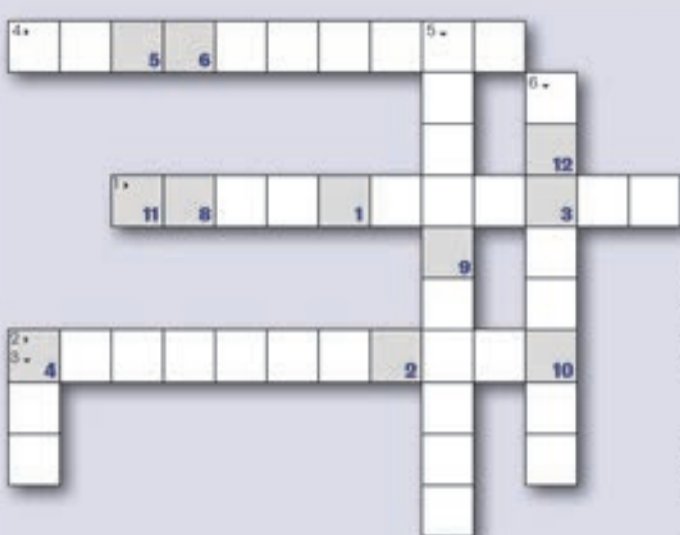
SfruttaZero è un progetto di autoproduzioni di salsa di pomodoro, di tipo cooperativo e mutualistico, promosso da precari e migranti in diversi territori. Un progetto cooperativo in cui tutti gli attori condividono gli obiettivi trasformando in lavoro sano che rifiuta le logiche dello sfruttamento, del caporalato e della grande distribuzione,

le opportunità offerte dalla terra: i pomodori, che diventano salsa all'interno di una filiera produttiva totalmente controllata e addirittura auto-certificata e partecipata. SfruttaZero, un marchio, una «sfida», un «gesto di libertà», come preferiscono dire i ragazzi che l'hanno lanciata. Le associazioni pugliesi operavano già da tempo nel sociale con attività legate alla tutela dei diritti di lavoratori migranti e italiani: da qui ha preso forma il desiderio di fare di più, di costruire qualcosa che potesse porre fine allo sfruttamento di migranti e italiani in agricoltura. L'etichetta raffigura le persone attive nella raccolta.

?

CRUCIVERBA

Conosci il mondo del SEV?



1. Ex presidente USS
2. « Navigazione » in tedesco
3. Abbreviazione di Südostbahn
4. CEO della BLS
5. Ex responsabile SEV del reclutamento (Elena)
6. Vecchio nome del giornale SEV (... .sev)

Soluzione

1	2	3	4	5	6	V	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Potete rispondere alla domanda del concorso **entro il 23 gennaio 2019**;

inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Quiz, casella postale, 3000 Berna 6;
per e-mail: a mystere@sev-online.ch;
via internet: su www.sev-online.ch/quiz

Il nome della vincitrice o del vincitore - che riceverà 40 franchi in buoni libro - sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

La soluzione del numero 18: la foto riguarda Altstätten (SG), dove finisce la linea dell'Appenzeller Bahnen.

Il fortunato vincitore dei buoni Reka del valore di 40 franchi è: **Peter Buschauer, Disentis/Mustér. Sezione VPT Matterhorn Gotthard.**

SULLE ORME DI...

Mimmo Ferrazzo, comandante



Domenico Ferrazzo, per tutti Mimmo, comandante del Lago Maggiore, con Doris Leuthard nel 2017

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

È stato battezzato Domenico, ma per tutti è Mimmo, comandante sul Lago Maggiore. Presidente in pectore della Commissione del personale, Mimmo è stato uno dei volti di punta dello storico sciopero sul Lago Maggiore e membro della delegazione di trattativa che ha negoziato il nuovo CCL SNL che entrerà in vigore l'anno prossimo (cfr. pagina 2).

Occhi verdi, barba folta, stretta di mano ferma. Da qualche parte nel suo cuore, c'è un Corto Maltese (leggendaro personaggio del Novecento creato da Hugo Pratt) che alimenta la sua predisposizione per l'avventura. Sì, perché dietro l'aspetto calmo e pacato, c'è un uomo che ama scoprire nuove orizzonti, aperto sul mondo e sulle persone. Generoso e spesso autoironico, Mimmo Ferrazzo vive sulle sponde del Lago Maggiore dall'età di quattro anni, al suo arrivo dalla Calabria. Il lago lo ha vissuto fin da piccolo, e dopo una parentesi come piastrellista, la passione chiama. Approda alla NLM prima come scalista, poi come bigliettaio-marinaio e successivamente come motorista. Supera gli esami per la patente e dal 2000 è comandante di ruolo sui battelli che navigano sul Lago Maggiore. Mimmo è stato una delle figure centrali dello sciopero del 2017. E quella sì, che è stata un'avventura. Nel bene e nel male.

«L'annuncio del licenziamento collettivo da parte della ex NLM è arrivato come una doccia fredda. I sindacati si sono subito mobilitati e hanno sostenuto il personale dal primo giorno di sciopero». Sono stati momenti esaltanti e al contempo angoscianti, poiché uno sciopero non è mai un'esperienza facile da vivere. «Si mescolano sentimenti di ogni genere, che ribollono dentro ciascuno di noi. Si passa dalla speranza - racconta Mimmo, ripescando dalla memoria i suoi ricordi vivi e chiari - all'incertezza, dalla rabbia alla complicità». Certo è che alla fine di quel percorso, tutti i marinai sono in qualche modo cambiati, perché quell'esperienza ha segnato le loro vite.

Mimmo non ha mai mollato e ha seguito la vicenda della navigazione fino al suo epilogo: l'approvazione del nuovo CCL, che entrerà in vigore l'anno prossimo. «Devo ammetterlo, è stato faticoso. Ma è stato anche un percorso di crescita personale. Poiché quando ci si siede al tavolo delle trattative - sottolinea Mimmo - si deve essere pronti a negoziare, ad ascoltare, a fare la sintesi delle diverse posizioni e delle ri-

vendicazioni sindacali. Passo dopo passo, sapendo perfettamente che qualche inciampo è inevitabile. Alla fine ciò che conta è ottenere il massimo e l'adesione dei colleghi e delle colleghe».

Quando mi parla della sua esperienza, ogni tanto lo sguardo di Mimmo segue la linea dell'orizzonte, come a voler guardare più lontano. E mi viene in mente subito la bella citazione dello scrittore uruguayano Eduardo Galeano: «L'utopia è come l'orizzonte: cammino due passi, e si allontana di due passi. Cammino dieci passi, e si allontana di dieci passi. L'orizzonte è irraggiungibile. E allora, a cosa serve l'utopia? A questo: serve per continuare a camminare».

Se è vero che il nuovo CCL non è un'utopia, è altrettanto vero che per crescere e andare avanti, occorre camminare, seguendo l'orizzonte del cambiamento che tutti speriamo migliore. «Le aspirazioni personali sono spesso intime. Mentre quelle collettive, necessarie più che mai nella società di oggi, possono essere raggiunte anche grazie al sindacato. Ed è in fondo anche per questo motivo che mi sono avvicinato al sindacato: perché ogni problema individuale - spiega Mimmo - deve diventare un impegno collettivo. Solo con il collettivo la solidarietà ha un senso forte, capace di creare una profonda coesione». Entrato nel SEV ventisei anni fa, Domenico Ferrazzo si è avvicinato gradualmente all'attività sindacale, fino ad assumere con il tempo un ruolo di primo piano.

La sua grande passione rimane tuttavia il lago: «Quando sono al comando del battello, sento un senso di pace. Davanti a me un paesaggio familiare, che sa però riservarmi sorprese quotidiane: a volte, di sera, lo scenario che mi si presenta davanti agli occhi sembra un magnifico acquarello». La luce, infatti, cambia i profili, i riflessi nell'acqua disegnano mondi immaginari mentre i battelli solcano sicuri il lago. «Pilotare un battello - sottolinea Mimmo - implica una grande responsabilità e spetta al comandante prendere le decisioni che si impongono quando, per esempio, le condizioni meteo sono avverse o quando soffia il vento da nord, che favorisce il modo ondoso del lago, rendendo così difficile sbarco e imbarco».

Uno degli aspetti che ama del suo mestiere è anche il contatto con le persone. Del resto la navigazione rappresenta un vettore molto importante - e promettente - per il turismo. «I passeggeri, siano essi pendolari o turisti, salgono a bordo, ognuno con le loro storie. E il mio compito è trasportarli da una sponda all'altra del lago nelle migliori condizioni possibili».

DESIDERI NATALIZI

Frida Bünzli

