

SEV N.6

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



INDENNITÀ PER LAVORI GRAVOSI

Non è solo una questione di soldi

Editoriale di Manuel Avallone, vicepresidente SEV



p. 4

Lo scorso 1° febbraio, la direzione della preparazione treni del traffico viaggiatori FFS ha annunciato al personale di non essere obbligata a riconoscere un'indennità per lavori gravosi, che quindi da inizio anno non è più stata registrata automaticamente. Ulteriori informazioni sarebbero seguite a tempo debito.

All'immediato intervento del SEV, le FFS hanno risposto molto seccamente che ai dipendenti della pulizia carrozze non sarebbe più stata riconosciuta l'indennità per «lavori sporchi» di CHF 1.45 l'ora per la pulizia dei WC nelle carrozze viaggiatori, né per lo sverniciamento dei graffi, poiché da inizio 2018 queste attività sarebbero contemplate dalle nuove descrizioni dei posti di lavoro. Queste sarebbero attività che rientrano nelle attività della funzione e il loro svolgimento è stato considerato nell'attribuzione di collaboratrici e collabora-

tori ad un livello di funzione. Pertanto, non possono essere considerate come lavori con aggravamenti particolari.

Le FFS hanno ripreso unilateralmente questa discutibile disposizione nella loro direttiva P 142.5. Il SEV non è però assolutamente d'accordo che si ricorra a simili trucchi per aggirare il riconoscimento di indennità dal tutto meritate. Pulire WC nelle carrozze viaggiatori e sverniciare graffi sono senz'altro attività che «spongono il personale a una sporcizia eccessiva o che sono particolarmente sgradevoli da compiere» e rientrano pertanto nella definizione prevista dal regolamento 113.2, tutt'ora in vigore, per l'attribuzione di questa indennità.

Fa poi particolarmente specie che le FFS vogliano andare a risparmiare proprio presso i dipendenti con i salari più bassi, per i quali ogni franco è particolarmente importante. Questi

circa 510 dipendenti devono rinunciare a circa 200 000 franchi, anche se le FFS hanno registrato un utile di 568 milioni di franchi...

Il SEV si oppone al fatto che i massimi dirigenti si ritaglino e si attribuiscono stipendi sempre più faraonici, neanche fossero ad un self-service, appigliandosi nel contempo a cavilli per privare chi deve fare simili lavori gravosi dell'indennità.

L'intervento del SEV e l'indignazione nell'opinione pubblica per questo attacco alle pulitrici e ai pulitori dei WC hanno permesso di trovare una soluzione ragionevole per il 2019. Le FFS farebbero però bene ad impegnarsi anche nei prossimi anni per trovare una soluzione ben accettata dai dipendenti e che possa motivarli a svolgere il loro importante lavoro. Devono capire che non è solo una questione di soldi ma anche, e soprattutto, una questione di apprezzamento.

Congresso SEV

Sarà sotto il segno del centenario. Elezione di un nuovo vicepresidente

2 e 3

Onda viola

Manca poco meno di un mese allo sciopero nazionale delle donne. Partecipate!

7

Officine

Al voto il 19 maggio. Sarà una svolta decisiva per lo stabilimento industriale

11

Fatti
avanti!

Concorso

La locomotiva del centenario, battezzata a Bellinzona lo scorso 2 febbraio, sfreccia in tutta la Svizzera. Il SEV ha organizzato un concorso fotografico per premiare le foto più belle e più originali. Spazio alla creatività. In palio premi attrattivi. Per partecipare basta inviare a media@sev-online.ch entro il 31 maggio, il proprio scatto, menzionando: nome, cognome, telefono e indirizzo di posta elettronica.

Libretto INFO
SEV 2019 sul
CCL FFS

Il 1° maggio è entrato in vigore il CCL FFS / FFS Cargo rinnovato. Il SEV ha sintetizzato le disposizioni e altri principi inerenti alle condizioni d'impiego e di lavoro del personale FFS nel nuovo libretto «Info SEV 2019». Il libretto è stato appena spedito alle sezioni SEV delle FFS e può essere scaricato alla pagina:

www.sev-online.ch/it/ccl

Richiesta
e confermata
la corretta
applicazione

In una decisione CCL, è stato concordato che tutti i dipendenti delle unità organizzative I-IH (Manutenzione infrastruttura), I-AT-TC-BIH (Manutenzione Telecom) e I-AT-UEW (Sorveglianza), hanno diritto all'indennità giornaliera forfettaria di 19 franchi come rimborso spese per i pasti fuori sede, se soddisfano le condizioni.

Contrariamente alle dichiarazioni e alle direttive fatte da alcuni organi delle FFS, non vi è alcuna esclusione di categorie professionali. Questo è stato confermato dalla direzione d'Infrastruttura. Il SEV si aspetta un'applicazione immediata e corretta.

Urs Huber, segretario sindacale SEV, resp. team Infrastruttura

CONGRESSO SEV 2019

Tanti temi e tanto lavoro



Il presidente del congresso SEV Danilo Tonina (a destra) è anche vicepresidente della RPV e lavora come specialista RCP per FFS Cargo a Sciaffusa. Il vicepresidente del congresso Peter Käppler è anche presidente centrale AS.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Il prossimo 4 giugno le porte del Kursaal di Berna si apriranno agli oltre 400 partecipanti dell'80° congresso ordinario SEV. I lavori saranno diretti dalla presidenza del Comitato SEV, i colleghi Danilo Tonina e Peter Käppler. Il giornale SEV ha chiesto le loro impressioni su questa importante giornata, sulle sfide attuali per il SEV e le loro sottofederazioni RPV e AS, ma anche sul 100° compleanno del SEV.

Quali saranno i punti cruciali del congresso di quest'anno?

Danilo Tonina: Uno dei momenti clou sarà, ovviamente, il discorso del presidente SEV. Per il resto ci concentreremo sulle attività sindacali, visto come la sera prima, all'apertura dei festeggiamenti per il giubileo, sono già previsti vari interventi davanti a un pubblico pressoché uguale.

Peter Käppler: Per me il vero punto saliente sono i delegati e i loro interventi. Questo è anche il senso del congresso in quanto «parlamento del SEV». Il bello è che non puoi pianificare tutto nel dettaglio.

D. Tonina: Sì, il congresso vive sostanzialmente dei contributi attivi dei delegati durante l'esame delle proposte congressuali, dei testi di orientamento e così via.

Che cosa darà da discutere stavolta?

D. Tonina: Come sempre, penso le proposte che il Comitato SEV raccomanda di respingere. Potrebbe anche scaturire qualche opposizione alle modifiche degli statuti e dei regolamenti interni.

Dovrete porre limiti al dibattito, considerando il poco tempo a disposizione?

Svolgimento congresso

08.30 Apertura e questioni statutarie
09.00 Relazione presidente SEV Giorgio Tuti
09.30 Elezioni: nuovo vicepresidente, presidenza comitato, 4 nuovi membri ordinari CGV e 1 sostituto
10.30 Rapporto sociale (bilancio ultimi 2 anni)
11.00 (ca.) Testi di orientamento - prima parte
11.30 (ca.) Proposte al congresso - prima parte
12.00 Pranzo
13.30 Testi di orientamento - seconda parte
15.00 (ca.) Revisione degli statuti e regolamenti SEV (Regolamento di gestione; sul procedimento di esclusione; sulle strutture organizzative e commissioni)
16.00 (ca.) Proposte al congresso - seconda parte
17.30 (ca.) Termine

P. Käppler: No. Una regola del congresso è che sulle questioni non contestate non si dovrebbe prendere la parola. C'è un limite anche al tempo per parlare e al numero degli interventi. Quel che a prima vista si può ritenere come un'interdizione del diritto di parola, è invece un atto democratico e impedisce che gli oratori più navigati monopolizzino il dibattito, mentre tutti devono poter dire la loro.

Sono previste manifestazioni?

P. Käppler: Naturalmente; le manifestazioni ravvivano il congresso. Finora ne sono previste tre. I delegati sono liberi di rendere più visibili i loro interventi, magari inscenando eventi collaterali.

Con sei testi di orientamento vengono definiti i contenuti e gli obiettivi principali dell'attività del SEV fino al congresso del 2021. Quali sono le sfide maggiori?

D. Tonina: Certamente quelle legate al rafforzamento del SEV, come indicato nel rispettivo testo di orientamento, mediante il reclutamento dei membri e la difesa e il consolidamento del Servizio pubblico. Le elezioni federali in autunno saranno decisive per come deve andare avanti la politica svizzera. Per il settore dei trasporti occorre sicuramente una correzione di rotta dell'attuale politica di liberalizzazione dell'UFT. Su questi aspetti dobbiamo vigilare.

P. Käppler: Contro la liberalizzazione e il dumping delle condizioni di lavoro dobbiamo lottare anche a livello europeo, perché i treni e gli autobus non si fermano alle frontiere. In Svizzera abbiamo negoziato CCL forti, ma dobbiamo vincolare contrattualmente anche le aziende che non li hanno sottoscritti.

D. Tonina: Tutti nel frattempo hanno imparato a conoscere il termine digitalizzazione, ma non le sue conseguenze, ad esempio sulla salute. E non dimentichiamo che a poco a poco tutti

veniamo «comandati» da applicazioni come CAROS e SOPRE o dai sistemi di prenotazione o di navigazione. Sono loro ormai a dirci dove si deve essere o quel che si deve fare. Quando però hanno poco a che fare con la realtà e prevedono percorsi inadeguati, le cose girano a vuoto. Mi preoccupa quando la ragione e l'intelligenza del personale sono considerate meno di un sistema. Dovrebbero essere piuttosto gli uomini a controllare le macchine e a intervenire correggendo, dove necessario.

P. Käppler: Per questo tutti i lavoratori devono seguire formazioni di base e continue. Ma è proprio qui che si risparmia, per compensare gli investimenti fatti in sistemi costosi. Alla fine questo si ritorce contro l'azienda. Un altro effetto della digitalizzazione è che molti oggi non lavorano più nei tradizionali luoghi di lavoro, ciò che rende meno chiara la delimitazione fra attività e tempo libero, col rischio di essere sfruttati. L'automizzazione rende inoltre più difficile ai sindacalisti poter raggiungere i colleghi. Molti di questi lavoratori individuali hanno senz'altro bisogno di supporto e di relazioni. Si tratta di una necessità che dobbiamo soddisfare attraverso canali di comunicazione adeguati e con il contatto personale. A volte ci viene consapevolmente impedito di accedere a chi lavora negli stabili amministrativi. Ecco che allora diventa importante la presenza dei fiduciari in loco. In linea generale, dobbiamo essere più vicini a chi lavora. Accanto alle assemblee per le specifiche categorie professionali, occorrono anche eventi interprofessionali a livello locale, per avvicinare tutti i membri SEV come ad esempio fanno già i segretariati regionali.

Il riesame dei punti di servizio nel traffico a carri completi ti preoccupa?

D. Tonina: Non è la ricerca di una maggiore efficienza in sé, quanto piuttosto il focalizzarsi sui tagli, anziché sulla ricerca di nuovi clienti e di ordini di trasporto. Anche l'adattamento dei treni per il servizio spola, il radiotelecomando e l'automazione dell'accoppiamento aiutano a far perdere posti di lavoro. Penso tuttavia che il personale di manovra ci vorrà sempre e che aumenteranno anche le esigenze.

P. Käppler: La digitalizzazione non deve avere come conseguenza la scomparsa del personale dai treni e dalle stazioni, poiché questo non risponde alle necessità dei viaggiatori, che si attendono un'assistenza professionale e la tutela della sicurezza prima, durante e dopo il viaggio! Per questo è necessario personale ben formato.

Fra 20 anni ci sarà ancora un sindacato del personale dei trasporti?

D. Tonina: Assolutamente. Il fatto che anche in un mondo digitalizzato ci siano giovani che scendono in strada e si impegnano per il clima mi rende fiducioso.

P. Käppler: Se le rendite continueranno a calare, i premi di cassa malati e gli affitti a crescere e se aumenterà ancora la pressione sui lavoratori dei trasporti, molti di loro capiranno di sicuro che è necessario unirsi per difendere i propri interessi. Occorre anche un avvicinamento delle vecchie e delle nuove professioni legate alla mobilità. Sono convinto che fra vent'anni il SEV sarà un sindacato della mobilità ancora più forte.

Quest'anno il SEV festeggia i cento anni di vita. Perché?

D. Tonina: I compleanni si possono e si devono festeggiare, perché è semplicemente qualcosa di buono. Cento anni non sono una bazzecola! Si tratta di un tempo molto lungo, durante il quale è stato fatto tantissimo. Vi sono alcune sottofederazioni anche più vecchie. Tutto questo è sconosciuto a molti e non c'è niente di male a farlo sapere. E poi l'idea di portare la festa in giro con un autobus è semplicemente geniale.

Nuove proposte

Proposte n.: K19.001 per un CCL di settore per lunga percorrenza a scartamento normale; 002 per una quota dimezzata per coppie di coniugi e concubini; 003 per un adeguamento più preciso della quota di membro al grado d'impiego; 004 per un fi-



Proposte e raccomandazioni del comitato e informazioni sul congresso su: <https://sev-online.ch/congresso2019>

nanziamento integrale dell'AG FVP con buoni Reka e possibilità di depositare l'AG senza spese; la n. 005 vuole un App SEV; la n. 006 un CCL per tutte le aziende di trasporto ferroviario merci; 007 agevolazioni per l'acquisto di un'automobile; 008 direttive giuridicamente vincolanti per test alcolemici.

GIORGIO risponde

Cosa dice il SEV sul clima?

? Il SEV potrebbe contribuire all'attuale dibattito sul clima? Allo sportello della stazione di Zurigo abbiamo molti più clienti che desiderano ● raggiungere la Spagna o il Nord Europa in treno. Purtroppo i sistemi informatici e i collegamenti ferroviari sono spesso così scarsi che i clienti ritornano all'aereo... sarebbe possibile tematizzare il problema durante gli incontri a livello europeo?

Il treno è sicuramente più ecologico rispetto al trasporto motorizzato privato oppure all'aereo, questo per lo meno sulle medie e brevi distanze. Tutte le varianti di trasporto citate contribuiscono indubbiamente alla mobilità delle persone. Il SEV organizza tutti e tre i vettori di trasporto, impegnandosi da anni in particolare per lo sviluppo del traffico ferroviario. Ovviamente, sistemi informatici e collegamenti lacunosi o addirittura treni notturni cancellati hanno un impatto negativo sull'offerta e la vendita. Queste non saranno destinate a cambiare in meglio se anziché migliorare la cooperazione ci si concentra unicamente a promuovere il libero mercato e la concorrenza tra le varie compagnie ferroviarie. Bisogna quindi lavorare assieme anziché combattersi a vicenda. Certo, il

treno sarebbe più competitivo, se anche per il carburante dei velivoli venissero riscosse le tasse sul clima come sugli altri carburanti, e se le compagnie aeree low cost e i fornitori di servizi aeroportuali non otterrebbero un vantaggio concorrenziale attraverso salari al ribasso e promuovendo dumping sociale a spese dei lavoratori. Questa situazione penalizza logicamente i datori di lavoro che offrono condizioni di lavoro dignitose. Il SEV lotta contro queste condizioni attraverso l'organizzazione sindacale del personale di terra. Ovviamente, per migliorare il clima sarebbe meglio se si volasse e se si guidasse il meno possibile. Le tasse devono però essere sostenibili anche per le persone con redditi più bassi. Sono in particolare i pendolari a subirne le conseguenze. Quando le aziende trasferiscono posti di lavoro, producono inevitabilmente pendolari. In tal caso dovrebbero essere obbligate a pagare una tassa sul clima. Se fosse così, ci penserebbero probabilmente due volte prima di spostare posti di lavoro.

Vuoi rivolgere una domanda a Giorgio o a un altro membro della direzione SEV? Allora scrivi a: giornale@sev-online.ch

CONGRESSO

Christian Fankhauser, un percorso atipico

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Il 4 giugno il congresso eleggerà un nuovo vicepresidente. Sostenuto dal comitato, Christian Fankhauser - che succederà a Manuel Avallone - è ben conosciuto all'interno della VPT, un po' meno nelle sottofederazioni FFS e nella Svizzera tedesca.

«Niente mi aveva predestinato a diventare sindacalista, tanto meno a diventare vicepresidente del SEV», sorride Christian Fankhauser. Attorno a una tazza di caffè, ripercorriamo le tappe fondamentali di questo viaggio non del tutto tipico. Questo bambino di Tramelan (Giura bernese) era stato inserito nella categoria dei bimbi «non bravi a scuola», quando il sistema

scolastico tagliava l'erba sotto i piedi ai bambini di appena 10 anni. «Alla fine della scuola dell'obbligo avevo quindi svolto un apprendistato come impiegato di commercio in un'azienda di meccanica del mio paese natale. È stato lì che ho avuto il mio primo contatto con un sindacato, la FLMO.... ma ho scelto di entrare a far parte della Società svizzera degli impiegati di commercio, dove l'offerta formativa era più adatta al mio lavoro». La sua fibra sindacalista trae le sue radici nelle letture di Zola e più precisamente di «La Bestia umana». Approda così alla Federazione dei lavoratori del legno e dell'edilizia (FOBB) a Zurigo per sostenere le sezioni francofone del sindacato nella revisione dei conti. Qualche anno dopo, entra presso IBM: «Era la fine degli anni '80 e l'informatica era in piena espansione. Si trattava di un lavoro molto

impegnativo, con persone di ogni estrazione sociale. Ma un'importante ristrutturazione condanna il mio superiore gerarchico al pensionamento anticipato, dopo aver trascorso tutta la sua carriera in azienda. Ho provato un forte senso di ingiustizia, non riuscivo a darmi spiegazioni. Ho così sbattuto la porta e sono entrato nella disoccupazione».

Dal SEI al SEV

È stata la svolta. Tenta così la fortuna al Sindacato edilizia e industria (SEI): «Non pensavo che mi sarei occupato della sezione Nord-Vaudois. Non avevo più messo le mani nelle ortiche da tempo. Ma il mio atteggiamento professionale quando ero alla FOBB mi è servito. Al SEI lavora per dieci anni prima di approdare al SEV, dopo aver incontrato il segretario sindacale Eric Levrat durante la loro formazione in politica sociale all'Uni di Ginevra. «Mi sono rivolto al SEV perché stava cercando di svilupparsi nella Svizzera romanda. Prima di iniziare, consideravo il SEV un sindacato molto consensuale. Per me, che provenivo dal SEI e dalla sua linea dura, questo approccio mi sembrava incompatibile. Tuttavia l'immagine più combattiva delle sezioni tpg e tl mi ha fatto venir voglia di unirmi al SEV e di partecipare alla costruzione del primo segretariato SEV nella Svizzera romanda, a Losanna».

Da 15 anni Christian, che è diventato sindacalista, è impegnato nelle sezioni della VPT. È coordinatore del settore autobus e ha organizzato diverse campagne, tra cui una contro le aggressioni nei trasporti pubblici e una per migliorare la salute sul lavoro. Alla vigilia del suo 56° compleanno all'inizio di luglio, si sta preparando da gennaio a questa possibile vicepresidenza. Per ottenere cosa esattamente? «Il mondo del lavoro è diventato più duro negli ultimi decenni, anche nei trasporti pubblici. Sono convinto della necessità di essere ancora più offensivi, soprattutto in relazione alle sfide della digitalizzazione. Desidero continuare a sviluppare la nostra organizzazione attraverso questo principio che mi è caro: è sulla base di mandati chiari che difendiamo i lavoratori e le lavoratrici». Al di là delle sue competenze, l'elezione di Christian Fankhauser a vicepresidente è un momento chiave per la Svizzera romanda, assente dalla direzione del SEV da oltre 10 anni dopo la morte di Pierre-Alain Gentil.



Christian Fankhauser al Primo Maggio 2019 a Friburgo



Un ex autista che era stato licenziato con effetto immediato dalla Rasier Operations B.V., una filiale di Uber, ha vinto una causa contro il suo ex datore di lavoro. Un tribunale vodese ne ha riconosciuto lo statuto di salariato. Secondo il suo legale, si tratta di una prima svizzera. La corte ha stabilito che il licenziamento non era giustificato per cui la società dovrà quindi pagargli due mesi di salario, anche se Uber continua a sostenere che i suoi conducenti «sono indipendenti che scelgono liberamente quando vogliono ricorrere all'applicazione», una tesi già contestata anche da SUVA e AVS, perché evita all'azienda di pagare l'assicurazione contro gli infortuni e i contributi sociali.

Un milione di specie viventi nel mondo è minacciato dall'estinzione e il ritmo del declino della natura sta accelerando: a dirlo è un rapporto del gruppo di 450 esperti dell'ONU per la biodiversità, secondo il quale per invertire la rotta occorre un cambiamento profondo nei modelli di produzione e di consumo dell'uomo. Stiamo erodendo i fondamenti stessi delle nostre economie, i nostri mezzi di sussistenza, la sicurezza alimentare, la salute e la qualità di vita nel mondo intero. Deforestazione, agricoltura e pesca intensive, urbanizzazione, miniere hanno alterato «gravemente» il 75% della superficie terrestre e il 66% degli ambienti marini.

USS

Lavoratori temporanei: mai così tanti!



Per esempio nelle officine FFS di Olten ci sono 300 interinali su 900 collaboratori

Il lavoro interinale in Svizzera ha assunto proporzioni inquietanti: dal 1995, la percentuale di questo tipo di lavoro potenzialmente precario è più che quintuplicata rispetto al volume complessivo di lavoro, raggiungendo il 2,6%. Nonostante i notevoli progressi conseguiti dal 2012 con l'adozione del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore del prestito di personale, la tendenza all'aumento di questo tipo di occupazione è preoccupante.

Le lavoratrici e i lavoratori temporanei continuano ad essere svantaggiati rispetto alle colleghe e ai colleghi impiegati a tempo indeterminato. Guadagnano meno, sono maggiormente a rischio d'infortunio e hanno prospettive di carriera più scarse che con un'occupazione stabile. Non sorprende, quindi, che la maggior parte dei lavoratori temporanei sia alla ricerca di un impiego fisso. Il dossier sul lavoro interinale pubblicato lunedì 13 maggio dall'USS illustra bene la situazione. «Che provenga dall'immigrazione, che lavori per Uber o per un'agenzia interinale, ogni lavoratore e lavoratrice deve godere degli stessi diritti sociali degli altri e ricevere lo stesso salario per lo stesso lavoro nello stesso luogo», ha dichiarato il presidente dell'USS Pierre-Yves Maillard. Per questo motivo le occupazioni temporanee, che mettono sotto pressione i salari e le condizioni di lavoro, devono essere circoscritte.

Il presidente del SEV Giorgio Tuti ha dipinto il quadro della situazione del servizio pubblico in Svizzera: «Sono circa un migliaio le lavoratrici e i lavoratori a prestito presso la Posta Svizzera, con picchi a Natale e Pasqua. Da Swisscom la percentuale di personale interinale è mediamente dell'8,5% e alle FFS del

3,6%. I problemi sono sempre gli stessi: aumento del lavoro temporaneo, salari più bassi perché questo personale non è soggetto al contratto collettivo aziendale e non percepisce indennità, e condizioni di lavoro precarie, soprattutto perché non c'è una protezione dal licenziamento». Giorgio Tuti ha sottolineato che alle FFS si è convenuto che il tasso d'occupazione temporanea non superi il 4%. Nondimeno, presso la divisione Viaggiatori la percentuale di personale interinale è ben al di sopra della media. Sui 900 dipendenti impiegati alle officine di Olten prevalentemente nella manutenzione, un terzo è costituito da lavoratori temporanei.

Dopo aver studiato le normative in materia di prestito di personale vigenti in svizzeri Paesi, l'USS esige in particolare:

- che i lavoratori temporanei siano impiegati alle stesse condizioni delle colleghe e dei colleghi con un contratto di lavoro regolare. Il principio della parità di trattamento è sancito da una legge;
- che la Confederazione e i Cantoni definiscano delle quote massime di lavoratori a prestito impiegati negli appalti pubblici;
- che la Confederazione e i Cantoni controllino sistematicamente le autorizzazioni delle agenzie interinali. Se le condizioni per l'autorizzazione non sono più soddisfatte, l'autorizzazione va revocata;

Di più su www.sev-online.ch e www.uss.ch

- che, per quanto riguarda la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro, si migliorino le misure di prevenzione. In particolare, per gli interinali deve essere obbligatorio il certificato personale per la sicurezza.

Assunto dalle FFS grazie al sostegno del SEV

Lunedì mattina, durante la conferenza stampa dell'Unione sindacale svizzera, il presidente del SEV Giorgio Tuti ha illustrato la situazione di un collaboratore delle FFS impiegato a tempo determinato per ben 18 anni. Situazione che il diretto interessato ha denunciato al Blick all'inizio di aprile. Grazie al sostegno del SEV, questo addetto alle pulizie ha finalmente ottenuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Giorgio Tuti ha affermato che «purtroppo questi non sono casi isolati e dimostrano chiaramente

che nel lavoro temporaneo non si tratta solo di picchi di produzione. Le FFS pianificano le attività con lavoratori temporanei a lungo termine, anche solo per motivi contabili, perché gli interinali non rientrano nella categoria dei costi per il personale, ma dei costi per il materiale, dando così l'impressione che i costi del personale siano sotto controllo. Secondo gli obiettivi definiti, il loro raggiungimento può anche essere rilevante per ottenere da parte dei responsabili dei bus».

SUCCESSO DEL SEV NELLA PULIZIA DEI TRENI

Indennità per lavoro sporco: trovato un accordo!

Fi La direzione di Approntamento dei treni (ZBS) di FFS Viaggiatori intendeva abolire con effetto dal 1° gennaio di quest'anno l'indennità per lavori con aggravamenti particolari – meglio nota come «indennità per il lavoro sporco» – per le collaboratrici e i collaboratori addetti alla pulizia dei WC e alla sverniciatura di graffiti. Contro questo attacco incomprensibile e inaccettabile nei confronti dei redditi più bassi delle FFS, il SEV è immediatamente intervenuto presso la direzione di ZBS. In un secondo tempo ha portato il conflitto a un livello aziendale superiore e ha reso pubblica la vertenza.

Dopo due turni negoziali con i responsabili di Produzione ferroviaria e del settore aziendale Assistenza clienti e Cleaning (KBC), settimana scorsa è stato possibile trovare una soluzione per il 2019. Come verrà invece erogata l'indennità per lavori con aggravamenti particolari dal 2020, sarà oggetto di ulteriori trattative che dovranno essere concluse entro il mese di settembre. Una lettera delle FFS indirizzata al personale di pulizia e di manovra con compiti di pulizia e controfirmata dal SEV illustra il contenuto dell'accordo come segue:


Stimate collaboratrici, stimati collaboratori, nel mese di luglio 2019 verranno versate le indennità per lavori con aggravamenti particolari per l'anno 2019. Questa misura interessa il personale di pulizia e di manovra con compiti di pulizia di WC nelle carrozze viaggiatori e di sverniciatura di graffiti all'interno e all'esterno di veicoli.

Come già comunicato, nelle ultime settimane le FFS e il sindacato SEV si sono riuniti

e hanno trovato un accordo per il 2019. Il principio alla base dell'accordo è che per queste attività importanti e impegnative voi collaboratrici e collaboratori non riceviate meno che in passato. Ma poiché i dati necessari non sono più integrati nelle pianificazioni dei turni, per il 2019 non possiamo calcolare le indennità per ogni singolo collaboratore e collaboratrice. Per tale motivo, insieme abbiamo concordato di versare ad ognuno l'equivalente del diritto all'indennità maturato negli anni precedenti. In sintesi:

- ogni collaboratore e collaboratrice riceverà l'importo superiore tra quelli versati nel 2017 e nel 2018, ma almeno 10 CHF;
- le collaboratrici e i collaboratori legittimati solamente da quest'anno a percepire l'indennità riceveranno l'importo medio versato alle colleghe e ai colleghi nel 2018;
- anche le collaboratrici e i collaboratori impiegati dalla nostra azienda solamente dal 2019 riceveranno un importo medio, proporzionalmente ai mesi di lavoro e al grado d'occupazione;
- per i casi particolari ci riuniremo a settembre con il SEV per trovare soluzioni individuali.

Entro l'autunno, FFS e sindacati negozieranno congiuntamente una soluzione equa e sostenibile per il versamento dell'indennità per lavori con aggravamenti particolari a partire dal 2020. In caso di domande, i vostri capiteam sono volentieri a vostra completa disposizione. Vi ringraziamo di cuore per l'enorme impegno profuso quotidianamente per offrire alle nostre clienti e ai nostri clienti treni sempre puliti.



Il bus del giubileo del SEV in miniatura

In occasione del centenario del SEV, un bus con una mostra itinerante percorrerà tutta la Svizzera dal 3 giugno al 30 novembre 2019. La miniatura di questo bus speciale può essere ordinata presso il SEV.

Miniatura bus, confezionata in un pacchetto normale: 38 franchi più spese di spedizione
Miniatura bus, confezionata in una scatola speciale (numero limitato): 42 franchi più spese di spedizione

I bus in miniatura saranno inviati per posta a partire dal 10.06.2019. Oppure possono anche essere acquistati direttamente al banco del SEV in occasione del congresso del 4 giugno 2019.

Ordino

_____ Copie del bus del centenario del SEV (confezione normale): CHF 38.– più spese di spedizione

_____ Copie del bus del centenario del SEV (confezione speciale): CHF 42.– più spese di spedizione

Nome, cognome: _____

Indirizzo: _____

Telefono: _____

e-mail: _____

Spedire a: Segretariato centrale SEV, Shop SEV, Steinerstrasse 35, casella postale 1008, 3000 Berna 6



Verso lo sciopero del 14 giugno. Senza muri e senza paure contro sessismo, violenza, sfruttamento e discriminazioni



Massimo Piccioli

PRIMO MAGGIO IN TICINO

Senza muri e senza paure



Le donne del Collettivo Io l'8



Al corteo del Primo Maggio un messaggio chiaro a favore delle Officine di Bellinzona

Françoise Gehring Inizierò con una citazione della grandissima Virginia Woolf, scrittrice femminista che ha aperto la strada all'indipendenza intellettuale femminile. Nel suo fondamentale libro *Le Tre ghinee* Virginia Woolf parla dell'importanza dell'indipendenza economica e sociale delle

donne, quindi del lavoro e dell'istruzione. Solo così le donne riusciranno ad acquisire la forza necessaria per costruire una società «nuova» in cui vengano davvero rispettati i grandi ideali di Giustizia, Libertà e Uguaglianza. Celebre la sua dichiarazione: «In quanto donna non ho patria. In

quanto donna, la mia patria è il mondo intero». Lo slogan di quest'anno «Senza muri e senza paure» racchiude proprio questa volontà. La volontà di lottare per una società aperta e solidale che non erige muri, tra migranti e residenti, tra lavoratori e lavoratrici, indipendentemente dalle loro origini. Una società in cui le donne* possano vivere libere e senza timori. Timori di essere sfruttate, aggredite, usate, relegate nella gabbia degli stereotipi di genere, tenacemente alimentati da un sistema patriarcale che stritola la libertà di autodeterminazione. Le donne* sono cittadine a pieno titolo. Lo sono giorno per giorno, nella vita e nelle lotte quotidiane. Senza muri e senza paure.



Le donne del coordinamento donne della sinistra in prima linea



Thomas Giedemann, Angelo Stroppini e Marco Belloli

100 ANNI DELLA SOTTOFEDERAZIONE PV

«Dobbiamo confrontarci con nuove sfide»

Peter Moor
peter.moor@bluewin.ch

Non è solo il SEV come organizzazione mantello a festeggiare i primi 100 anni, anche la PV, la Sottofederazione dei pensionati, ha superato il secolo di vita. E deve far fronte a nuove sfide. Peter Moor, ha incontrato il presidente centrale PV Roland Schwager per un colloquio fra pensionati.

Peter Moor: Roland Schwager, prima di tutto molte grazie per il tallero di cioccolata che ho ricevuto per il giubileo dei 100 anni!

Roland Schwager: È stato un piacere!

Qual è lo scopo di questo simpatico gesto verso i membri della PV?

Ovviamente non potevamo invitare a una festa tutti i 13'000 soci. Però il nostro cassiere centrale Egon Minikus riteneva che tutti in qualche modo dovessero approfittare della ricorrenza. Lui ha redatto lo scritto commemorativo e ha proposto anche il tallero di cioccolata. Sono felice di aver realizzato qualcosa di bello, lo dimostrano i molti riscontri positivi.

Ma in che modo, cent'anni fa, si era giunti alla fondazione della PV?

Se lo sapessi, noi non c'eravamo! È curioso però notare come nel momento stesso in cui varie categorie di lavoratori decisero di congiungersi in un'unica federazione, anche i pensionati avevano già intrapreso questa strada.

Ai tempi non c'erano beneficiari di rendite come li intendiamo noi oggi: l'AVS è nata solo nel 1948.

In parte esistevano già casse pensioni, in quest'ambito le ferrovie erano avanti. Ma le rendite pagate non erano sufficienti a garantire una vita dignitosa. Per questo i pensionati, fra i quali regnava molto spesso la povertà, decisero di unirsi e di lottare per un futuro migliore dal

punto di vista materiale.

A mio avviso la PV è un'istituzione molto particolare: i pensionati delle FFS entrano tutti a farne parte, dopo che da attivi erano organizzati per categoria professionale; invece alle ITC, ad esempio, i pensionati rimangono nella rispettiva sezione con gli attivi. Qual è l'idea alla base?

Come prima i lavoratori si riunivano in categorie professionali dalle medesime esigenze, i pensionati facevano gruppo a sé. Durante molti anni la PV è stata soltanto associata al SEV, per diventare membro a pieno titolo solo nel 1973. La differenza con le ITC è che lì esistono classici gruppi aziendali: ci si conosce e se ne fa parte. Se oggi il SEV dovesse decidere di fare un passo in avanti e di rivedere le proprie strutture – che mostrano i segni del tempo –, dovremo vedere cosa ne verrà fuori. Personalmente sono però del parere che i pensionati rimarranno fra loro.

Ora sei alla testa della PV, ma in passato sei stato anche presidente centrale di una sottofederazione attiva, ossia l'ex VPV. Quali sono a tuo avviso le differenze sostanziali?

Identikit

Roland Schwager è nato nel 1952

Carriera professionale: dopo la scuola di commercio diventa dirigente d'esercizio FFS; presta servizio in numerose stazioni, poi nel 1987 passa al settore amministrativo, da ultimo come gestore di sistema per il conteggio automatico dei viaggiatori in tutta la Svizzera.

Carriera sindacale: aderisce al SEV nel 1971, compie la classica trafila via comitato sezionale e comitato centrale fino a diventare presidente centrale VPV, in seguito presidente centrale PV.

Attività nel tempo libero oltre al SEV: nessuno sport! Ama leggere, viaggiare, in particolare le crociere fluviali, rilassarsi.



Il presidente centrale PV Roland Schwager alla stazione di Zurigo con il tallero di cioccolata e l'opuscolo per il giubileo dei 100 anni.

Come attivi abbiamo ad esempio partecipato alle trattative sul CCL, dall'altro lato del tavolo negoziale c'era un interlocutore. Oggi come presidente dei pensionati mi capita ancora di discutere con le FFS, ma fra noi il partenariato sociale non esiste più, dunque noi siamo visti unicamente come postulanti. Un ruolo pessimo e ingrato.

Quel che andrebbe risolto insieme è la questione del passaggio al pensionamento, dove il SEV perde molti dei suoi membri. Cosa c'è che non funziona?

È vero, le cose si fanno viepiù difficili. Il problema è che non ci sono più solo tre bensì quattro fasi di vita. Abbiamo i giovani, gli adulti in età da lavoro e poi le due età degli anziani «giovani» e «vecchi», con tutto quel che ne consegue in fatto di mutamento fisico e mentale. Fra i giovani anziani, molti pensano che in pensione non hanno più bisogno del sindacato. Un fenomeno che rispecchia l'idea attuale del sindacato visto come una sorta di assicurazione. Le dimissioni nella fascia fra i 60 e 70 anni sono circa 250 ogni anno. Dobbiamo assolutamente fare qualcosa. L'altro aspetto al quale tu accennavi: tanti pensano di non aver niente a che fare con la PV, che immaginano come un gruppo di decrepiti in giro col deambulatore. A completare il quadro vi è poi il fatto che molti non rimangono più in servizio fino al pensionamento, dato che il lavoro che svolgono è talmente logorante da non poter arrivare all'età canonica dei 65 anni. È con questi cambiamenti che dobbiamo confrontarci.

Proprio ieri parlavo con un collega che andrà in pensione fra pochi giorni. Non sapeva che cosa gli accadrà come membro del SEV.

Dal lato amministrativo, chi va pensione non deve fare niente. Il SEV compila un elenco delle persone per le quali è prevista l'uscita dalle FFS e si trovano nella fascia d'età corrispondente,

dai 63 anni in su. In seguito le sezioni PV inviano loro una lettera di informazioni con l'opuscolo sul pensionamento. La mutazione avviene nel momento in cui la o il collega smette di lavorare. Se ad esempio il tuo collega abita a Dulliken, sarà attribuito alla sezione PV di Olten; se però dice che aveva dei colleghi a Zurigo, magari perché lavorava al Westlink, potrà essere attribuito a un'altra sezione, come del resto è già possibile fare nel SEV.

Presto andranno in pensione le grandi generazioni del cosiddetto baby boom. Queste sono una grossa opportunità per la PV.

Le vedo piuttosto come una sfida! Per la semplice ragione che molti di quelli che ne fanno parte consideravano il SEV come una assicurazione. Sarà importante mantenerli nei nostri ranghi, naturalmente non solo per la PV: senza i loro contributi anche il SEV avrà i suoi problemi!

Nella scelta tra gli eventi di tipo conviviale, molto importanti per la PV, e le attività di natura politica, pensate di cambiare qualcosa?

Lo scorso autunno abbiamo riflettuto sul nostro futuro. La Commissione centrale PV ha stilato una serie di misure che vogliamo discutere ancora una volta con i membri del Comitato centrale. La dimensione sociale gioca un ruolo importante soprattutto nella vita delle sezioni. Al riguardo le nostre sezioni agiscono in modi diversi. Di una cosa siamo certi: non vogliamo una PV divisa in due, ripartita fra membri più giovani e membri più anziani. Però non è possibile rivolgersi con un'unica offerta a una fascia d'età che spazia dai 65 ai 95 anni. Abbiamo 2000 membri ultranovantenni! Le loro necessità sono ben diverse da chi invece è fresco di pensionamento. Dovremo sicuramente cambiare qualcosa, affinché anche i più giovani non pensino che non facciamo assolutamente al caso loro.

Unisciti a noi!



SCIOPERO DELLE DONNE

Resistenza

Françoise Gehring

L'avvento di Donald Trump alla Casa Bianca ha riportato in piazza migliaia di donne perché considerato un pericolo reale. La grande marcia di Washington (Women's March, gennaio 2017) ha di fatto segnato l'inizio di un nuovo femminismo, nato in aperta opposizione ai populismi globali, che stanno provocando un arretramento della condizione femminile: sessismo, femminicidio, incitamento all'odio, delegittimazione, attacchi all'autodeterminazione delle donne, sono solo alcune delle manifestazioni più palesi di queste spinte retrograde. Altre covano, come velenosi rancori, sotto la brace. E non sono meno pericolose. Anzi.

Si chiama restaurazione culturale. Dagli USA all'Europa, gli ultraconservatori mettono al centro della loro marcia contro i diritti, il presunto ordine naturale in base a cui la donna deve restare «al suo posto» ed essere relegata alla funzione riproduttiva e al ruolo di angelo del focolare. Si tratta di vere e proprie strategie organizzate contro la libertà di scelta delle donne e di una volontà deliberata di fare arretrare i diritti umani e civili. Oggi le forze conservatrici vorrebbero donne mute, inermi, accondiscendenti, dipendenti dalla benevolenza e dalla compiacenza maschile. E invece accade l'esatto contrario: in tutto il mondo i movimenti femministi si mobilitano, fanno sentire la loro voce contro la violenza e le politiche che ledono libertà individuali e diritti. Di fronte all'attacco globale dei diritti, la resistenza alle derive conservatrici è femminista. E parte proprio dalle donne, perché è sui loro corpi che in prima battuta passa questa offensiva. Il femminismo diventa quindi uno spazio politico. Come è stato negli anni Settanta, con il Movimento di libe-

razione della donna. Nel mondo e in Svizzera, le donne devono conquistare spazi sempre più grandi di autonomia e di indipendenza non solo per se stesse, ma anche per contribuire a porre le basi per la costruzione di un mondo migliore, possibile e necessario, in cui ogni donna sia messa nella condizione di poter svolgere un lavoro, vivere una vita dignitosa, libera da tutte quelle incombenze e discriminazioni che questo sistema patriarcale scarica sulle loro spalle, dal lavoro domestico alla cura dei bambini e degli anziani, dalle discriminazioni salariali alla violenza dentro e fuori casa.

La crisi economica non favorisce le pari opportunità. C'è poco da spartire. *mors tua, vita mea*: il tuo fallimento è indispensabile al mio successo. Numerosi studi sulla rappresentanza delle donne in politica sottolineano che la sostanziale esclusione delle donne dalle funzioni che contano e decidono, deriva anche dalla tacita o esplicita intesa tra alcune parti (sociali, economiche o politiche), che consente agli uomini di utilizzare gli ostacoli delle donne per restringere il campo di una concorrenza sempre più aspra attorno a risorse sempre più limitate, siano esse il lavoro, la carriera, la retribuzione e il successo.

Le donne sono cittadine a parte intera. Lo sono giorno per giorno, nelle lotte quotidiane, spesso condotte in modo solitario. Donne forti e sole, che in un collettivo aperto e plurale, possono moltiplicare forza e creatività, per uscire da una crisi non solo economica, ma anche politica, morale, sociale e culturale. Donne pronte a contrastare gli stereotipi di genere, che si insinuano costanti e tenaci nella narrazione della quotidianità e sui media, come gabbie in cui le donne non vogliono più essere rinchiusi. Non una, ma mille buone ragioni per scioperare il 14 giugno.

PARTECIPAZIONE

Come scioperare

A cura delle Donne USS Ticino

Il 14 giugno le donne di tutta la Svizzera si fermeranno. Aderisci anche tu allo sciopero e per quella giornata smetti di fare ciò che fai abitualmente. Pratica lo sciopero del lavoro produttivo e riproduttivo: non andare a lavoro, sciopera dai tuoi lavori domestici, dai tuoi impegni di cura e familiari: fermati!

Dimostriamo che se le donne lo vogliono tutto si ferma. Perché scioperiamo? Sebbene sia sancita nella Costituzione dal 1981, nella realtà la parità è ancora incompiuta. Veniamo derubate del nostro salario e del nostro tempo: percepiamo salari inferiori rispetto agli uomini; il lavoro domestico e di cura non viene considerato, passa inosservato e non viene valorizzato. Il prezzo della disparità salariale pesa anche sulle nostre pensioni. La politica risparmia sulle nostre spalle, non solo rinunciando a sostenere una legge sulla parità incisiva, ma anche limitando la spesa pubblica per le offerte di accoglienza all'infanzia e le offerte di cura. Come donne siamo ovunque bersagli di diverse forme di violenza, di sessismo e di molestie. Nell'opinione pubblica si fanno sempre più strada espressioni di grande aggressività e di incitamento all'odio. Le donne si trovano spesso in una condizione di svantaggio che non solo rende il soffitto di cristallo difficilmente frantumabile, ma le incola al suolo degli stereotipi di genere.

Le donne in Svizzera **guadagnano il 20% in meno rispetto agli uomini**: ciò vuol dire che a partire dalle ore 15.30 le donne smettono di essere retribuite rispetto ai loro colleghi uomini. **Il 14 giugno alle 15.30 tu e le tue colleghe smettete di lavorare e unitevi a tutte le altre donne in piazza.**

- Se non riesci a scioperare per l'intera giornata, coinvolgi le tue colleghe e **prolunga la tua pausa pranzo.**
- **Esponi alle finestre o ai balconi il simbolo del lavoro di cura:** grembiuli, scope, stracci, dà libero sfogo alla tua fantasia.
- **Posticipa il tuo ingresso al lavoro:** coinvolgi le colleghe e entra al lavoro più tardi.
- **Crea il tuo gruppo di sciopero:** convinci almeno 5 donne a scioperare con te: sorelle, amiche, colleghe e conoscenti.
- Ovunque tu sia **indossa qualcosa di viola** e rendi visibile l'adesione allo sciopero.
- **Sciopera da tutte le attività domestiche e di cura:** non cucinare, non pulire, non stirare, coinvolgi amici o compagni di sesso maschile ad occuparsi dei tuoi cari non autosufficienti.
- **Pratica lo sciopero delle e-mail** e abilita la risposta automatica per 24h con un messaggio che faccia riferimento allo sciopero femminista e delle donne.
- **Pratica anche lo sciopero del consumo:** non fare acquisti di alcun tipo.
- Se non puoi astenerarti dal lavoro, **pratica lo sciopero bianco:** rallenta il più possibile lo svolgimento delle tue mansioni.
- Sei disoccupata? Il 14 giugno **sottrai dall'obbligo** della ricerca del lavoro.
- Il 14 giugno sarai fisicamente impossibilitata a lasciare il tuo posto di lavoro o la tua casa? **Invia un video con la tua testimonianza solidale** alla pagina Facebook dello sciopero delle donne: www.facebook.com/scioperofemminista.
- **Sei un uomo solidale con lo sciopero femminista?** Allora il 14 giugno mettili a disposizione per coprire i turni di lavoro delle tue colleghe e sostituisci amiche e conoscenti nei loro compiti di cura. Usa dei segni di riconoscimento che indicano la tua solidarietà.

14 giugno 2019
SCIOPERO!

Dalle 11 alle 14 Mendrisio, Lugano, Locarno
Pause pranzo con animazioni

Dalle 11 alle 20.30 Bellinzona in Piazza Governo, **Cittadella della parità:** atelier, tavole rotonde, assemblee, spazi di parola, musica e molto altro

Ore 17 Corteo unitario a Bellinzona, verso Piazza Governo

Ore 20.30 Concerto nella Cittadella della parità

Alle 11 e alle 15.30 Due momenti comuni che collegheranno idealmente le donne in sciopero di tutta la Svizzera

**Vuoi partecipare?
Ecco dove informarti
www.nateil14giugno.ch**

Perché la parità salariale deve essere pienamente garantita

Perché la discriminazione salariale è un furto miliardario

Perché le cause per disparità salariale sono spesso respinte dai tribunali

Perché il lavoro non remunerato deve essere riconosciuto

Perché vogliamo vivere senza violenze

Perché siamo stufe del sessismo

Perché siamo stanche di subire discriminazioni

Perché la libertà di scelta è un diritto conquistato

Perché il nostro corpo appartiene a noi

Perché uguaglianza è anche giustizia

Perché licenziare dopo la maternità è una vergogna

Perché abbiamo le qualità per occupare gli spazi decisionali

Perché pretendiamo rispetto

TANTE BUONE RAGIONI PER SCIOPERARE IL 14.6.2019

PARLAMENTO EUROPEO

Salari più elevati ai camionisti

Fairlog

I sindacati hanno ottenuto una significativa vittoria di tappa in seno al Parlamento europeo. La pressione ha dato i primi frutti.

Il Parlamento europeo intende porre dei limiti allo sfruttamento dei camionisti nell'Unione europea e il 4 aprile ha dato un chiaro segnale per l'aumento degli stipendi degli autisti dei trasporti internazionali. I deputati si sono infatti espressi affinché i camionisti che svolgono trasporti internazionali ricevano nei paesi di carico e scarico il medesimo stipendio dei camionisti locali, indipendentemente dal luogo di lavoro. Sino ad oggi, nel trasporto transfrontaliero, si applicava solo il principio del paese d'origine.

«Questa decisione del Parlamento europeo va nella direzione di rafforzare la protezione degli stipendi in tutta Europa ed è quindi un'ottima notizia anche per la protezione degli stipendi in Svizzera», osserva Giorgio Tuti, presidente del SEV. In futuro, anche gli autisti di autocarri saranno sottoposti alla regola secondo la quale, nelle nazioni in cui avviene il carico e lo scarico, per la determinazione del salario farà stato il luogo di esecuzione. Il principio attuale considera invece la nazione in cui la persona è assunta, favorendo situazioni estreme di dumping salariale, in particolare nell'Europa dell'est. Per esempio, camionisti che caricano o scaricano in Germania devono ricevere il salario minimo tedesco, anche per i trasporti internazionali o per il cabotaggio. Se, invece, si limitano ad attraversare il paese, continuano a

ricevere il loro salario del paese di origine. Per poter applicare questa nuova regola, gli stati membri dell'UE devono esigere alle imprese di trasporto che utilizzino i tachigrafi digitali, al più tardi entro cinque anni dall'entrata in vigore del pacchetto Mobilità; ossia dieci anni prima di quanto sinora previsto.

Dumping salariale molto diffuso

Il Parlamento europeo ha anche adottato regole molto più severe per il cabotaggio. La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ETF ha ottenuto un'autentica vittoria per quanto riguarda i tempi di guida e di riposo, dato che le nuove regole implicano che i camionisti debbano poter rientrare al loro domicilio almeno ogni quattro settimane. I sindacati membri dell'ETF constatano da anni situazioni di abuso e di dumping salariale, con camionisti, provenienti in particolare dall'Europa dell'est, che circolano ininterrottamente per mesi sulle strade del continente, in condizioni di vita indegne.

La pressione sindacale sta dando i primi frutti: i deputati hanno vietato le aziende bucalettera, che assumono camionisti a salari infimi nell'Europa dell'est per poi sfruttarli sulle strade dell'occidente. «Abbiamo ottenuto di bloccare almeno gli eccessi peggiori, ma resta ancora molto da fare per ottenere veri progressi delle condizioni di lavoro e di vita degli autisti di automezzi pesanti», commenta Roman Künzler, responsabile del settore trasporti e logistica di Unia e delegato all'ETF.

Per garantire la protezione dei

salari in Svizzera, compresi quelli dei camionisti distaccati, occorre un CCL dal testo vincolante e di applicabilità generale. «L'altra condizione fondamentale è il rispetto da parte dei datori di lavoro del divieto di cabotaggio», ricorda Giorgio Tuti, che è anche presidente della sezione ferrovie dell'ETF, «che invece viene sistematicamente infranto da parte di numerose ditte».

Anche il divieto di circolazione notturna e nei giorni festivi, contemplato dall'ordinanza per gli autisti (OLR 1), viene regolarmente aggirato da diversi datori di lavoro, che per evitarlo fanno capo a veicoli dal peso inferiore alle 3,5 tonnellate. L'ordinanza citata si applica infatti solo agli autisti di mezzi dal peso superiore alle 3,5 tonnellate, mentre per quelli di mezzi più leggeri non vi sono regole riguardanti il tempo di guida e di riposo.

Giorgio Tuti: «Un primo passo»

Adesso, vi è stata una reazione da parte del Parlamento europeo, che ha ridotto questo limite a 2,4 tonnellate, riportando così i piccoli autocarri e i furgoni più grossi entro i parametri coperti dalle regolamentazioni sul tempo di guida e di riposo. Questa disposizione varrà in tutta Europa, Svizzera compresa. «FAIRLOG chiede quindi al Consiglio federale di riprendere il nuovo limite di 2,4 tonnellate nell'ordinanza per gli autisti», aggiunge Roman Künzler. «Questo successo ottenuto presso il Parlamento europeo ha permesso ai sindacati di compiere il primo passo nella lotta contro il dumping salariale nel settore dei trasporti e della logistica. Ora si tratta di ottenere un'applicazione rapida e rigorosa, che possa portare risultati immediati», sottolinea Giorgio Tuti.

Ora anche il Consiglio federale è sotto pressione. Nell'ambito del pacchetto Mobilità, il Parlamento europeo ha deciso che gli stati membri debbano integrare le leggi sul distacco negli accordi bilaterali con paesi terzi, nella misura in cui le aziende di questi ultimi siano ammesse a partecipare al mercato interno europeo. Dal momento in cui il Consiglio dei ministri dell'UE applicherà le decisioni del Parlamento europeo, la Svizzera dovrà fare la stessa cosa.

FART

Al lavoro per il CCL

Angelo Stroppini La questione era nell'aria e con una lettera datata 11 aprile, la Direzione FART ha scritto ai sindacati chiedendo l'inizio delle trattative per un nuovo Contratto collettivo di lavoro con l'obiettivo di applicarlo a decorrere dal 1° gennaio 2020. Giovedì 2 maggio il SEV ha incontrato i propri membri ricevendo il mandato per le trattative.

Il nuovo CCL riguarderà circa 160 dipendenti attivi in varie professioni ferroviarie della Centovallina, del servizio bus e garage, delle funivie, uffici vendita e comparto amministrativo. Il regolamento organico, datato 1° gennaio 1996, nonostante puntuali adeguamenti salariali, contempla articoli non più attuali e che di conseguenza andranno aggiornati. Un esercizio al quale il SEV evidentemente non si sottrae, è pronto a farlo ponderando quanto di buono questo vecchio regolamento contiene. La negoziazione avverrà senza la disdetta da parte delle FART. Prima di iniziare la negoziazione, il SEV ha voluto incontrare i propri affiliati al fine di discutere con loro le proposte da presentare e ricevere il rispettivo mandato. L'assemblea si è tenuta lo scorso 2 maggio e ha potuto contare su una buona partecipazione di colleghe e colleghi. I partecipanti hanno così ricevuto un'informazione sull'esito dell'incontro preparatorio avuto con la Direzione lo scorso 26 aprile. Durante questo incontro, la Direzione ha comunicato di non intendere applicare nessuna riduzione salariale per gli attuali dipendenti, il mantenimento della tredicesima, il mantenimento dell'indennità di residenza, le gratifiche per anzianità di servizio e la cosiddetta mezza quattordicesima. Questi elementi sono sicuramente una buona base di partenza per le trattative ed hanno fatto piacere al personale. Dall'altro canto, consapevoli che il CCL riguarda molti altri aspetti, l'assemblea ha espresso un chiaro mandato per l'elaborazione di regole più tutelanti per i dipendenti per ciò che concerne il tempo di lavoro.

Le questioni legate al tempo di lavoro hanno suscitato parecchie

discussioni in passato e più di una volta il SEV è intervenuto presso l'Ufficio federale dei trasporti per segnalare delle irregolarità. Le diverse problematiche sono state affrontate in modo costruttivo dalla nuova direzione ma sul tavolo rimangono alcune questioni che andranno ulteriormente sviscerate. Su richiesta del SEV, le parti si ritroveranno prossimamente per affrontare anche questi punti. Più che legittima pertanto la richiesta dell'assemblea di inserire nel nuovo CCL degli articoli sul tempo di lavoro a garanzia delle lavoratrici e dei lavoratori che vadano oltre a quelli negoziati negli scorsi mesi. Regole chiare che non da ultimo torneranno utili anche all'azienda in modo da non doversi più trovare in una situazione di giorni di libero e compenso arretrati che ora è chiamata a gestire. Un chiaro mandato è pure stato dato per la protezione del licenziamento in caso di malattia e sulle varie indennità.

Le discussioni di trattativa non potranno inoltre sottrarsi dall'affrontare temi attuali come il congedo paternità e il pensionamento anticipato. Approvando all'unanimità il pacchetto di rivendicazioni, l'assemblea ha pure accolto la partecipazione alle trattative del presidente sezionale Luca Madonna e del presidente della commissione del personale Damiano Laloli.

Dopo aver ascoltato eventuali sollecitazioni di Unia e OCST, le rivendicazioni verranno inoltrate alla Direzione FART. Il primo incontro di trattativa è programmato per il 24 maggio, poi gli incontri si susseguiranno a cadenza settimanale sino alla fine di giugno. L'obiettivo è quello di terminare le trattative a fine settembre in modo da poter presentare quanto prodotto nei rispettivi gremi decisionali: l'assemblea dei lavoratori dei vari sindacati e il Consiglio d'amministrazione delle FART.

Come da mandato ricevuto, qualora fosse necessario, il SEV convocherà i propri membri per un'assemblea durante la negoziazione.

UGUAGLIANZA DI GENERE

La strada (sempre) in salita della parità

Ufficio federale di statistica Oggi le giovani donne dispongono di un livello di formazione pari o superiore a quello dei giovani uomini. Rispetto all'inizio degli anni '90, le donne sono molto più spesso attive professionalmente e per entrambi i sessi è aumentato il lavoro a tempo parziale. Nelle famiglie si delinea una ripartizione più equilibrata dell'attività professionale tra donne e uomini. Tuttavia, in termini di parità salariale e di cariche politiche, si constata una stagnazione o addirittura una regressione nello sviluppo verso la parità di genere. Anche i lavori domestici sono divisi in modo ineguale.

Sempre più giovani donne e uomini completano una formazione di grado terziario. Nel 1999, il 9,8% delle donne di età compresa tra i 25 e i 34 anni e il 14,4% degli uomini della

stessa età avevano un diploma di una scuola universitaria. Nel 2018, le quote corrispondenti erano del 42,3% per le donne e del 34,7% per gli uomini. Nella stessa fascia di età, l'11,4% delle donne e il 14,1% degli uomini avevano concluso una formazione professionale superiore. Le donne hanno recuperato terreno e oggi giorno sono anche più propense a scegliere discipline in cui gli uomini erano o sono ancora in maggioranza, come le scienze naturali, la matematica e la statistica o l'ingegneria.

Divario salariale

Gran parte delle donne e degli uomini è occupata professionalmente. Il tasso d'attività professionale delle donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni è passato dal 68,2% nel 1991 al 79,9% nel 2018. In confronto, il tasso

d'attività degli uomini è cambiato di poco nello stesso periodo, diminuendo dal 91,1% all'88,5%. Il 59% delle donne attive occupate lavora a tempo parziale contro il 17,6% degli uomini. Nel 1991, le quote corrispondenti erano rispettivamente del 49,1% e del 7,8%. L'occupazione a tempo pieno è quindi diminuita di 10 punti percentuali per entrambi i sessi, principalmente a favore del lavoro a tempo parziale con un grado di occupazione del 50-89%.

Le donne sono più spesso colpite dalla sottoccupazione: nel 2018 erano l'11,4% rispetto al 3,6% degli uomini. Nel corso degli anni il divario salariale tra donne e uomini si è ridotto, raggiungendo nel settore privato il 19,6% (media aritmetica) nel 2016. Il 42,9% di questa differenza salariale non può essere spiegato da

fattori oggettivi quali il livello di formazione, il numero di anni di servizio o la funzione dirigenziale. Nel settore pubblico, la quota «non spiegata» è inferiore (34,8%). Anche in termini di salario netto mensile dei dipendenti a tempo pieno la differenza tra donne e uomini è evidente: nel 2016, il 16,5% delle donne ha percepito un salario netto mensile non superiore a 4000 franchi, contro il 5,3% degli uomini. I salari più bassi delle donne e la loro alta percentuale di lavoro a tempo parziale hanno un impatto in età pensionabile, perché usufruiscono di un'assicurazione meno redditizia a causa dei contributi di risparmio minori. Nel 2015 la quota delle pensionate beneficiarie di prestazioni dal secondo e dal terzo pilastro era notevolmente inferiore a quello dei pensionati.

I progressi in materia di parità tra donne e uomini dipendono da una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia e da una divisione più equa del lavoro domestico, familiare e professionale. Nelle economie domestiche composte da una coppia con figlia o figlio più piccolo di età inferiore ai 4 anni, la quota del modello di attività professionale in cui l'uomo è occupato a tempo pieno e la donna non lavora è scesa dal 59,2% al 23,3% tra il 1992 e il 2017.

I lavori domestici continuano a essere ripartiti in modo disuguale. Le donne dedicano inoltre più tempo degli uomini alla maggior parte delle mansioni domestiche e familiari, soprattutto quelle che richiedono più tempo, come la cura dei bambini, la preparazione dei pasti e le pulizie.

TRASPORTI PUBBLICI

Verso una carenza di autisti di bus?

Yves Sancey

yves.sancey@sev-online.ch

La situazione varia secondo le aziende, ma con condizioni di lavoro che peggiorano e che gravano sulla salute, come ha dimostrato la nostra indagine (si veda l'edizione del 14 marzo), la professione di conducente di autobus riscuote sempre meno interesse e le imprese faticano a trovare personale qualificato. Non si può più tardare a migliorare le condizioni di lavoro.

«I nostri effettivi sono in sottonumero, segno di una certa carenza di conducenti di autobus. Il nostro datore di lavoro non ne trova quanti vorrebbe. Quando si parla con i giovani di lavorare la sera e nel fine settimana, con i turni lunghi, la fatica, lo stress sulla strada e gli episodi di inciviltà, non si sentono certo attratti da questo mestiere. È difficile anche per i veterani, ma noi almeno abbiamo avuto il tempo di farci il callo» osserva Gilbert d'Alessandro, da 30 anni conducente degli autobus per i TPF, Transports publics fribourgeois, e presidente centrale della VPT SEV.

Il sondaggio compiuto dal SEV nel settore degli autobus declina un bilancio della professione con molti lati oscuri: malati, stressati, aggrediti, gli autisti si sentono e si dicono penalizzati da un'attività sempre più sfiancante. «I turni irregolari, i pasti consumati a ogni ora del giorno, la pressione dell'orario non aiutano certo a un buon clima generale. A Ginevra la quota di assenze è sempre attorno al 10 per cento», constata Jérôme Fay, conducente di autobus della TPG, l'azienda ginevrina di trasporti pubblici, con trent'anni di esperienza alle spalle. E deplora il carico dovuto allo stress: «Il peggio sono le giornate di otto ore al volante. Devi prestare attenzione ai pedoni, ai ciclisti, non puoi rilassarti un attimo.»

«Le difficoltà si presenteranno fra cinque o dieci anni, quando la nostra generazione andrà in pensione. Allora non sarà facile trovare giovani disposti a lavorare in queste condizioni problematiche», prevede Gilbert d'Alessandro. In effetti, con un quarto degli effettivi fra i 56 e i 65 anni, la struttura demografica degli autisti mostra segni evidenti di invecchiamento.

Per intanto la carenza non è ancora troppo acuta, rischia tuttavia di aggravarsi nei prossimi anni e senza un sensibile miglioramento delle condizioni di impiego, sarà una vera sfida reclutare nuove forze. All'inizio i nuovi assunti, quelli che vengono da professioni difficili e molto dure (muratori, giardinieri) o i frontalieri, apprezzano il salario e il non dover lavorare all'esterno. Poi scoprono il rovescio della medaglia, messo in luce anche dal sondaggio del SEV. I turni irregolari impediscono di avere una vita sociale e ostacolano l'integrazione. Per i frontalieri, le ore per gli spostamenti si sommano ai turni lunghissimi e minano il fascino della professione. Dopo qualche anno si fa strada una certa stanchezza.

«Anche nel canton San Gallo si nota la mancanza di conducenti di autobus», spiega Felix Birchler, segretario sindacale responsabile del settore per la Svizzera orientale. Forse un po' meno nel Rheintal, vicino alla frontiera austriaca, che attira i frontalieri o i tedeschi dell'est. Anche loro però raramente resistono più di due o tre anni. Preferiscono guidare i camion ed evitare il contatto diretto con la clientela, dove non tutto fila sempre liscio. Oppure lavorare per l'AutoPostale, che offre salari migliori e percorsi diversificati. «In questi ultimi dieci anni le paghe si sono assottigliate. Gli svizzeri si rivolgono tendenzialmente verso professioni che lasciano liberi la sera e nel fine settimana», continua Birchler. «A Wil, la carenza di conducenti di bus è molto forte. Se due o tre di loro se ne vanno, ne risentono direttamente i pochi che rimangono.»



Contro la penuria dei conducenti, occorre migliorare le loro condizioni di lavoro!

Nelle grandi città della Svizzera centrale, dove il traffico è più fluido che non ad esempio a Ginevra, e si preferisce il tram al bus nel contesto urbano, il problema dovuto alla scarsità dell'organico sembrerebbe meno evidente, per il momento, rispetto alla Romandia. In quello che pare essere un bastione maschile, l'impiego di conduttrici potrebbe alleviare le difficoltà delle aziende in cerca di personale. Per questo, tuttavia, esse dovrebbero impegnarsi per migliorare le condizioni di lavoro e le infrastrutture, in particolare in materia di lavoro part time, ancora troppo poco diffuso per consentire alle donne di conciliare professione e famiglia.

La sottodotazione di personale è un sintomo delle difficoltà nel reclutare nuovi conducenti, e non solo a Friburgo, Wil o Ginevra. «Sulla Côte e a Neuchâtel, infatti, osservo una certa scarsità di autisti», sostiene Jean-Pierre Etique, segretario sindacale SEV. Così, molte aziende fanno viepiù ricorso a personale ausiliario oppure a lavoratori in pensione, chiamati a ovviare ai buchi degli effettivi.»

Contrariamente ad altre società, la tl (impresa di trasporti della regione di Losanna) non sembra più soffrire per la mancanza di conducenti. Secondo Carmelo Scuderi, presidente della sezione SEV-tl, «in questa azienda al momento il problema dei sottoeffettivi o di una carenza di autisti non si pone. Questo si traduce piuttosto in un aumento delle ore di lavoro, con più soldi in busta a fine mese per qualcuno. Se però ci sono assenze per malattia, scattano le soppressioni delle corse. Succede spesso, anche se, modulando l'orario e facendo leva sugli intervalli fra i bus, i clienti non ne risentono.»

Alla luce del suo sondaggio, che mostra come lo stato di salute degli autisti sia peggiorato negli ultimi otto anni, il SEV propone due soluzioni

concrete per affrontare il malessere che pesa sul settore: sopprimere le giornate con oltre dieci ore di lavoro e reclutare più personale. «Fra le principali preoccupazioni del SEV vi è il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità di vita sul posto di lavoro, sostiene il segretario sindacale Christian Fankhauser. Garantire una presenza dalle 6 alle 20 per una giornata pagata solo sei ore non concorre certo alla qualità del lavoro né tantomeno della vita familiare e sociale. Quando il turno di lavoro supera le dieci ore, le aziende dovrebbero prevedere indennità corrispondenti». Così facendo, avrebbero tutto da guadagnare nel migliorare le condizioni di lavoro e come effetto la salute dei conducenti e la sicurezza dei passeggeri. L'interesse per la professione ne beneficerebbe, e si ridurrebbero la quota di assenze e la penuria di autisti.

I CCL autorizzano certe tutele, volte a rendere più attrattive le condizioni d'impiego. Va sottolineato in questo senso l'esperimento in corso ai TransN (Trasporti pubblici di Neuchâtel), di concerto fra SEV, personale e direzione, per ridurre la lunghezza dei turni di servizio a un massimo di 11 ore, con la garanzia di almeno otto ore di tempo di lavoro. Questo permette di migliorare la qualità del lavoro, di fidelizzare il personale, di reclutare più facilmente con condizioni d'impiego accattivanti e di ridurre l'assenteismo. I provvedimenti decisi entreranno in vigore a dicembre 2019.

Per Jean-Pierre Etique, «TransN sembra aver capito la necessità di migliorare gli orari e con essi la conciliazione fra vita professionale e privata. Si tratta di un esempio che altre imprese di trasporto dovrebbero seguire, anche se l'obiettivo del settore autobus del SEV restano i turni con una lunghezza non superiore a dieci ore.»

COLPI DI DIRITTO

Sport rischiosi: occhio agli incidenti

§ Protezione giuridica SEV

Carolina lavora come contabile in una piccola impresa di trasporti pubblici. Nel tempo libero, si dedica alla sua passione: la mountain-bike. Ogni fine settimana, a meno che le condizioni meteo siano veramente sfavorevoli, compie lunghi giri con un gruppo di amici. Carolina si mantiene in

piena forma, allenando forza e resistenza più volte alla settimana ma, nonostante ciò, un sabato di gennaio succede quello che non dovrebbe mai accadere: Carolina cade e si procura una ferita alla mano destra, che deve essere operata. Il soggiorno in ospedale dura solo 2 giorni, ai quali seguono però due settimane previste di assenza al 100 per cento, poi altre due al 50 per cento e un periodo di fisioterapia.

A inizio anno, la chiusura dei conti

dà molto lavoro alla contabilità e quindi il capo di Carolina teme di non poter contare su di lei. Le dice che non è nemmeno sicuro che la Suva si assuma le spese dell'infortunio, dato che Carolina stava praticando una disciplina sportiva pericolosa e quindi non necessariamente coperta e anche che, da quando avrà ripreso al 100 per cento, le sedute di fisioterapia devono avvenire nel suo tempo libero, nonostante queste abbiano luogo durante i normali orari di lavoro.

Carolina comincia ad avere dei dubbi e si rivolge pertanto al SEV, dal quale riceve alcune rassicurazioni: nella misura in cui Carolina praticava il suo sport in modo ragionevole, evitando quelli che vengono definiti «atti temerari», non vi è ragione di temere che la Suva non paghi le spese.

Atti temerari

Le prestazioni assicurative possono infatti essere ridotte solo in presenza di rischi assunti consapevolmente, per esempio praticando lo sport senza un equipaggiamento confacente, oppure percorrendo un itinerario difficile in condizioni meteo sfavorevoli. Questi vengono infatti considerati «atti temerari relativi», per i quali la Suva può negare le proprie prestazioni, mentre vi sono attività, come il Downhill-Biking, che prevede discese a rotta di collo su percorsi ripidi ed accidentati, che rientrano nella definizione di «atti temerari assoluti» e che non sono, in quanto tali, coperte dalla Suva.

Carolina non ha però mai fatto Downhill, anche perché occorre una bicicletta speciale. Il suo è un comune rampichino, con il quale percorre tratte normali, equipaggiandosi comunque correttamente e il suo incidente non è capitato su di una strada innevata o ghiacciata.

Fisioterapia durante il tempo libero

Invece, sulla questione della fisioterapia, il suo capo ha ragione: Carolina non può far rientrare le sedute nel tempo di lavoro.

Visto il buon decorso post-operatorio, Carolina propone di lavorare da casa, nel periodo in cui è ancora assente per infortunio, ma l'assistenza giuridica del SEV la sconsiglia. Ciò potrebbe infatti rallentare il processo di guarigione e la Suva interrompere di conseguenza il pagamento dell'indennità giornaliera, poiché ha lavorato nonostante un certificato medico sfavorevole.

La valutazione della capacità di lavoro compete al medico

Un colloquio con Carolina e il suo capo permette però di risolvere tutti i problemi: Carolina fornirà ogni settimana un certificato compilato dal medico con l'indicazione della capacità lavorativa e dei lavori che lei è in grado di svolgere da casa. La sua buona condizione fisica generale le permette anche di riprendere il lavoro al 20% dopo una settimana e al 70% dopo due. Anche le sedute di fisioterapia si rivelano poi meno frequenti di quanto inizialmente previsto. La chiusura dei conti sarà quindi ultimata per tempo!

PV TICINO E MOESANO - FERROVIERI PENSIONATI

Gita all'agriturismo di Mantello

Valtellina - giovedì 6 giugno

Anche i membri VPT sono invitati a partecipare!

Quest'anno vi proponiamo una visita molto interessante ad un'azienda agricola di nuova concezione in cui il prodotto iniziale viene lavorato e trasformato tutto sotto lo stesso tetto. L'azienda agricola «La Fiorida» si trova a Mantello Valtellina sulla sponda sinistra del fiume Adda ed è una moderna azienda agricola con un settore agriturismo di alto livello. Arriveremo verso le ore 10.30 e avremo l'occasione di visitare, sotto la guida di esperti del settore, il caseificio, l'allevamento di bovine, capre e maiali. Per molti sarà anche la prima volta vedere una sala mungitura, il caseificio e la casera di stagionatura. Non mancherà una visita allo spaccio vendita dove avremo l'occasione di degustare due formaggi.

Alle ore 13.00 in una delle sale dell'agriturismo ci verrà servito il pranzo con un menù a km 0 vale a dire: antipasto della nostra terra con una selezione di salumi e latticini freschi, Taroz con patate e fagiolini, a seguire, pizzoccheri valtellinesi scarrellati a mano e profu-

mati alle erbe di Sacco, poi specialità di carne accompagnata da polenta. Conclude il lauto pasto un dessert curato dalle mani dello chef pasticciere. Il tutto bagnato da vini bianchi e rossi della casa.

Dopo il pranzo chi è interessato avrà la possibilità di fare acquisti presso il negozio dell'azienda che propone oltre ai formaggi di produzione propria anche diversi prodotti Valtellinesi come la bisciola, pizzoccheri, braulio, pezzotti, ecc.

Alle ore 16.00 inizieremo il viaggio di rientro con arrivo previsto verso le ore 19.00.

Costo della gita CHF 70.- comprendente viaggio, visita guidata all'azienda, aperitivo e pranzo con bibite al Ristorante La Fiorida.

Termine d'iscrizione: sabato 1. giugno, ma per questioni organizzative vi saremmo grati per un annuncio tempestivo a: Marco Hefti, via Salim 7, 6653 Verscio, tel. 078 8469173, E-mail heftimarco@gmail.com o tramite il tagliando di iscrizione sottostante.

Orari bus e fermate per gita Mantello Valtellina

Fermate e orari sono provvisori e potranno subire modifiche a seconda delle iscrizioni

Sopraceneri		Sottoceneri	
Airolo Stazione	6:45	Chiasso Boffalora	7:20
Faido Posta	7:00	Balerna Fermata AMSA	7:30
Biasca Stazione	7:20	Mendrisio stazione	7:50
Osogna Stazione	7:25	Capolago P. Duttweiler	8:00
Claro Fermata Shell	7:35	Melano Posta	8:10
Castione, rist. Meridiano	7:40	Lugano stazione FFS, parcheggio lato Besso	8:30
Bellinzona fermata bus al Ramone	7:45		
Bellinzona piazza Mesolcina	7:50		
Giubiasco Casa Anziani Aranda	8:00		
Giubiasco stazione FFS	8:10		

Tagliando di iscrizione - gita Mantello Valtellina giovedì 6 giugno 2019

Numero di persone che si iscrivono:.....

Cognome e nome:.....

Salita a:..... N. Tel.:.....

Intolleranze alimentari:.....

Ritagliare il tagliando e inviare **entro il 1. giugno** a: Marco Hefti, Via Salim 7, 6653 Verscio

COMITATO CENTRALE VPT

Partecipate!
Insieme saremo
più forti

Christoph Locher Il 3 e 4 aprile si è tenuto a Bönigen il CC VPT. Il presidente centrale si è rallegro per la presenza di tutti. Sono stati due giorni impegnativi, durante i quali abbiamo dibattuto intensamente. Nella sua relazione di apertura, Gilbert d'Alessandro ha puntualizzato la necessità di controllare le disposizioni della LDL. Non possiamo accettare che le aziende sfruttino a loro vantaggio gli incrementi della produttività offerti dalla revisione, senza che i lavoratori ne possano beneficiare.

Fra i temi importanti ricordiamo i preparativi dell'assemblea (AD) dei delegati del 3 giugno con l'esame delle proposte al congresso. La data dell'AD coincide anche con l'inizio dei festeggiamenti per i 100 anni del SEV. La vicepresidente Barbara Spalinger ha informato che questi si concluderanno il 30 novembre con una grande festa a Berna, organizzata dalla gioventù SEV, alla quale sono invitati tutti i membri. Si è parlato anche dello sciopero delle donne* del 14 giugno, che il SEV sostiene.

Il SEV ha stampato una scheda per i casi urgenti, da utilizzare nell'eventualità di incidenti durante il lavoro. Chi è coinvolto può fare appello a un «avvocato della prima ora», se non può contattare subito

il SEV. Le indicazioni riportate nella scheda sono molto utili per evitare successivi problemi.

Il canton Giura intende mettere a concorso tutte le linee di autopostale. Vigileremo affinché siano rispettate le condizioni di lavoro nel settore. Questo compito spetta all'Ufficio federale dei trasporti, che deve vegliare sul rispetto delle disposizioni anche da parte dei subappaltatori. Si è parlato anche di congedo per attività sindacali. Dobbiamo purtroppo constatare che vi sono grandi differenze di trattamento nelle varie imprese. Ci attendiamo che questi diritti non vengano peggiorati.

Le attività legate al reclutamento per il SEV si sono tenute a inizio anno. Per il 2019 è prevista una campagna speciale di promozione. Tutti i nuovi membri che aderiscono al SEV tra marzo e dicembre 2019, beneficiano di 3 mesi gratuiti (adesioni dall'1.11.2019: niente quota per novembre e dicembre; adesioni dall'1.12.2019: niente quota unicamente a dicembre). Le donne che aderiranno in questo anno speciale, saranno addirittura esentate dalle quote nel 2019. Non esitate a incoraggiare colleghe e colleghi a entrare a far parte del SEV: adesso ne vale davvero la pena!

TIEMO WYDLER GRAFICO E ANGELA MEILI CAPA DEL PERSONALE

Due nuovi volti al SEV

Markus Fischer e Chantal Fischer All'inizio di aprile Tiemo Wydler, grafico diplomato di 39 anni, ha iniziato la sua attività al 50% nel reparto della comunicazione del SEV a Berna. Tiemo succede a Jörg Matter, il quale è passato al beneficio della pensione. Si occupa d'inserti, volantini e altri articoli come prodotti di reclutamento. È responsabile della Corporate Identity (per esempio il Logo SEV) e cura insieme ad Anita Merz le foto del giornale SEV.



Tiemo Wydler

Tiemo (si scrive «ie» ma si pronuncia «i») è cresciuto ad Adligenswil (LU). Dopo aver completato un apprendistato di grafico, ha lavorato come corriere in bici, in una

tipografia e a Radio3fach come responsabile del programma musicale «Groove Infection». In passato è stato illustratore e artista grafico freelance. Dal 2008 fino allo scorso ottobre ha lavorato come progettista di layout presso la Rigi Anzeiger. Vive con la sua partner -una docente- e il figlio di quattro anni a Olten. Nel tempo libero partecipa attivamente ai lavori di casa, ama uscire all'aria aperta con la famiglia e il cane. Tiemo è inoltre un appassionato lettore.

Dal 1° febbraio 2019, la 45enne Angela Meili è la nuova responsabile del personale. Lavora all'80% e succede a Miriam Brand, che ha deciso d'intraprendere una nuova sfida professionale. Nella sua precedente attività, Angela era specialista HR presso la ditta CTA SA di Münsingen, specializzata nel settore tecnico.

Nell'ambito delle risorse umane è arrivata piuttosto per caso. Dopo aver svolto la scuola di commercio e varie attività in diversi settori, tra cui anche l'istruttrice di snowboard, ha assunto un incarico di

supplente HR di Swisscom. Da qui è rimasta fedele a questo ambito. Dopo la formazione come specialista delle risorse umane con certificato federale, ha definitivamente messo piede in questo settore, continuando a svilupparsi e specializzarsi. Per Angela Meili, la gestione del personale è un altro passo im-



Angela Meili

portante del suo sviluppo professionale: «Faccio nuove esperienze tutti i giorni, il lavoro è molto interessante e non vedo l'ora di affrontare i prossimi mesi».

Per ricaricare le batterie, Angela trova l'equilibrio nello sport, in montagna oppure sul lago. Pratica lo snowboard in inverno o lo stand up paddle in estate.

PATRICIA ALCARAZ E ANITA MARTIN AL SEV

Chi arriva e chi parte

Chantal Fischer e Vivian Bologna Eveline Tanner, 45 anni, ha lasciato il SEV dopo 13 anni di attività. Come collaboratrice amministrativa, Eveline è stata responsabile dei corsi di formazione professionale, del reclutamento e della Commissione Giovani. Ha anche supportato la gestione del personale in alcune aree e ha seguito gli apprendisti del SEV. A fine maggio Eveline si è dimessa per andare all'Ufficio federale dell'ambiente a Ittigen. E **Anita Martin**, 47 anni, che succede a Eveline, è arrivata al SEV nel mese di aprile. Anita ha una vasta esperienza nell'amministrazione e nel coaching degli studenti. In precedenza, ha lavorato nel settore ospedaliero, da ultimo presso l'Ospedale Island di Berna. Anita è sposata, ha due figli e vive a Bremgarten/BE.

Nuova sindacalista a Losanna

Dal 1° marzo, **Patricia Alcaraz** è entrata a far parte del SEV come segretaria sindacale a Losanna. Succede a Tony Mainolfi, responsabile dell'amministrazione del se-

gretariato regionale di Losanna. Con il suo background nel mondo dei media, perché scegliere il SEV e il trasporto pubblico? «È vero che la realtà del settore privato è diversa da quella del settore pubblico, anche se le modalità di gestione privata hanno da tempo influenzato le aziende pubbliche. Il lavoro di milizia delle sezioni è notevole. Questa capacità dei lavoratori di formulare rivendicazioni comuni e quindi dare al SEV un mandato per difenderle, è molto preziosa», commenta Patricia, che si è laureata in lettere dopo aver studiato arabo, storia delle religioni e inglese. Impiegata nel SEV all'80%, la cittadina di Nyon riprende i dossier di Tony Mainolfi. Quali sono le sue priorità? «Rinegoziare il CCL al VMCV, finalizzare il regolamento aziendale al TMR e negoziare i CCL di Swissport a Ginevra in un'area, l'aviazione, dove si devono costruire molte cose». Oltre al SEV, fa anche parte del comitato dell'Unione sindacale vodese in qualità di rappresentante delle donne. Fa pure parte del tribunale dei Probi Viri a Nyon.

VOTAZIONE DEL 19 MAGGIO

Officine: una svolta decisiva

Pietro Gianolli

Entro il 19 maggio, saremo chiamati a votare sull'iniziativa «Giù le mani dalle Officine». L'esito di questa votazione costituirà in ogni caso una svolta decisiva per tutta la vicenda delle Officine FFS di Bellinzona e merita pertanto una riflessione approfondita, alla quale tento di contribuire con alcuni argomenti che mi inducono a sostenere il Sì.

È quasi impossibile parlare di questa iniziativa senza andare a pensare alla sua storia molto particolare, iniziata durante lo storico sciopero di cinque settimane del 2008 con la raccolta in pochi giorni di oltre il doppio delle firme necessarie, così da poter essere deposta subito dopo la conclusione vittoriosa dello sciopero.

Da Cargo a P

Dei dieci anni successivi, è utile ritenere due elementi: la costituzione del centro di competenze promosso dal cantone con diversi enti e le FFS quale risposta indiretta all'iniziativa, le cui attività avrebbero dovuto consolidare il ruolo delle Officine e la decisione dell'azienda di raggruppare tutte le strutture di manutenzione pesante sotto la divisione viaggiatori (P). Le Officine sono però rimaste le sole destinate dalle FFS alla manutenzione dei veicoli del traffico merci, con l'obbligo di acquisire un numero crescente di incarichi da clienti terzi, per compensare il previsto calo di FFS Cargo. Questo passaggio a P con l'obbligo di occuparsi del traffico merci non ha mancato di suscitare perplessità ma, d'altro canto, sembrava presentare anche opportunità legate alle possibili sinergie e alle conoscenze delle attività di manutenzione di P. Per concretizzarle, sarebbe però stata necessaria una forte volontà di agire sul mercato che, nonostante le continue denunce della commissione del personale e dei sindacati, le FFS non

hanno mai dimostrato.

Nuova prospettiva e nuovi limiti

A fine 2017, è giunta la conferma di voci sempre più insistenti: le FFS hanno sottoscritto l'accordo per la realizzazione di una nuova struttura a Castione, al quale canton Ticino e città di Bellinzona partecipano con 100, rispettivamente 20 milioni, oltre che con numerose agevolazioni a livello di terreni. In questa struttura confluiranno le attività ora svolte alle Officine, all'impianto service di Pedemonte e all'Officina di Biasca e verranno svolte le manutenzioni leggere e pesanti dei treni FLIRT che circolano in Ticino, dei Giruno e la manutenzione pesante degli ETR 610. Le attività della nuova Officina verranno quindi completamente integrate nella divisione P. Il progetto ha però un limite estremamente pesante: questi incarichi offrono lavoro solo a 200-230 persone. Considerato come le tre strutture attuali contino in totale poco meno di 500 posti di lavoro, si prospettano almeno 250 posti di lavoro in meno entro 7 anni. Nonostante l'importanza di questo ridimensionamento, nessuno ha presentato un piano per affrontarlo. L'accordo tra FFS, cantone e città parla di un importo di 8 milioni destinato al «processo di trasformazione e per la formazione». In conferenza stampa, Andreas Meyer ha incluso in questo processo anche possibili prepensionamenti, ma la direttrice regionale Roberta Cattaneo ha poi precisato che non vi saranno aiuti oltre agli attuali modelli (leggi Valida e Priora). Le FFS hanno anche ribadito che non vi saranno licenziamenti e che verrà rispettato il CCL. Nessuno sa però quali saranno le disposizioni vigenti nel 2026, né bisogna farsi illusioni: togliere oltre 250 posti di lavoro sarà un'operazione dolorosa. Già l'attuale CCL permette di proporre alternative lavorative in un raggio di due ore di viaggio dal luogo di domicilio. Mi fa quindi male vedere come questa



Al Corteo del Primo Maggio 2019 sostegno alle Officine

prospettiva venga dipinta di rosa, anche da persone che hanno ricoperto ruoli di spicco nel movimento sindacale.

Il ruolo dell'iniziativa oggi

Ma questa discussione, per importante che sia, non deve farci perdere di vista il vero nocciolo del problema. Ho sempre pensato che, quando si prospetta una ristrutturazione, la prima reazione deve essere di verificarne l'inevitabilità ed è proprio in questo ambito che si inserisce la votazione sull'iniziativa. Essa, è bene ricordarlo, chiede in primo luogo al Consiglio di Stato di costituire un polo tecnologico-industriale nel settore del trasporto pubblico, determinandone l'ubicazione e conducendo trattative con le FFS per costituire un'azienda che rilevi le attuali attività e ne sviluppi di nuove. L'iniziativa conferisce così al governo cantonale un mandato chiaro per rientrare in discussione con le FFS, senza andare in conflitto con il progetto di Castione, la cui richiesta di credito non è stata contestata ed è cresciuta in giudicato.

Il progetto delle FFS a Castione presenta aspetti positivi, che sono però nel contempo limiti altrettanto chiari: le FFS si limiteranno a svolgere le attività di cui la loro divisione P avrà impellente necessità, lasciando cadere tutte le altre, che pure le Officine avevano dimostrato di saper gestire in modo concorrenziale.

E non si tratta, come si vuole costantemente far credere adesso, di attività obsolete: le Offi-

cine si sono inserite da tempo nella manutenzione delle nuove locomotive policorrente e multisistema che soppianderanno progressivamente quelle a gradatore; hanno sviluppato spiccate competenze nel trattamento e nella saldatura di materiali sofisticati e sono state in grado di vincere appalti internazionali, come quello dell'autunno scorso per il materiale della Matterhorn-Gotthard Bahn. Tutto ciò, con l'aggiunta del centro di competenze il cui ruolo viene sorprendentemente trascurato dalla dichiarazione di intenti, avrebbe meritato di trovare una collocazione vincolante nel nuovo progetto, anziché essere relegato a semplice ipotesi da concretizzare «qualora ragionevole dal punto di vista economico», come puntualizza la dichiarazione d'intenti. La valutazione, ben inteso, verrà svolta dalle stesse FFS che, considerato quanto (non) fatto negli ultimi dieci anni, avranno buon gioco a giustificare l'abbandono di queste attività. Avranno così lo stabilimento industriale «più moderno d'Europa» in risposta alle loro più impellenti necessità e per il quale avranno incassato un lauto contributo dal nostro cantone e dalla città, oltre a circa 70'000 metri quadrati in centro a Bellinzona, corredati da indici di sfruttamento di favore.

Mentre noi ci ritroveremo con 300 posti di lavoro in meno, che invece meritano di ritrovare una precisa collocazione anche nel futuro dell'attività ferroviaria del nostro cantone.

Per questo, invito tutti a sostenere l'iniziativa.

SÌ
all'iniziativa
il 19 maggio
www.giulemani.ch

**Salviamo
il lavoro
in Ticino**

**Giù le mani
dall'Officina**



Sezioni

31.05
RPV Ticino

Vi informiamo che il 31 maggio avrà luogo la nostra **assemblea generale** alle ore 18.00, presso l'Oratorio di Riva San Vitale, con il seguente ordine del giorno:

1) Apertura riunione; 2) Nomina del presidente del giorno; 3) Lettura ed approvazione ultimo verbale; 4) Rapporto presidenziale; 5) Rapporto del cassiere; 6) Rapporto del revisore; 7) Giornata del manovrante; 8) Proposte al comitato; 9) Eventuali.

Seguirà la classica cena in comune!!!

Per poter meglio organizzare il tutto, annunciarsi ai numeri telefonici:

076/567.40.07 Yuri de Biasi

079/23.00.603 José Morales

VPT

23.05.
Assemblea generale

L'assemblea generale della **VPT Sottoceneri** si terrà **giovedì 23 maggio alle ore 20.30 presso il ristorante**

Rosi a Comano. Oltre alle questioni statutarie, si farà il punto sui turni, all'indomani dell'incontro con la direzione TPL. Come noto i turni hanno suscitato grande malessere. Riflettori anche sui festeggiamenti del centenario del SEV e sull'imminente congresso del 4 giugno a Berna. Saranno naturalmente affrontati anche diversi temi di natura sindacale.

Tra gli ospiti della serata Pietro Giannoli, rappresentante del personale nel Consiglio di amministrazione della TPL e Peter Bernet, vicepresidente centrale della VPT

Gioventù SEV

01.06.
Go Kart in Ticino

Per l'occasione andremo a farci un giro in Go Kart a tutto gas a **Riazzino**. Ritrovo dapprima alle 13:20 alla stazione di Riazzino, da dove proseguiremo assieme a piedi verso la pista di Go Kart.

Se il tempo sarà bello potremo concludere il pomeriggio sulle rive del Lago Maggiore.

Costi: apprendisti: gratis; membri: 30.- franchi, non membri: 60.- franchi

Aspettiamo la tua iscrizione entro il 24 maggio a: jugend@sev-online.ch

LdL e OLdL

20.09
Corso di formazione SEV

La legge sulla durata del lavoro (LdL) e la relativa ordinanza (OLdL) sono strumenti indispensabili per chi lavora nel settore dei trasporti pubblici. Il lavoro a turni impatta notevolmente sul personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare lavoro e vita privata, senza dimenticare l'indispensabile riposo.

La tutela del personale è disciplinata in modo preciso dalla Legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici.

Il SEV propone un corso di formazione che permetterà non solo di conoscere gli aspetti principali della legge, ma di familiarizzarsi anche con le nuove disposizioni in vigore.

Informazioni dettagliate:

Il corso si terrà **venerdì 20 settembre alla Casa del popolo a Bellinzona, dalle 09.00 alle 16.00**

Relatore: Pascal Fiscalini

Per i **membri del SEV il corso è gratuito**; per i **non membri la quota di partecipazione è di CHF 300.-** (compreso il pranzo e il materiale didattico).

Annunciarsi entro il 2 settembre 2019 a: sev-ticino@sev-online.ch (menzionare nell'oggetto Corso LdL)

SOTTOFEDERAZIONE RPV

Rispettato il budget

Servizio stampa RPV Per la quarta volta, quest'anno FFS Cargo partecipa, sotto l'egida di Swiss Movers con FFS Cargo International e Chem Oil Logistics a Transport Logistic a Monaco. Quale momento clou FFS Cargo presenterà rispetto all'ultima mostra, il «5L next», ossia la nuova generazione di carri merci, con componenti completamente nuove, combinate con intelligenti sovrastrutture.

Dal 1. luglio Isabelle Betschart sarà la nuova direttrice della produzione di Cargo. Prende il posto di Jürgen Mues, che ha lasciato FFS Cargo alla fine di gennaio.

Tutte le sezioni RPV, ad eccezione di Renens, hanno inviato i loro bilanci alla sottofederazione. Il preventivo del comitato centrale è stato rispettato. La retrospettiva

del CC è stato discusso in commissione centrale. La CC ringrazia la sezione di Berna per l'organizzazione di questa riunione di aprile ed ha discusso la preparazione dell'assemblea dei delegati. Il verbale di migrazione e il riassunto della giornata Clean sono arrivati.

Il SEV chiede che il personale possa partecipare agli utili conseguiti dalle FFS nel 2018. All'albergo del Brenscino i membri SEV continuano a ricevere uno sconto del 20%. Errata corrige: nella nostra relazione nel giornale n. 5/19, pagina 10, si legge, a proposito dell'indennità per lavori pesanti: «Le descrizioni dei posti sono state discusse con la CoPe» giusto è: «La descrizione dei posti è solo stata presentata alla CoPe e ai partner sociali».


SEZIONE LAVORI TICINO

Siamo in ballo, si balla

C.F. Noto La pentola FFS bolle permanentemente, bella piena! NORS e Petizione B100 sono stati i temi d'attualità principali dell'assemblea generale della sezione tenutasi giovedì 25 aprile presso la Casa del Popolo. Prima le questioni statutarie d'obbligo: rapporti e conti della sezione approvati dai presenti, pieno rispetto del programma dichiarato dal comitato sezionale per il suo periodo di carica (2017-2020), obiettivi chiari per il prossimo futuro e nuovamente ribaditi. E poi, il doveroso riconoscimento ai colleghi che festeggiano un anniversario di affiliazione al sindacato: che forse non ne hanno mai avuto bisogno personalmente, ma che hanno contribuito a dargli forza nel corso degli anni per difendere le condizioni di lavoro di tutti e di tutte (oltre che di sé stessi)!

Sul NORS ha tenuto una dettagliata relazione Davide Perini, che con Giuseppe Lanini rappresentavano Sezione e CoPe all'interno del Gruppo di lavoro consultivo regionale (insieme a Philippe Schibli da Erstfeld), in merito a tutte le principali questioni che sono state discusse e in parte anche corrette grazie al suo lavoro. Evidentemente, è necessario che i colleghi della Regione segnalino puntualmente e dettagliatamente i problemi che riscontrano e le questioni che si presentano, perché possano essere tematizzati e trovate delle soluzioni. Stesso invito rivolto dal collega

della Commissione centrale SF Lavori Hans-Ulrich Keller, che invece fa parte del Gruppo di lavoro strategico centrale del NORS: non si abbia timore di segnalare quanto non va, eventualmente anche nel rispetto dell'anonimato è necessario avere dati puntuali perché si possa intervenire. Lamentarsi senza far nulla non serve a niente e a nessuno! L'assemblea sezionale dell'8 novembre 2018 ha deciso di appoggiare le rivendicazioni dei «Conducenti veicoli ferroviari» (come sono definiti professionalmente dalle FFS per giustificare il peggiore trattamento salariale) della categoria B100. La sezione ha promosso presso la sottofederazione Lavori una petizione, appoggiata anche dalla RPV e dalla LPV Ticino. Le firme raccolte sono un migliaio.

 **Petizione B100: moduli per le firme scaricabili:** sev-bau.ch/it/attualita/

La raccolta prosegue fino al Congresso SEV del 4 giugno. Le firme verranno poi consegnate alla direzione HR FFS. Male che vada, non otterremo nulla, ma non dovremo rimpiangere di non averci provato. Non si tratterà di negoziare qualcosa in perdita: tutto quanto si riuscirà ad ottenere, sarà di guadagnato. Sosteneteci, e sostenete solidariamente i colleghi!



I colleghi Nicola Righetti, Fabio Cippà e Giorgio Bordoli: 40 anni nel SEV!

Agenda 6/19



TS SVIZZERA ORIENTALE

Prima donna presidente sezionale del personale tecnico di servizio

Servizio stampa TS Durante l'assemblea sezionale del 19 gennaio 2019, non è purtroppo stato possibile trovare un successore all'uscente presidente Markus Schmüriger. Quale soluzione provvisoria, si era messo a disposizione Roger Derungs, a condizione però che fosse subito costituita una commissione cerca.

Organizzata una manifestazione informativa di reclutamento

La commissione cerca, costituita dai colleghi Christoph Geissbühler, Markus Vetterli e Daniel Kirsch, è stata incaricata di cercare candidati validi per occupare le tre funzioni vacanti. Alla manifestazione informativa, svoltasi nell'impianto di Oberwinterthur e Pünten, è stato fortunatamente possibile trovare candidati per ricoprire le tre funzioni vacanti e anche quattro nuovi membri.

Eletta la prima presidente donna

I tre candidati sono stati presentati in occasione della seduta di comitato del 23 marzo. La commissione cerca e il comitato erano convinti di aver trovato i candidati giusti, da poter essere presentati per l'elezione ad un'assemblea straordinaria. La stessa si è svolta il 27 aprile scorso a Winterthur. Quale prima presidente donna di una sezione TS è stata eletta all'unanimità la collega Stefanie Mauritz. Poiché le donne nella sottofederazione TS rappresentano solo il 2,6%, è un fatto particolarmente rallegrante. Vice-presidente è stato eletto il nostro membro della commissione giovanile Michael

Schmid, mentre Alois Gmür è stato eletto membro di comitato. Affinché la neoletta e il suo nuovo vice possano rapidamente conoscere i livelli più alti del SEV, Stefanie Mauritz e Michael Schmid sono pure stati designati delegati all'assemblea dei delegati TS e al congresso SEV. Ci congratuliamo con loro per la nomina e gli auguriamo molto successo nelle loro nuove funzioni!



Nuovi/e eletti/e: Michael Schmid, Stefanie Mauritz e Alois Gmür (da sinistra).

Porte aperte in colonia a Rodi Fiesso

Le Colonie dei sindacati dell'USS vi invitano a partecipare a una giornata di festa: un'occasione per visitare la Casa polivalente, osservare alcuni momenti della formazione dei monitori, conoscere meglio la storia delle nostre colonie...

ore 10.00 Apertura della mostra sulle Colonie e del Castello gonfiabile
Apertura della buvette
ore 11.00 Discorso del Presidente e saluto dell'autorità comunale
ore 12.00 Pranzo
ore 14.00 Intrattenimento musicale con il Duo Nino
ore 17.00 Chiusura della giornata

Il pranzo è ad offerta libera e sono bene accette torte per la buvette, a sostegno delle attività delle Colonie!

SABATO 25 MAGGIO
Colonie dei sindacati

SECRETARIATO
CHIUSURA UFFICIO
14 GIUGNO

Informiamo che l'ufficio del SEV di Bellinzona venerdì 14 giugno resterà chiuso tutto il giorno per lo sciopero nazionale delle donne!



Colonie dei Sindacati

COLONIE del SINDACATI

Estate 2019
Rodi-Fiesso
Valle Leventina

Colonia montana

Rodi, ragazzi/e da 5 (2014) a 11 anni (2008)

1. Turno: martedì 2 luglio – martedì 16 luglio
2. Turno: giovedì 18 luglio – giovedì 1° agosto

Rette: sindacalizzati* 340.- / non sindacalizzati 440.-

Campo per adolescenti

Rodi, ragazzi/e da 12 (2007) a 14 anni (2005)

1. Turno: martedì 2 luglio – martedì 16 luglio
2. Turno: giovedì 18 luglio – giovedì 1° agosto

Rette: sindacalizzati* 440.- / non sindacalizzati 540.-

Informazioni e iscrizioni

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

* UNIA, VPOD, SEV, SYNDICOM, GARANTO

INFO

NUMERO SPECIALE
Avviso

Sul numero 7 del giornale non verranno pubblicati né l'agenda, né resoconti sezionali o di sottofederazioni.

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, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler
Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona, e-mail: giornale@sev-online.ch, telefono 091 825 01 15
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, e-mail: SEVzeitung@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch
Prestampa: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch
Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch
ISSN 2624-7836

Prossima edizione: 31 maggio 2019.
Chiusura redazionale: 23 maggio 2019, ore 10.00.

VERIFICA DELL'IDONEITÀ

Il questionario interno non è ammissibile

Chantal Fischer Da tempo i questionari sulla salute di Health and Medical Service SA (HMS SA) danno adito a discussioni (vedi anche Colpi di diritto nel n° 6 di contatto.sev del 17 maggio 2018). Già nell'agosto 2018 l'UFT aveva vietato alle FFS di utilizzare, finché non fosse giunta una decisione definitiva, il modulo interno di HMS per verificare l'idoneità medica delle persone che svolgono attività rilevanti per la sicurezza nel settore ferroviario. Ora la decisione è arrivata.

Molta acqua sotto i ponti

A metà luglio 2018, Aiuto Aids Svizzero aveva puntualizzato come nell'ambito degli esami di idoneità medica fossero raccolti più dati, e dati supplementari e di altro genere, rispetto a quelli previsti dal modulo Allegato 1 alla vigente direttiva UFT «Esami di idoneità medica per persone che svolgono attività rilevanti per la sicurezza nel settore ferroviario secondo l'OVF e l'OAASF» (Direttiva UFT medica). Vi sarebbero ad esempio domande sulle malattie sessuali o sull'inabilità al servizio militare, irrilevanti ai fini della verifica d'idoneità, troppo personali e da considerare come indebite.

Dopo mesi di tira e molla tra prese di posizione e richieste di prolungamento dei termini, a fine marzo l'UFT ha infine deciso in via definitiva: il questionario interno per la valutazione dell'idoneità non può essere utilizzato. «Sulla base della valutazione tecnica esperita dal proprio servizio medico, l'UFT considera come non appropriato l'utilizzo di un proprio questionario [...] come quello impiegato dalle richiedenti (FFS e HMS SA). Nello stesso non sono ravvisabili aspetti specifici alla salute che potrebbero farlo ritenere

come necessario. L'utilizzo del questionario come all'Allegato 1 della Direttiva UFT medica è da considerare come sufficiente e adeguato, [...]». Domande supplementari e più dettagliate non contribuiscono necessariamente a fornire indicazioni veritiere. [...]»

Le FFS sono invece libere di porre particolari domande sull'idoneità che riguardano l'azienda e che sono disciplinate dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni o dalla legge sul lavoro. Si tratta di quesiti di tipo medico aziendale, riguardanti possibili danni alla salute e fattori di rischio personali, che possono essere importanti per un impiego sul lungo periodo. Essi non servono invece per valutare l'idoneità a svolgere attività rilevanti sul piano della sicurezza. Per tale ragione non rientrano nemmeno nell'ambito di competenze dell'UFT. Le FFS hanno inoltrato al tribunale amministrativo federale il ricorso contro questa decisione.

HMS SA

Il Gruppo FFS ha esternalizzato dal 1° luglio 2017 il Medical Service FFS nell'azienda Health & Medical Service SA (fa parte del Gruppo Hel-sana). Il Medical Service FFS e più tardi HMS SA hanno contribuito alla revisione della Direttiva UFT medica, senza tuttavia avanzare richieste di modifiche in relazione con l'allegato 1. E non si era nemmeno parlato di utilizzare un proprio modulo interno più dettagliato, di cui l'UFT non era ufficialmente a conoscenza.

Oltre alle FFS, HMS SA conta fra i propri clienti anche la BLS e aziende quali La Posta, SRG / SSR e Bernmobil.

BLS

«Il personale dovrebbe essere più apprezzato»

Chantal Fischer Nel 2018, la BLS ha fatto registrare importanti aumenti, sia nel traffico viaggiatori, sia in quello merci. I quattro settori aziendali hanno chiuso con un risultato positivo: 2,3 milioni nel traffico merci; 1,3 milioni nell'infrastruttura; 0,5 milioni negli immobili e 7,1 milioni nella mobilità di persone. Per l'esercizio, si è quindi trattato di un anno di successo, anche se la compensazione degli interessi negativi accumulati e le correzioni di valori del settore navigazione hanno portato il gruppo a un risultato negativo di 12,6 milioni.

Ciò non deve però intaccare in alcun modo il valore dell'impegno del personale, che ha permesso l'evoluzione positiva del risultato d'esercizio. Un aspetto di fondamentale importanza per il quale però l'azienda, e non è la prima volta, non spende nemmeno una parola di ringraziamento!

Ulteriori tagli

Anzi: annuncia nuovi provvedimenti di risparmio che comportano ulteriori tagli. Con il risultato, BLS ha infatti presentato un altro pacchetto nell'ambito di «Best Way» per la navigazione, che comporta la riduzione della flotta e, con essa, dell'effettivo di personale. «Non accetteremo alcun licenziamento a seguito di misure di risparmio. Una riduzione dei posti può avvenire solo a seguito della fluttuazione naturale» afferma il segretario sindacale Stefan Marti. BLS deve offrire alle e ai propri dipendenti una prospettiva in seno all'azienda. Nel caso in cui vi fossero licenziamenti inevitabili, deve essere applicato il piano sociale approvato nel febbraio

2019. Stefan Marti è anche contrario all'opzione ventilata da BLS di esternalizzare la navigazione in una filiale: «il personale di navigazione oggi è assoggettato ad un buon CCL. Il SEV non intende quindi accettare peggioramenti derivanti da un'esternalizzazione ed è disposto a battersi per contrastarli!»

Apprezzamento per il personale

La BLS ribadisce nella sua comunicazione la propria attenzione alle necessità della clientela. Un'affermazione che il SEV condanna, ricordando però nel contempo che questa attenzione non può far passare in secondo piano l'attenzione per il proprio personale. «I e le dipendenti devono finalmente ricevere l'apprezzamento che meritano», continua Marti.

«Anche la volontà manifestata dalle BLS di rendersi maggiormente concorrenziali per affrontare la prevista apertura del mercato nel trasporto pubblico non lascia presagire nulla di buono per il personale. Nemmeno la miglior strategia del mondo può risultare efficace senza collaboratrici e collaboratori motivati», ammonisce Stefan Marti.

Il SEV resta vigile

Il SEV intende seguire la situazione molto da vicino, soprattutto nel caso dovessero esserci tagli dei posti di lavoro, sostenendo collaboratrici e collaboratori interessati. «Noi sappiamo chi è che si impegna giornalmente in favore dell'azienda, mentre mi pare che ciò non sia sempre il caso presso i dirigenti di BLS», conclude Marti.

LA POSTA DEI LETTORI

Officine: tanto fumo niente arrosto



Thomas Giedemann,
presidente LPV Ticino

Sono passati più di undici anni dallo storico sciopero alle Officine di Bellinzona, quando la tenacia delle maestranze permise di evitare la chiusura pianificata dal direttore Meyer. A suo tempo l'appoggio della popolazione fu fondamentale per vincere questa sacrosanta battaglia. Ad oggi, di treni sotto il San Gottardo ne son passati tanti anzi, ora passano pure dalla galleria di base, ma il problema di fondo, ovvero la sopravvivenza delle Officine, è sempre ancora sul tavolo. Sì, perché in tutti questi anni si è fatto un gran discutere, con le FFS prodigate in dichiarazioni poi puntualmente smentite e in accordi immancabilmente non rispettati.

Per arrivare infine al trasferimento a Castione nel complesso più moderno d'Europa. Di questo progetto non deve passare inosservato l'aspetto occupazionale. La cru-

da realtà dei numeri ci dice infatti che il nuovo impianto, dove verrà effettuata la manutenzione pesante e quella leggera, secondo gli intenti delle FFS dovrebbe offrire 200-230 posti di lavoro invece dei 500 attuali presso le Officine e gli impianti secondari di Bellinzona e Biasca. In altre parole, siamo di fronte ad un prospettato taglio di quasi 300 posti, a livello occupazionale, a guardar bene, è come se le Officine venissero chiuse. Dal 2008 ad oggi in realtà non è cambiato nulla: Meyer è sempre direttore profumatamente pagato delle FFS, forse ancora in attesa di rifarsi dello sgarbo subito e le maestranze delle Officine sono ancora in lotta per salvare posti di lavoro qualificati in una regione periferica.

Stavolta però Canton Ticino e Città di Bellinzona mettono sul piatto 120 milioni, per tagliare 300 posti di lavoro. I conti non tornano. Le Officine hanno ancora bisogno del sostegno della popolazione, votiamo SI all'Iniziativa.

LA POSTA DEI LETTORI

Salviamo i posti di lavoro in Ticino



Massimo Piccoli,
ex macchinista FFS

Fra pochi giorni decideremo sul futuro delle Officine di Bellinzona. In particolare dobbiamo esprimerci sul polo tecnologico-industriale auspicato dai rappresentanti degli operai dell'Officina di Bellinzona e sostenuto anche dai sindacati, tra cui il SEV che è sempre stato la mia casa sindacale. L'alternativa, è il progetto presentato dalle FFS che prevede nel 2026 l'inaugurazione di un impianto a Castione per un investimento di 360 milioni di franchi. Progetto per il quale non si conosce il piano industriale. Eppure dovrebbe essere un elemento centrale. Inoltre il terreno su cui è previsto l'impianto di Castione è al centro di numerose controversie e ricorsi. Da vecchio ferroviere e da militante sindacale, ciò che mi preoccupa tantissimo è l'assenza di precise garanzie sull'occupazione. Stiamo parlando di posti di lavoro di qualità! Stiamo parlando di posti di lavoro tutelati da un solido Contratto collettivo di lavoro!

Nella nuova struttura saranno infatti garantiti solo 200-230 posti di lavoro, vale a dire meno della metà di quelli attuali. E saranno proprio le giovani generazioni a subire l'importante cancellazione di posti di lavoro qualificati in Ticino. La perdita dei posti di lavoro è una certezza, per contro nessuno sa quanti ne verranno davvero creati e a quali condizioni. Da ferroviere posso anche dire che la diminuzione delle attività di manuten-

zione è inoltre in forte contraddizione con i futuri scenari, in base ai quali si prevede nei prossimi anni un significativo incremento del traffico ferroviario. Non si capisce dunque secondo quale logica si sopprimano posti di lavoro, dal momento che aumenterà il fabbisogno di manutenzione del materiale rotabile.

Ma perché i politici prima di firmare la convenzione con le FFS non hanno preteso il piano industriale e la garanzia del mantenimento dei posti di lavoro?

Francamente fatico a capire. E poi quanta amarezza scoprire gli utili raggiunti dalle FFS (l'utile netto nel 2018 è aumentato del 42,5% a 568 milioni di franchi) e nel contempo apprendere che le FFS impiegano sempre più lavoratori interinali, che sono poi lavoratori precari. Non è di questo che il Ticino ha bisogno. Cinque anni fa, le FFS impiegavano 1120 dipendenti temporanei; l'anno scorso il loro numero è salito a 3253. E poi quando si chiede al direttore delle FFS Andreas Meyer un'esigua riduzione dello stipendio (la consigliera federale Simonetta Sommaruga aveva chiesto di ridurre del 4% lo stipendio del CEO per farlo tornare al di sotto del milione di franchi) minaccia di andarsene! Secondo la *NZZ am Sonntag*, le FFS hanno fatto pressione sul Consiglio federale affinché il CEO ottenga più di un milione di franchi svizzeri per il 2020. E chi si preoccupa dei posti di lavoro?

Se vogliamo salvare i posti di lavoro e l'occupazione votiamo sì all'iniziativa.

MORIRE DI LAVORO

Il volto oscuro della moda



Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Cambio di stagione, cambio di armadi. Gli abiti estivi e primaverili si fanno largo, mentre le grandi catene di abbigliamento hanno già iniziato da mesi il loro bombardamento pubblicitario per invitare consumatori e consumatrici a rinfrescare il guardaroba. Complice la comunicazione digitale, il marketing aggressivo batte colpo su colpo con proposte «imperdibili» - e se non fai acquisti subito, hai perso un'opportunità - «offerte speciali» e «promozioni di stagione». Alzi la mano chi non ha mai ceduto alla tentazione.

Eppure l'alternativa esiste. Si può infatti essere consumatori e consumatrici critici e consapevoli. Perché dietro al magico mondo della moda, c'è un oscuro mondo fatto di sfruttamento e di violazione dei diritti umani, con la complicità delle multinazionali della moda. Nessuno può aver dimenticato la tragedia del Rana Plaza in Bangladesh, quando il crollo del palazzo (il 24 aprile 2013) che ospitava lavoratori e lavoratrici tessili

sottopagati, fece 1'138 vittime. È di un mese fa la notizia secondo cui il governo del Bangladesh sta utilizzando ogni mezzo per impedire il funzionamento dell'Accordo sugli incendi e la sicurezza degli edifici, mettendo così a rischio la sicurezza dei lavoratori. Il governo sostiene di avere la capacità di controllare le 1'688 fabbriche, ma la recente ricerca pubblicata da *Clean Clothes Campaign*, *International Labor Rights Forum*, *Maquila Solidarity Network* e *Worker Rights Consortium* (firmatari dell'Accordo in qualità di testimoni) mostrano un livello scioccante di impreparazione. Gli incendi alle fabbriche di abbigliamento in Bangladesh confermano del resto che le agenzie nazionali di controllo non sono ancora all'altezza del loro compito. Nel mese di marzo 2019, un altro incendio in una fabbrica di abbigliamento a Dhaka ha ferito otto persone.

Ecco perché la Campagna abiti puliti (in inglese *Clean Clothes Campaign*, CCC) svolge un ruolo importantissimo. Lavora infatti su diversi livelli: dall'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei consumatori (proprio alcuni giorni fa si è svolta a Ginevra la «Giornata della moda re-

sponsabile» organizzata da *Public Eye*), alla pressione verso imprese e governi, affinché assicurino il rispetto dei diritti dei lavoratori dell'industria dell'abbigliamento e delle calzature.

«Clean Clothes» è la più grande alleanza del settore abbigliamento composta da sindacati e da organizzazioni non governative. È una rete di più di 250 partner che mira al miglioramento delle condizioni di lavoro e al rafforzamento dei diritti dei lavoratori dell'industria della moda globale. Oggi è diffusa in 14 paesi europei, tra cui la Svizzera, dove è coordinata da *Public Eye*. Gli strumenti utilizzati sono la realizzazione di campagne su tematiche specifiche (salario dignitoso, salute e sicurezza, trasparenza, lavoro migrante) e il lancio di azioni urgenti che possano favorire la consapevolezza e mobilitare le persone sia individualmente, sia collettivamente. L'obiettivo è sostenere le richieste di assistenza e solidarietà dei partner internazionali per la risoluzione di casi di violazione nei paesi di produzione.

Anche l'ambiente paga un prezzo elevatissimo e di conseguenza anche le persone. Nel quadro del «Festival

du film Vert», a Monthey, lo scorso mese di marzo è stato proiettato il lungometraggio «*Vert de rage: Indonésie, le fleuve victime de la mode*». Si parla del Citarium. Situato a ovest dell'isola di Giava, in Indonesia, il Citarum è considerato il fiume più inquinato del mondo, il cui livello di contaminazione è cinquemila volte superiore a quelli consentiti. A completare il quadro già di per sé devastante, le fabbriche tessili circostanti che, senza alcun controllo, versano nel fiume pericolosissime sostanze chimiche. Il disastro ecologico è noto ma incalcolabile. Le cattive condizio-

ni igieniche sono la causa di 50 mila morti ogni anno, oltre alle altre forme di vita marina e terrestre.

Spesso si parla di «vittime della moda» quando si allude alle persone che seguono tutte le tendenze, spesso prigioniere dello shopping compulsivo. Ma le vere vittime sono le persone - da 60 a 75 milioni - che lavorano nell'industria dell'abbigliamento e delle calzature, pagando un prezzo altissimo. Sarebbe davvero ora - come chiede un'iniziativa popolare (cfr box) - che le multinazionali si assumessero le loro responsabilità, invece di pensare solo ai profitti.

Per multinazionali responsabili

L'iniziativa per multinazionali responsabili, a tutela dell'essere umano e dell'ambiente, si inserisce perfettamente nei principi difesi dalla campagna «Clean Clothes». Essa chiede che le imprese aventi sede in Svizzera devono fare in modo che le loro attività commerciali rispettino i diritti umani e le norme ambientali, ovvero devono impegnarsi nel fare affari in modo responsabile. Per assicurarsi che anche le imprese poco scrupolose rispettino

questa regola, le violazioni dei diritti umani e l'inosservanza delle norme ambientali internazionali dovrebbero



Aggiornamenti e approfondimenti su: iniziativa-multinazionali.ch/

avere delle conseguenze e le imprese dovrebbero assumersi le proprie responsabilità. Il voto è previsto nel 2020.



IL GIARDINO SEGRETO

Omar Cartulano

Gli occhi incollati allo schermo, le dita che si muovono freneticamente, la musica «a palla» nelle orecchie, braccia e collo che si contorciono in base all'uso... Non si tratta di un nuovo sport, ma di uno strumento che ha sconvolto le nostre vite, le nostre abitudini e pure il portamento.

Lo smartphone ci connette al mondo intero o ci isola al tempo stesso. Non appena possiamo, non appena vogliamo, un giardino segreto pronto ad accogliere. www.ocartu.ch
Instagram: ocartu

?

PHOTOMYSTÈRE

Dove è stata
scattata
la foto?



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 5 giugno 2019**;

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

e-mail: a mystere@sev-online.ch;
internet: su www.sev-online.ch/quiz

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

Soluzione dell'edizione numero 5: Stanserhorn, vecchia funicolare (1893-1974).

I buoni Reka del valore di 40 franchi sono stati vinti da:

Markus Fricker, Ballwil.
Membro PV Lucerna.

SULLE ORME DI...

Sandro Kälin, controllore tecnico presso Cargo



Sandro Kälin all'opera

Peter Moor

Oltre a lavorare a turni alla stazione di Lupfig, Sandro Kälin dedica molto tempo al SEV, in qualità di vicepresidente della sottofederazione TS e della sezione di Zurigo. Il tempo che resta, lo trascorre in famiglia, ma gioca molto volentieri anche a calcio.

Sandro Kälin lavora alle FFS da 35 anni e da 34 è membro del SEV. La sua militanza calcistica è però ancora più lunga, dato che è tesserato quale giocatore dell'FC Brugg da ben 48 anni. «È un record inavvicinabile. Il secondo in classifica è tesserato «solo» da 22 anni», ci dice sorridendo. Per lui, famiglia, professione e sport sono valori fondamentali. La sua carriera professionale è iniziata con un apprendistato di metalmeccanico presso l'allora BBC. In seguito, è passato alle ferrovie, con un breve intervallo alle officine principali di Zurigo, che non lo ha però convinto. «Quando invece mi hanno proposto la formazione di verificatore, mi sono reso subito conto di aver trovato quel che cercavo», ricorda Sandro Kälin. Oggi, la funzione è stata ribattezzata in Controllore tecnico Cargo, CTC, ma i suoi compiti non sono cambiati granché. Lui deve controllare i vagoni e i treni merci per i team Cargo di una regione estesa composta da Lupfig, Aarau e Suhr. Il suo luogo di lavoro è a Lupfig, nella regione argoviese di Birmfeld, negli immediati paraggi del terminal di traffico combinato della ditta Bertschi, del magazzino della cartiera Antalis e del deposito dell'importatore di auto Amag.

Sicurezza: massima priorità

Il CTC deve curare tutti i controlli tecnici dei treni che lasciano la regione, come i treni che portano il materiale di scavo della galleria del Bözberg al cementificio. Nel suo turno presto, deve quindi percorrere circa 100 chilometri con l'auto di servizio, alla quale deve far capo anche nel caso in cui un treno è stato fermato dall'intervento di uno dei dispositivi di controllo disseminati sulla tratta. In questa regione, che vede incrociarsi gli assi principali nord-sud e est-ovest, questi impianti, che misurano la temperatura degli assi, il peso assiale e il profilo dei vagoni, sono infatti molto numerosi.

Se uno di loro attiva un allarme, il treno viene fermato alla prossima stazione e il CTC deve intervenire. Ciò avviene abbastanza spesso, sino a 6 volte per settimana. Spetta poi al CTC decidere se il guasto può essere risolto sul posto, se il treno può continuare a velocità ridotta fino a destinazione o se invece il vagone difetta-

to deve essere scartato dalla composizione, come avvenuto recentemente per un vagone che, invece della 90 tonnellate ammesse, era stato rilevato con un peso di ben 103 tonnellate. In questi casi, vi è naturalmente un conflitto tra gli interessi del cliente, quelli dell'impresa ferroviaria e quelli di infrastruttura, ma il CTC deve mantenere la sua concentrazione su di un unico fattore: la sicurezza. «Dobbiamo evidentemente assumerci delle responsabilità, ma nel contempo applicare regole chiare, che devono valere per tutti», sottolinea Sandro Kälin.

Responsabilità che si assume anche in campo sindacale. Con il passaggio alle FFS, Sandro è passato anche dalla FLMO al SEV, presso il quale ha frequentato dei corsi, in primo luogo presso la casa di formazione che il SEV aveva a Les Avants, dove ha per esempio imparato a esprimersi in pubblico. «Il contatto con la gente mi piace e mi riesce bene». Sono quindi molti, tra colleghi e colleghe, a rivolgersi a lui per delle questioni professionali, ma anche private. Circa dieci anni fa, è stato eletto in comitato della sezione TS di Zurigo e poi nella commissione centrale della sottofederazione, direttamente come vicepresidente.

Ritiro progressivo

Nel 2024 avrà 62 anni e vorrebbe ridurre il suo grado d'impiego. «Grazie a «Valida» mi posso permettere questa soluzione, che mi pare proprio - appunto - molto valida», commenta. Vorrebbe però restare attivo nel SEV, almeno sino a quando continuerà a lavorare. Il suo attuale impegno sindacale corrisponde circa ad un 10 per cento e spesso può strutturare il proprio orario di lavoro in modo da avere il tempo libero per partecipare alle riunioni.

La vita di Sandro ha però un'altra componente fondamentale: lo sport, in particolare il calcio. Sin da piccolo, gioca nell'FC Brugg, con il quale ha calcato i campi sino alla seconda divisione. Oggi, gioca con la squadra seniores over 50 e per 25 anni è stato anche allenatore degli juniores. Ricorda con orgoglio di aver fatto parte più volte della nazionale svizzera dei ferrovieri. Oltre al calcio, pratica comunque anche il nuoto, lo sci, lo judo e il ciclismo.

Sandro Kälin si vede come una persona aperta e dai molti interessi e, come tale, ha vissuto anche le numerose ristrutturazioni e il passaggio all'era digitale. Nonostante la sua vita sembri improntata alla stabilità, è molto aperto ai cambiamenti. «I nostri figli sono ormai adulti e anche l'ultimo sta per lasciarsi per andare a studiare. È un altro cambiamento, al quale però guardo anche con piacere».

IL GIUSTO RICONOSCIMENTO

Schlorian

