



SEV N.5

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



EDITORIALE

Tra speranza e diverse incertezze

Giorgio Tuti, presidente del SEV

▶ p. 2, 3 e 6

Dopo più di un mese di semi-confinamento, possiamo cominciare a vedere la fine del tunnel, sebbene ci sia ancora molta strada da fare e le incertezze rimangono.

Per quanto riguarda il trasporto pubblico, la situazione è cambiata parecchio, soprattutto per quanto riguarda il diritto al lavoro ridotto. La SECO ha confermato i dubbi del SEV. Il lavoro ridotto dovrebbe consentire infatti alle aziende di superare un periodo difficile e di evitare il fallimento. Poiché le aziende di trasporto pubblico sono finanziate principalmente dallo Stato (Confederazione, Cantoni e Comuni), non sono minacciate di fallimento. Ciò non significa tuttavia che non si trovino in una situazione difficile. Le aziende di trasporto pubblico avranno fatto la loro parte durante questa crisi e stanno subendo enormi perdite finanziarie.

Ci batteremo con loro per il sostegno finanziario, nell'evidente interesse del personale.

In questo contesto, il SEV si attiene alle rivendicazioni che ha fatto fin dall'inizio della crisi. La tutela della salute deve essere garantita da misure adeguate e questa è una precisa responsabilità del datore di lavoro. Il Consiglio federale ha fatto marcia indietro sulla questione delle persone vulnerabili che possono di nuovo restare a casa. La pressione dei sindacati ha dato i suoi frutti.

Il SEV chiede il pagamento del 100% dei salari e il congelamento dei conteggi dell'orario di lavoro a partire dal 16 marzo. Inoltre, deve essere garantita la pianificazione annuale, sia per quanto riguarda il tempo di lavoro, sia per quanto riguarda le ferie. Eventuali modifiche devono essere negoziate con il SEV. Per alcuni, queste rivendicazioni possono sembrare ovvie, per altri si spingono troppo ol-

tre. Le difenderemo risolutamente perché i lavoratori non devono pagare il prezzo di una crisi che subiscono!

Le nostre rivendicazioni si inseriscono nel contesto più ampio delle esigenze formulate dall'Unione sindacale svizzera (USS) per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici. Per l'USS, la migliore strategia di uscita dalla crisi è quella che preserva il potere d'acquisto e i posti di lavoro. La centrale sindacale chiede quindi il pagamento del 100% del salario per le persone che lavorano a orario ridotto e il cui reddito è modesto, se non basso. Inoltre, le aziende che beneficiano di aiuti federali non devono poter licenziare i lavoratori.

Le richieste dei sindacati sono sproporzionate?

I sindacati dell'USS stanno attualmente registrando un aumento del numero di iscritti, segno evidente dell'accresciuta importanza e credibilità.

Dentro di noi

Con Lorenzo Pezzoli, psicologo e psicoterapeuta, un altro sguardo sul Covid-19

2

Parità

Christine Goll a 360 gradi su questioni legate a parità e tempo parziale

4 e 5

Sulle orme di...

Sélim Taboubi, un ferroviere motivato con due mestieri

10

JB: rinuncia ai dividendi

Nel 2019 il Gruppo Ferroviario della Jungfrau (JB) ha realizzato un utile di 17,03 milioni. Il Consiglio di amministrazione è tornato sui propri passi e proporrà all'Assemblea generale del 18 maggio di rinunciare alla distribuzione di 16,338 milioni come dividendi. All'assemblea generale spiegherà anche che la ripresa del turismo dalla crisi del Corona richiederà più tempo del previsto e perché il JB ha introdotto il lavoro ridotto per il proprio personale. «Noi del SEV siamo soddisfatti di questa decisione, che abbiamo raccomandato al CEO e ai membri del Consiglio d'amministrazione nella nostra lettera del 14 aprile», commenta la segretaria sindacale del SEV Susanne Oehler. Che aggiunge: «Speriamo che anche le altre nostre richieste vengano ascoltate: rispetto della tutela della salute, nessun licenziamento, pagamento continuato del 100% dello stipendio durante il lavoro ridotto e accordo con i dipendenti su eventuali riduzioni di tempo o congelamento dei loro conti tempo».

L'USS Ticino critica

«Nessuno vuole prolungare artificialmente la chiusura delle attività economiche, ma gli imperativi di protezione sanitaria restano prioritari». Le modalità di riapertura annunciate da Berna e dal Governo ticinese non trovano concorde l'Unione sindacale svizzera Ticino e Moesa. L'USS ritiene «insufficienti gli strumenti di controllo statali sull'applicazione delle misure di sicurezza nei vari posti di lavoro e insufficiente il coinvolgimento degli stessi lavoratori e dei sindacati». In molti settori il lavoro nel rispetto delle distanze sociali non è semplicemente possibile. Pensiamo a molte fasi produttive dell'industria, dove la presenza di due o tre colleghi, anche per periodi prolungati, è necessaria per assicurare la loro stessa protezione. O ai settori di edilizia e artigianato, dove determinate lavorazioni non possono essere eseguite singolarmente. L'USS cita anche i trasporti pubblici dove «il rispetto della distanza sociale non è praticamente possibile, tanto più con la prospettiva di riapertura delle scuole. O ancora il personale delle dogane e delle guardie di confine, pure sotto pressione». La riapertura delle varie attività, secondo l'USS-Ti dovrà sottostare all'integrazione dei lavoratori e dei loro sindacati nell'elaborazione, l'applicazione e il controllo delle misure di sicurezza.

LE SFIDE DEL CORONAVIRUS

Le risorse dentro di noi



L'immagine della «Breve guida tascabile per tempi difficili» realizzata in Ticino, primo cantone colpito dal Coronavirus, da autorità cantonali ed esperti

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Psicologo, psicoterapeuta, docente alla SUPSI, ricercatore e membro della Task force di esperti creata dal Canton Ticino per rispondere alle ansie legate al Coronavirus: Lorenzo Pezzoli ci aiuta ad illuminare tratti di questo nuovo percorso che sconvolge le nostre vite. Anche sul lavoro.

Professor Pezzoli, questa pandemia ha profondamente sconvolto le nostre abitudini. Come facciamo a trovare dentro di noi le risorse per muoverci in questa nuova situazione?

È vero. Pensiamo solo ad alcuni aspetti che la pandemia ha generato: la dimensione inaspettata e imprevedibile dell'evento, la minaccia alla vita (personale e dei propri cari), alla quotidianità, ai confini che abitualmente consideriamo nel nostro abituale muoverci, ma anche la libertà che non è più riferimento scontato e «acquisito», così come l'autonomia... e poi ancora, se non soprattutto, le dimensioni relazionali che hanno perso il registro dello scontato in quanto, da un lato, se ne sente la mancanza come nel caso delle separazioni e delle distanze imposte, mentre dall'altro le si percepisce come potenziale minaccia tanto sono esposte al logoramento per l'estrema vicinanza determinata dalla convivenza. Queste sono solo alcune delle dimensioni critiche che si stanno vivendo. Dimensioni capaci di suscitare emozioni tra le più disparate, ma anche stimolare necessarie ridefinizioni del proprio modo di guardare la realtà e le cose della vita. Eppure non ci sono solo questi aspetti, a volte siamo dominati, come se fossimo a teatro, da una sorta di effetto riflettore per cui vediamo solo ciò che è in luce, quello su cui la nostra attenzione è attratta oppure su cui l'iperposizione (volontaria e involontaria) a informazioni di ogni genere e tipo ci sollecita. Focalizzandoci solo su ciò che ci spaventa, con tutti gli aspetti negativi che questo porta con sé, perdiamo di vista le altre cose che ci sono, e ci sono sempre, sul palcoscenico della vita. Solo che non essendo debitamente messe in luce non le vediamo e non le consideriamo. Accorgersi di loro non serve a distrarci, ad illuderci che il male, il disagio, le difficoltà non ci siano. Non siamo ingenui. Guardare anche alle cose positive, utili, belle che comunque la vita dona, ci aiuta a considerare che non tutto è male,

negativo, perdita. Anche nelle situazioni critiche ci sono ricchezze inaspettate e possibilità. Cambiare in questo modo prospettiva non ci toglie il dolore, ma ci aiuta ad attraversarlo. Mi piace ricordare una frase dello scrittore J. R. Tolkien il quale sottolineava che il mondo «è davvero pieno di pericoli, e vi sono molti posti oscuri; ma si trovano ancora delle cose belle e, nonostante l'amore sia ovunque mescolato al dolore, esso cresce più forte».

Le persone sane, che devono lavorare e spesso assumere anche compiti che prima spettavano a un/una collega, sono anche loro confrontate con un carico psicologico notevole. Come gestire la situazione?

Dare un senso a quello che si fa è un percorso che non toglie dalla situazione che si sta vivendo ma che ridefinisce la persona, ciascuno di noi, in rapporto ad essa. È il personale modo di guardare quella cosa che fa la differenza di come verrà affrontata e vissuta. Dando senso al proprio lavoro, alla propria attesa, alle fatiche, comprendendone il valore al di là della gratificazione immediata, aiuta ad andare avanti, sperimentando qualcosa di diverso del solo carico psicologico che porta con sé. O meglio, scoprendo che in quel carico c'è sicuramente molta fatica e molte difficoltà, ma anche molti fattori di crescita. Mi viene in mente l'esempio dei sacrifici che certi genitori fanno senza ricevere alcuna gratificazione dai figli, magari addirittura subendone reazioni sgradevoli. La forza che ricavano dal continuare su quella strada non sta nella soddisfazione immediata che ricevono, ma nel significato che essi danno alle loro scelte e ai loro comportamenti. È il senso e il valore che diamo alle cose che ci consente di affrontare le fatiche che esse comportano senza demordere.

Il telelavoro è bruscamente diventato una realtà diffusa. Chi lavora deve far convivere la dimensione professionale e privata e spesso non è facile stabilire confini netti.

Mettere confini, non solo spaziali in senso concreto, aiuta e orienta (o ri-orienta) in una realtà che si è modificata radicalmente. Siamo come cartografi che dobbiamo ritracciare le geografie del nostro mondo: relazionale, spaziale, temporale. Perdere i confini abituali senza stenderne di nuovi può gettare nella confusione e nel disorientamento. La giornata va ridefinita nella sua scansione con una ricollocazione delle attività all'interno di essa,

scelte anche minute ma importanti, utili a restituirci dei limiti che, paradossalmente, aiutano a proteggersi da un disordine che può angosciare troppo. È la medesima operazione che val la pena fare con le emozioni: mettere confini è utile. Nel concreto gli orari e i momenti della giornata vanno ristabiliti sulla nuova condizione, a volte anche ritualizzati un po'; alcune abitudini mantenute, dalla doccia alla mattina al vestirsi, ma anche alle pause da riempire con cose che sappiamo farci bene.

C'è anche chi si ritrova improvvisamente a lavorare da solo e pertanto isolato. Questa improvvisa situazione di solitudine che rischi può comportare? E quali le soluzioni?

Restare isolati rappresenta un rischio perché accentua l'autoreferenzialità ed erode la dimensione del confronto così come del beneficio del senso di comunità. È utile stabilire un senso di comunità nei rapporti che si hanno come si può e con quello che si ha a disposizione. Quella che stiamo attraversando è una crisi globale, una crisi comunitaria nel senso più pieno del termine. Infatti la pandemia non attinge a quella regione, a quello stato, a quel paese, ma a tutto il mondo. È una crisi dell'umanità intera, forse la crisi più profonda che coinvolge, direi in contemporanea, tutte le persone della terra. Questo ci suggerisce che il rischio dell'isolamento ci espone a due dimensioni. La prima è quella dell'autoreferenzialità che ho citato all'inizio. Se si cade in questa dimensione ciò che si finirà per fare risponderà esclusivamente a bisogni individuali, con quello che questo comporta come impatto negativo per gli altri. In tal senso si può pensare alla spesa incontrollata, del fare scorte immotivate. Questo priva altre persone del genere di consumo necessario solo perché chi è venuto prima ha pensato esclusivamente a sé. La seconda dimensione è che l'isolamento impedisce di beneficiare della solidarietà e della condivisione che è un fattore prezioso per il proprio benessere mentale, utile anche per l'attraversamento dei tempi difficili della vita. Sentirsi vicini incide, anche fisicamente, sulle proprie risorse di resistenza e di adattamento. Fare comunità quindi, con tutti i mezzi a disposizione e nel rispetto delle norme, non è la soluzione ma lo strumento per attenuare gli effetti negativi dell'isolamento.

Chi lavora nel trasporto pubblico svolge un servizio pubblico e continua a farlo anche in questo periodo di emergenza sanitaria, con un carico di ansia non indifferente. Quali consigli si sente di dare per far fronte a questa nuova situazione?

Spesso si parla di persone che lavorando al fronte. Lo si fa pensando ai sanitari impegnati nella cura del Covid 19, quelli che sono in corsia ai quali va tutta la nostra gratitudine e il nostro plauso. Ma i «fronti», se ci teniamo a utilizzare questo concetto bellico, sono molti; basti pensare agli operatori sociali che lavorano negli istituti per l'handicap, alle cassiere che garantiscono l'apertura dei negozi e via via comprendendo, tra le persone al fronte, anche tutti i lavoratori del trasporto pubblico che mantengono, nonostante tutto, un servizio prezioso. Sapersi importanti per la comunità, torniamo su questo concetto, non toglie l'ansia ma, come dicevo prima, dà senso e valore a quello che si compie. Essere consapevoli di ciò, concentrandosi nel qui ed ora e attendendo a quelle precauzioni e a quella cura utile a proteggersi, questo può aiutare ad affrontare con maggiore consapevolezza ciò che si fa che è già un primo passo per vivere meglio una situazione difficile. Già assumere questa disposizione aiuta. Il coraggio non nasce allora da una superficiale negazione della paura, ma dalla consapevolezza profonda del valore e del senso di quanto si fa.

BARBARA SPALINGER risponde

Nuovo CEO FFS: tutto bene?

? Vincent Ducrot è a capo delle FFS dal 1° aprile. Il SEV aveva definito la sua una nomina saggia. È tutto perfetto per il personale delle FFS?

Vincent Ducrot ha appena rilasciato le sue prime interviste dopo il suo insediamento. E i primi messaggi che invia al personale vanno nella giusta direzione. Dice di essere orgoglioso dei collaboratori e delle collaboratrici e annuncia che le FFS non licenzieranno il personale dopo la crisi. Al contrario, l'azienda ha bisogno di «tutti», anche perché le FFS si trovano ad affrontare una grande sfida con circa 10'000 dipendenti che vanno in pensione.

Questo discorso è rassicurante e sembra segnare una discontinuità rispetto alla precedente gestione. Il personale ha bisogno di una nuova cultura aziendale in cui il la direzione ascolti seriamente i dipendenti, in modo da ristabilire la fiducia.

Negli ultimi anni, le riorganizzazioni sono andate avanti a un ritmo così frenetico che nessuno conosce più le ragioni di questo o quel progetto. Molte di queste riorganizzazioni hanno avuto il solo scopo di ridurre i costi.

Per i collaboratori è assolutamente fondamentale che le FFS concentrino le proprie attività sulla qualità e la sicurezza delle prestazioni. Ciò include la necessità di assumere più personale per porre fine alla carenza cronica di personale che va a scapito della qualità dei servizi e della salute del personale.

Anche se le prime impressioni sono buone, non tutto migliorerà in un lampo. Giudicheremo la nuova gestione a lungo termine e potremo intervenire con decisione, sia negli incontri tra le parti sociali, sia con mezzi più duri.

Vuoi rivolgere una domanda a Barbara Spalinger o a un altro membro della direzione sindacale? Scrivi a: giornale@sev-online.ch



Per attenuare le conseguenze economiche, il Consiglio federale ha esteso il diritto al lavoro ridotto e ha semplificato la procedura di presentazione delle domande.

In questo periodo di lavoro a orario ridotto, i dipendenti non lavorano al loro tasso di occupazione abituale e questo porta anche a una riduzione degli infortuni sul lavoro.

La SUVA rinuncia a riscuotere i premi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per i salari coperti dall'indennità per lavoro ridotto.

Il premio per il liberalismo va ad Avenir Suisse. Le aziende non devono dimostrare di rispettare le misure igieniche! Secondo Avenir Suisse è sufficiente il principio dell'autodichiarazione. Ma il think tank ultraliberale vuole di più. Il gruppo ritiene che **la via d'uscita dalla crisi debba includere una maggiore flessibilità del diritto del lavoro**, in particolare per quanto riguarda **il lavoro notturno e il fine settimana**. E la spesa statale per la lotta contro la pandemia deve essere ridotta entro 15 anni attraverso **la disciplina di bilancio e le riforme sociali...**



PARTECIPAZIONE AZIENDALE FFS

Elezioni CoPe presso Infrastruttura

Elisa Lanthaler
elisa.lanthaler@sev-online.ch

Le elezioni generali delle CoPe Infrastruttura sono state condotte in forma tacita per 40 seggi. Si dovrà invece votare in quattro circoscrizioni elettorali. Gli aventi diritto hanno accesso al materiale di voto a partire dal 20 aprile.

«Ci congratuliamo con tutti gli eletti in forma tacita e auguriamo loro un'ottima partenza nella nuova funzione», commenta il segretario sindacale SEV Jürg Hurni, aggiungendo: «Il SEV è in ogni momento a disposizione di tutti i suoi nuovi membri delle CoPe». 39 dei 40 nuovi membri delle CoPe fanno parte del SEV. 13 seggi sono rimasti vacanti per mancanza di candidati.

Ogni rinnovo del CCL FFS porta alla rielezione completa delle commissioni del personale FFS, che per le divisioni viaggiatori, Cargo e Im-

mobili & settori centrali hanno già avuto luogo nel 2019. In queste divisioni si svolgono ora elezioni suppletive: in tre circoscrizioni elettorali si dovrà ricorrere alla procedura di voto, mentre nelle altre le elezioni si sono svolte in forma tacita. Nel nostro articolo indichiamo elette ed eletti anche di queste divisioni.

Cope Divisione Infrastruttura

Design della rete, impianti e tecnologia (I-NAT-TC): Valerio Raimondo, Hubert Koller; **Progetti di ampliamento e rinnovamento (I-AEP):** Michele Corleto, Martin Diem; **Orario ed esercizio (RME-ROT):** Pius Steffen; **Orario ed esercizio (RWT-RSD):** Patrick Bellon; **Orario ed esercizio:** Manfred Schaffer; **Acquisti, Supply Chain e produzione:** Urs Muff; **Energia:** Lutz Willms (Aqtp); **Supporto:** Walter Räss.

CoPe superficie Infrastruttura

Design della rete, impianti e tecnologia: I-NAT (senza I-NAT-TC):

Michele Pedrioli; **I-NAT-TC:** Alfred Schenkel, Hubert Koller, Valerio Raimondo.

Progetti di ampliamento e rinnovamento: I-AEP (Est): Michele Corleto.

Orario ed esercizio: Supporto: Urs Bischoff; **Gestione esercizio regione Ovest:** Christophe Liechti, Jean-Maurice Chesaux, Sarah Junod; **Gestione esercizio regione Centro (RB Basel):** Rosmarie Wild; **Gestione esercizio regione Centro (direzione rete):** Mirco Stebler; **Gestione esercizio regione centro:** Elina Gerber, Thomas Joos; **Gestione esercizio regione Est:** Regula Bächler, René Back, Markus Engelhardt; **Gestione esercizio regione Sud (Chiasso SM):** Giuseppe Lupica; **Gestione esercizio regione Sud:** Amos Fiscalini, Franco Luca; **Interventi regione Ovest:** Pierre Andenmatten; **Interventi regione Centro:** Manfred Schaffer; **Interventi regione Est:** Manuel Opper.

Disponibilità e manutenzione Regione Centro: Stephan Flückiger, Patrik von Rotz, Martin Sieber; **Operation Center Tecnica:** François Duccommun; **Sorveglianza:** Karl Steinegger, Marc-André Egger.

Acquisti, Supply Chain e produzione: I-ESP: Patrick Vorlicek.

Energia, Finanze, Human Resources, Sicurezza / Qualità / Ambiente, Processi e Trasformazione: I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL: Walter Räss.

Elezioni suppletive CoPe P superficie

VSV: Zurigo e Svizzera nord-orientale: Eveline Schneckenburger; **Svizzera orientale:** Daniel Baumgartner (lista propria); **Svizzera sud-orientale:** Karin Taveras. **VSV-SUP:** Sabrina Gerndt.

Operations-Condotta treni: Est: Claudia Rütthemann-Schätzle.

Operations-UHR-Impianti Service: RZA: Damiano Daviolo; **Lucerna:** Olivier Tanner; **Bienne:** Gafurr Hazeraj.

Operations-Cleaning/Manovra: Ovest: Hervé Léhou; **Centro/Sud:** Andreas Aebischer.

TPO: Ginevra, Losanna, Friburgo, St-Maurice: Raphaël Zürcher.

Operations-BP-SUP: Ginevra, Losanna: Agnieszka Knopik.

Elezioni suppletive CoPe Cargo superficie

Regione Ovest: Laurent Vuilleumier (LCB), Nicolas Fumeaux (SP RCP B100).

Votazioni per corrispondenza

In sei circoscrizioni elettorali vi sono state più candidature che seggi a disposizione, per cui si procederà a elezioni per corrispondenza. Tutti gli aventi diritto di voto possono accedere al materiale dal 20 aprile. Il SEV raccomanda di eleggere i candidati seguenti:

Infrastruttura, Cope divisione: Disponibilità e manutenzione (3 seggi): René Hofbauer (capoteam SAI), Carlo Bontà (responsabile incarichi), Karl Steinegger (assistente tecnico).

Infrastruttura, Cope superficie,

Disponibilità e manutenzione: regione Est (3 seggi): Yves Weitzel (disponente), Peter Müller (maestro artigiano), Urs Casanova (TFF B100); **Regione Sud (3 seggi),** di cui uno assegnato alla regione a nord del Gottardo): Davide Perini (manager delle perturbazioni e piccola manutenzione impianti di sicurezza RSD (STÖMA)), Albin Marty (capoteam SA), Marco Hardmeier (coordinatore BM), Jean-Pierre Bäbi (tecnico SAI); **Regione Ovest (3 seggi):** Daniel Anthamatten (CVM), Olivier Fortis (CVM B100), Valentin Schmutz (CT SAA-SAI), Emmanuel Pierroz (CT SAA-SAI).

Viaggiatori, Cope superficie, Operations accompagnamento clienti: Regione Ovest (4 seggi): Peter Eric Wright (capo assistente clientela), Alexander Seiter (capo assistente clientela), Yaneck Rigo (capo assistente clientela), Pascal Prince (capo assistente clientela), Nathalie Ladyga (agente treno traffico regionale), Loucifi Hicham (assistente clientela), Héraclès Dellas (assistente clientela internazionale), Ma-

lik Bakrim, Eugénie Guédât (capo assistente clientela).

Operations-UHR-Officine: P-O-UHR-WYO, P-O-UHR-KOMP (con luogo di lavoro Olten, 1 seggio): Michael Junker (capoteam produzione sale montate), Fatih Öcal (responsabile specializzato / sostituto capoteam).

Sul sito sev-online.ch troverete la lista delle candidate e dei candidati con le loro foto.

Seggi vacanti

Nelle CoPe vi sono ancora seggi vacanti per mancanza di candidati.

Divisione infrastruttura

Cope superficie: I-NAT (senza I-NAT-TC) 1 seggio; **Progetti di ampliamento e rinnovamento: I-AEP** Ovest, Centro e Sud (3 seggi); **Orario ed esercizio: Supporto** 2 seggi; **Interventi regione Sud** 1 seggio; **Disponibilità e manutenzione: Operation Center Tecnica** 1 seggio, **Supporto** 1 seggio; **Acquisti, Supply Chain e produzione: Centro tecnica ferroviaria** 1 seggio; **I-ESP** 1 seggio; **Energia, Finanze, Human Resources, Sicurezza / Qualità / Ambiente, Processi e Trasformazione: I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL** (Energia) 1 seggio; **I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL** 1 seggio.

Divisione Cargo, Cope Superficie: Aarepark 2 seggi.

Divisione Viaggiatori

Cope divisione: P-FV, P-IPV, P-R, P-F, P-HR, P-STA, P-SSM, P-OEV 1 seggio

Cope superficie Operations-UHR-Impianti Service: RZA Briga 1 seggio, **Maintenance, direzione e dirigenza:** 1 seggio; **Operations-BP-SUP:** Bellinzona, Pollegio, 1 seggio e **P-SUP** (FV, IPV, Regioni, Finanze, HR, Stab, SSM, OEV, OES-CS, OES-OCS) 1 seggio.

Divisione Immobili e settori centrali

Cope divisione: F, HR, KOM, K-UE, NMD, K-SQ, K-RC: 1 seggio.

CoPe superficie Facility Management, centro: 1 seggio.



Le donne sono vere acrobate e devono destreggiarsi cercando l'equilibrio tra famiglia e lavoro. E infine, nella vecchiaia, sono spesso messe peggio degli uomini.

DONNE

«I figli non sono motivo di povertà in pensione»

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

L'occupazione femminile si differenzia per molti aspetti da quella maschile. Ci sono molte opinioni e mezze verità sul tema del lavoro a tempo parziale. Il SEV fa luce sui punti più importanti con Christine Goll, animatrice della Giornata di formazione delle donne SEV che si terrà a novembre.

La parità salariale donne e uomini non esiste, le donne si «vendono» semplicemente peggio.

Christine Goll: nonostante la Costituzione federale e la Legge federale sulla parità dei sessi, la parità di salario non è ancora una realtà. Per la loro attività professionale le donne guadagnano circa il 20% in meno degli uomini. La metà di questa differenza è pura discriminazione salariale. Di conseguenza le donne sono sovrarappresentate nella fascia dei salari bassi: il 63% dei posti di lavoro con un salario inferiore ai 4000 franchi è occupato dalle donne. Vice-

versa le donne sono massicciamente sottorappresentate nella fascia di salari alti: nei posti di lavoro con stipendi superiori ai 16 000 franchi, le donne rappresentano solo il 18%. Tuttavia è anche di fondamentale importanza mostrarsi sicuri di sé nei colloqui di lavoro, nelle trattative salariali e nei colloqui riguardanti le possibilità di sviluppo professionale od opportunità di promozione. Il calcolatore salariale dell'USS aiuta le donne a non sottovalutarsi. Movendo, l'istituto di formazione dei sindacati, offre corsi gratuiti con training per accrescere la sicurezza in sé stessi indirizzati alle donne.

Il calcolatore salariale USS è disponibile su sgb.ch/service/lohnrechner; Corsi Movendo su: movendo.ch

Negli ultimi anni il lavoro a tempo parziale si è diffuso anche tra gli uomini.

Il lavoro a tempo pieno per gli uomini è diminuito e attualmente è pari all'82%. Tra le donne il lavoro a tempo pieno rimane tuttavia

pur sempre un modello minoritario, scelto solo dal 40%. Il 17% degli uomini lavora a tempo parziale, ma nei due terzi con una percentuale tra il 50 e l'89%, mentre all'interno del 60% di donne che lavorano a tempo parziale, quasi la metà ha un impiego inferiore al 50%.

Oggi le donne sono meglio rappresentate nelle posizioni dirigenziali rispetto a 10 anni fa...

Negli ultimi dieci anni la quota di donne nelle posizioni dirigenziali non è praticamente cambiata ed è di circa un terzo. Il motivo principale risiede nella grande difficoltà di conciliare l'accudimento dei figli e lavoro.

Dal profilo della politica familiare, la Svizzera è un paese in via di sviluppo e investe troppo poco nelle infrastrutture per la cura dei figli al di fuori della famiglia. Insomma c'è ancora molto da fare.

Il lavoro a tempo parziale nelle posizioni dirigenziali è possibile e si sta diffondendo sempre più.

Il lavoro a tempo parziale nelle posizioni di quadri dirigenti è possibile, ma non diffusa. Appena il dieci per cento degli uomini, ma quasi la metà delle donne, lavora a tempo parziale nelle posizioni di quadro dirigente.

«Gli applausi per l'enorme sforzo che queste donne stanno facendo nella crisi di Corona sono ben lungi dall'essere sufficienti!»

CHRISTINE GOLL

Spesso le donne possiedono una buona formazione e di conseguenza fanno lavori ben pagati, per cui anche lavorando a tempo parziale accumulano mezzi sufficienti per la previdenza per la vecchiaia.

Sarebbe bello, ma purtroppo è vero il contrario: il livello delle pensioni delle donne è circa la metà di quello degli uomini. Il triplo delle donne rispetto agli uomini – ossia oggi il 36% delle donne pensionate – possono contare solo sull'AVS; non hanno quindi una rendita della



è sempre stato possibile solo per le famiglie in cui un membro guadagna molto bene. Con salari piccoli e medi le famiglie riescono a sbarcare il lunario solo se entrambi contribuiscono al reddito della famiglia. Ma è anche un dato di fatto che le differenze nelle situazioni lavorative e di vita di donne e uomini sono enormi: le donne guadagnano ogni anno 110 miliardi di franchi in meno di reddito, svolgono un lavoro non retribuito per un valore di 248 miliardi di franchi e dedicano 1 miliardo di ore alla cura diretta dei figli.

Le donne non vogliono più lavorare non appena diventano madri.

Questo non è mai stato vero e lo è sempre meno. Dal primo sciopero delle donne nel 1991, il tasso di attività delle donne tra i 25 e i 39 anni è passato dal 72 all'88%.

Gli uomini non vogliono lavorare meno non appena diventano padri.

Neppure questo è vero. Nel mio ambiente osservo sempre più spesso coppie con figli che vorrebbero combinare l'attività professionale e la cura dei figli. Spesso il loro desiderio del «fifty-fifty» fallisce a causa della pressione economica o delle possibilità di guadagno per il sostentamento della famiglia, nonché per la mancanza di condizioni quadro. Il fatto che il Consiglio federale sostenga l'economia con un pacchetto miliardario in questi tempi difficili, rifiutando al tempo stesso un modesto pacchetto di aiuti per l'accudimento dei figli, è scandaloso.

I figli aumentano notevolmente il rischio di povertà nella terza età per le donne.

I figli non sono il motivo della povertà nella terza età. Il rischio di cadere nella povertà in età avanzata aumenta con i salari bassi, la mancanza di sostegno per le famiglie monoparentali, la trappola del lavoro a tempo parziale e il sistema del secondo pilastro, dove le rendite sono comunque in picchiata e penalizzano soprattutto le donne. Non è un caso se la maggior parte delle donne pensionate dipende dalle prestazioni complementari. Dobbiamo innanzitutto rafforzare l'AVS. Chi ha figli riceve accrediti per compiti educativi, pertanto l'AVS è l'unica assicurazione sociale che nel diritto alla rendita paga per la cura dei figli - e con gli accrediti per compiti assistenziali anche l'assistenza di parenti stretti. Questo modello deve essere sviluppato ulteriormente affinché venga riconosciuto il lavoro di accudimento e assistenza non pagato, senza il quale la nostra società non funzionerebbe.

Nell'attuale crisi del coronavirus le professioni nel settore della sanità e del commercio al dettaglio sono di importanza fondamentale. In entrambi i settori lavorano molte donne con salari bassi e sono esposte a un rischio più elevato.

L'applauso per il grande impegno profuso da queste donne durante la crisi del coronavirus è giustificato, ma ampiamente insufficiente. Proprio queste professioni, in cui lavorano principalmente donne, devono essere valorizzate: con salari più alti, migliori condizioni di lavoro e modelli sociali di pensionamento anticipato, analoghi ad esempio a quelli della FAR nell'edilizia.

cassa pensione. Nella previdenza professionale il lavoro a tempo parziale costituisce spesso una trappola: molte donne guadagnano sotto la soglia d'entrata e quindi non sono assicurate presso nessuna cassa pensione. Anche se svolgono diversi lavori a tempo parziale presso vari datori di lavoro non sono assicurate con il secondo pilastro. Molte casse pensioni applicano la piena deduzione di coordinamento per l'attività lavorativa a tempo parziale, ciò che a sua volta comporta rendite più basse. Inoltre solo il 69% delle donne di età compresa tra 55 e 64 anni esercita un'attività lavorativa.

Un quadro classico: una coppia forma una famiglia. Da quel momento la donna lavora a tempo parziale, con una percentuale bassa, e si dedica alla famiglia e ai lavori di casa (non pagati). Lui - che guadagna di più - provvede al sostentamento della famiglia con un lavoro a tempo pieno oppure a tempo parziale con una percentuale alta.

Il modello di sostentamento con un solo membro che si fa carico del reddito familiare

Chi è Christine Goll?

Christine Goll, militante femminista di lungo corso e apprezzata politica, è nata a Zurigo nel 1956, ha lavorato come giornalista e insegnante e attualmente è attiva nell'ambito della formazione per adulti.

Nel 1987 è entrata nel Gran Consiglio del Cantone di Zurigo.

Dal 1991 al 2011 è stata membro del Consiglio nazionale, prima come rappresentante di FraPI (Frauen macht Politik!), poi dal 1999 per il PS.

Dal 2000 al 2003 Christine Goll è stata vice presidente del PS Svizzero, dal 2003 al 2009 presidente del sindacato VPOD e nel 2012 è entrata a far parte di Movendo, l'istituto di formazione dei sindacati, come responsabile della formazione.

Dal 2015 al 2018 ha ricoperto l'incarico di responsabile dell'istituto Movendo. Christine Goll è sposata con due figli e due nipoti.



Christine Goll



Approfittare del lavoro a tempo parziale o starne alla larga?

Venerdì 20 novembre 2020, Hotel Bern, Berna (traduzione simultanea in francese e italiano)

08.45 - 09.45	Check-in e caffè di benvenuto	Suddivisione nei workshop
09.50	Saluto e inizio della giornata	Lucie Waser, Pari opportunità SEV
10.00	Impuls #1 - Le donne e il lavoro a tempo parziale: attenzione alle trappole!	Christine Goll
11.00 - 12.00	Blocco di seminari #1	
Sessione 1	WS 1: Lavoro a tempo parziale e previdenza vecchiaia WS 2: Copertura assicurativa dopo il divorzio WS 3: Come evitare le trappole del lavoro a tempo parziale WS 4: Conciliare più lavori a tempo parziale	Christina Werder Lena Rutishauser Christine Goll Susanne Oehler
12.00	Pausa pranzo	
13.30 - 14.30	Blocco di seminari #2	
Sessione 2	WS 1: Lavoro a tempo parziale e previdenza vecchiaia WS 2: Copertura assicurativa dopo il divorzio WS 3: Come evitare le trappole del lavoro a tempo parziale WS 4: Conciliare più lavori a tempo parziale	Christina Werder Lena Rutishauser Christine Goll Susanne Oehler
14.30	Risultati dei due blocchi di seminari	Discussione in plenaria
15.00	Pausa caffè	
15.30	Parte statutaria La Commissione donne SEV dal 2014 al 2020	La Commissione donne - Filmato
16.00	Impuls #2 - Il progetto ETF «Women in Rail»	Giorgio Tuti, presidente SEV
16.40	Fine della giornata	Lucie Waser, Pari opportunità SEV

Iscrizione

Essendo il numero di posti limitato si raccomanda di annunciarsi per tempo. Le iscrizioni sono accettate solo via e-mail a: bildung@sev-online.ch

Workshop

La ripartizione nei singoli workshop avverrà sul posto dopo il check-in. Si consiglia di arrivare presto. Ogni partecipante può seguire e partecipare attivamente a uno dei workshop di ciascuna sessione. Vi saranno così due workshop per persona.

Formazione continua

Per questa giornata, le collaboratrici FFS e FFS Cargo possono richiedere congedo formativo. Per le collaboratrici delle altre imprese di trasporto concessionarie (ITC) valgono le rispettive disposizioni interne.

Costi

Per chi è membro del SEV o di un altro sindacato USS la partecipazione è gratuita. Gli altri partecipanti pagano CHF 250.-.

COVID-19

Ripartire anche dalle donne. Ricostruire con le donne

Françoise Gehring L'uguaglianza è una sfida di tutti i giorni. Anche ai tempi del Covid-19. Sylvie Durrer, direttrice dell'Ufficio federale dell'uguaglianza tra donna e uomo, in un recente tweet pone l'accento sul ruolo delle donne in questa crisi. Un ruolo spesso misconosciuto e sottaciuto. «Se si vuole una soluzione duratura a una crisi, le questioni di genere devono essere integrate alla riflessione e le donne devono essere presenti ai tavoli dove si prendono le decisioni». Troppo spesso, specialmente a Sud delle Alpi e nelle realtà latine, come l'Italia, le gestione della crisi sono nettamente in mani maschili, come se le donne competenti non esistessero o fossero trasparenti.

In Ticino la Federazione delle associazioni femminili FAFPlus ha preso carta e penna e si è rivolta al Consiglio di Stato per sottolineare la dimensione di genere nella ripartenza del Cantone. La richiesta rivolta all'autorità cantonale è duplice:

- assicurare che il gruppo di lavoro integri competenze femminili e maschili
- indirizzare la ricostruzione economica e

sociale in una prospettiva di genere al fine di superare definitivamente le disparità tra donne e uomini.

«Ora che si tratta di ripartire - sottolinea FAFPlus - guardiamoci bene dal tornare alla vita di sempre senza imparare nessuna lezione. Non vogliamo il ritorno ad una normalità che ignori i correttivi necessari per far uscire il lavoro femminile dal cono d'ombra della segregazione orizzontale e verticale, della discriminazione salariale, della trappola della sottoccupazione indotta dall'assenza di strumenti di conciliabilità lavoro-famiglia. Non possiamo né tollerare, né permetterci di rendere inutile questa tragedia, di ignorare le istanze della società e di continuare a sprecare l'enorme potenziale umano ed economico delle donne». Ne è seguito un appello in cui si richiama la necessità di rendere visibili le competenze femminili e il ruolo delle donne nella ricostruzione. Se si vuole ripartire cercando, nel limite del possibile, di trasformare questa crisi senza precedenti in un'opportunità, occorre ripartire anche dalle donne.

COLPI DI DIRITTO

Pensionate e pensionati ancora attivi ai tempi del Covid-19

§ Protezione giuridica SEV

Ursula ha 67 anni. Eppure, per lei, il pensionamento sembra ancora davvero lontano. In effetti, la sua pensione modesta la obbliga a continuare a lavorare come tassista. In questi tempi di Covid-19, con tutto il carico di incertezze, è confrontata con diverse nuove e complesse questioni.

Ursula ha dunque 67 anni e rientra nella categoria delle persone vulnerabili, che comprende sia le persone di età superiore ai 65 anni sia le persone già affette da una malattia. Sia Ursula, sia il suo datore di lavoro devono quindi rispettare gli articoli 10b e 10c dell'ordinanza 2 Covid-19 (RS 818.101.24, modificata ancora lo scorso 16 aprile 2020). L'articolo 10c e i suoi paragrafi 6 e 7 sono molto importanti.

Non influenzano il caso di Ursula. Secondo questa ordinanza e le raccomandazioni dell'UFSP, le persone vulnerabili devono in linea di principio restare a casa; possono uscire se, per esempio devono andare dal medico. Da questa esigenza generale, viene specificato che il datore di lavoro deve offrire alle persone vulnerabili la possibilità di fare del telelavoro. Tuttavia, l'invito generale di rimanere a casa dipende dal contesto stesso della professione poiché ci sono attività professionali che possono essere svolte solo sul luogo di lavoro abituale. In questo caso, il datore di lavoro è tenuto ad adottare solo le misure organizzative e tecniche necessarie per garantire il rispetto delle raccomandazioni della Confederazione in materia di igiene e di distanziamento sociale. Queste raccomandazioni comprendono, in particolare, il lavaggio regolare delle mani e il mantenimento

di una distanza di sicurezza di almeno 2 metri. Come tassista, evidentemente Ursula non può praticare il telelavoro. Né l'attività di guida di un taxi può essere svolta senza violare le norme igieniche e di distanziamento sociale. Per questo motivo il datore di lavoro di Ursula deve concederle il congedo con il pagamento continuato dello stipendio. Il datore di lavoro di Ursula, preoccupato per la sopravvivenza della sua attività, le chiede di prendersi una vacanza. Questo può essere concordato bilateralmente, ma può anche essere ordinato unilateralmente dal datore di lavoro, se necessario. Il datore di lavoro di Ursula, preso atto del regime di lavoro a orario ridotto, vuole annunciarla per ricevere il compenso dell'80% del suo stipendio. Ciò che è importante sapere è che il datore di lavoro non può mandare i suoi dipendenti in vacanza e

allo stesso tempo richiedere contemporaneamente un orario di lavoro ridotto, perché in questo caso l'orario di lavoro normale non viene ridotto. Pertanto, o il dipendente va in vacanza e percepisce il suo normale stipendio, oppure il dipendente non è in vacanza e il datore di lavoro lo registra come lavoratore a orario ridotto a causa del calo dell'attività economica che si traduce in una riduzione dell'orario di lavoro.

Nella seconda ipotesi, il datore di lavoro riceverà dalla cassa di disoccupazione l'80% dello stipendio dei dipendenti interessati e pagherà lo stipendio al 100%, integrando così il restante 20%. Tuttavia, nel caso di Ursula, il datore di lavoro non può pretendere per lei l'indennità di disoccupazione parziale, poiché ha già superato l'età pensionabile (cfr. art. 31 cpv. 1 lett. a in relazione all'art. 2 cpv. 2 lett. c LADI). Non avendo

versato i contributi dell'assicurazione contro la disoccupazione, non ha diritto a un'indennità per il lavoro a orario ridotto e il datore di lavoro è obbligato a pagarle l'intero stipendio. Questa potrebbe essere una conseguenza economicamente onerosa, soprattutto per le piccole imprese che assumono un certo numero di dipendenti in pensione. Per evitare licenziamenti successivi, sarebbe quindi opportuno che il Consiglio federale rivedesse la sua ordinanza per quanto riguarda la categoria delle persone che hanno diritto a un'indennità di lavoro ridotto e includesse, tra l'altro, i pensionati ancora attivi e con una rendita modesta.

www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/1249.pdf

PUBLIREDAZIONALE

Abitazione di proprietà e imposte: vale la pena prendere le decisioni giuste

Per la sua abitazione di proprietà deve pagare le imposte. Chi pianifica il tutto in modo astuto può ridurre nettamente l'onere fiscale e beneficiare di vantaggi a lungo termine.



Chi abita fra le proprie quattro mura deve indicare il valore locativo quale reddito nella dichiarazione d'imposta. Ciò fa aumentare l'onere fiscale. Tuttavia una casa di proprietà può anche permettere di risparmiare sulle imposte.

Scegliere il modello ipotecario anche dal punto di vista delle imposte

Dal reddito imponibile può dedurre il tasso d'interesse applicato alla sua ipo-

teca: tassi d'interesse più alti comportano quindi imposte più basse. Consideri questo aspetto quando sceglie il modello ipotecario.

Scegliere gli ammortamenti in modo lungimirante

Optando per il giusto ammortamento, può risparmiare sulle imposte: il modello più vantaggioso è l'ammortamento «indiretto» dell'ipoteca, nell'ambito del

quale effettua versamenti su un conto di previdenza del pilastro 3a. Tali versamenti sono deducibili dal reddito imponibile. Durante l'intera durata, il debito ipotecario e i tassi d'interesse rimangono invariati e lei beneficia di una costante detrazione fiscale. Può rimborsare l'ipoteca in un secondo momento, parzialmente o in toto.

Far valere manutenzione e costi accessori

Dal reddito imponibile può detrarre i costi finalizzati a conservare il valore del suo immobile e, dal 1° gennaio 2020, anche le spese di demolizione rientrano nella manutenzione ai sensi della nuova ordinanza sui costi di immobili. D'ora in poi, gli investimenti destinati al risparmio energetico e alla protezione dell'ambiente potranno essere dedotti nei due periodi fiscali successivi – purché non sia stato possibile prenderli interamente in considerazione a livello fiscale nell'anno in cui sono stati sostenuti. Inoltre, in singoli cantoni, lo stesso si applica ai canoni del diritto di superficie e alle spese sostenute per l'amministrazione da parte di terzi.

Pianifichi quindi i lavori di manutenzione in varie tappe, affinché ciò si riveli vantaggioso dal punto di vista fiscale e faccia in modo che i costi si situino tra spese complessive e reddito annuale.

Ridurre l'imposta sulla sostanza attraverso il debito ipotecario

La sua abitazione di proprietà conta come sostanza. È determinante il valo-

re fiscale, calcolato diversamente a seconda del cantone, e che spesso è nettamente inferiore al prezzo di mercato. Dal valore fiscale può dedurre il debito ipotecario.

La consulenza professionale ripaga

Prima di acquistare una casa occorre prestare attenzione a diversi aspetti. Vale la pena trovare una soluzione che consideri tutti i fattori e che sia fatta su misura per le sue esigenze e la sua situazione di vita.

La Banca Cler le dà di più!

Nel 1927 l'Unione sindacale svizzera è stata una delle nostre fondatrici. Ancora oggi curiamo un rapporto stretto con i sindacati.

Quale membro del SEV beneficia quindi di condizioni speciali. Ad esempio, per la sua abitazione di proprietà ad uso proprio le offriamo un'ipoteca a tasso fisso o variabile con uno sconto dello 0,2% sui nostri tassi d'interesse pubblicati. Se da noi dispone di un capitale minimo di 50 000 CHF, lo sconto aumenta dello 0,1%.

Scopra le condizioni che le spettano: www.cler.ch/sev

Ci contatti!
0800 88 99 66 e kooperation@cler.ch

Bank
Banque
Banca

CLER

MATERNITÀ E SALUTE

«Manca sempre un 20%...»

Yves Sancey

yves.sancey@sev-online.ch

Il 7 febbraio si è tenuto un simposio su maternità e lavoro organizzato dall'Haute école de santé Vaud (HESAV) e da Unisanté. Il punto con Isabelle Probst, psicologa e professoressa associata presso l'HESAV e organizzatrice del simposio (con Peggy Krief, Maria-Pia Politis Mercier e Alessia Abderhalden-Zellweger).

È facile per una donna incinta conoscere i propri diritti prima e dopo il parto?

Isabelle Probst: Le norme di protezione per la gravidanza e la maternità sono stabilite da varie leggi e CCL. La complessità del sistema non aiuta quindi le lavoratrici e chi sta attorno a loro ad orientarsi e a capire quali sono i diritti e quindi ad affermarli. Anche i datori di lavoro, infatti, non ne sono molto al corrente.

Quali sono le conseguenze della gravidanza sul lavoro?

Melania Rudin, economista presso BASS, il «Bureau d'études de politique du travail et de l'action sociale», ha presentato i risultati di un sondaggio da lei condotto nel 2017 sui percorsi professionali di quasi 3'000 donne incinte. Ha mostrato che c'è effettivamente un periodo di protezione contro il licenziamento durante la gravidanza e le 16 settimane successive al parto. Ma c'è ancora il 3% delle donne che vengono licenziate in seguito e il 10% che si dimettono, anche perché non ci sono condizioni adeguate o orari di lavoro compatibili.

E le conseguenze salariali?

L'indagine della BASS ha mostrato che un quarto delle donne subisce perdite di reddito durante la gravidanza, che sono tutt'altro che trascurabili! Questo è collegato a due casi. Da un lato, c'è il congedo malattia molto frequente in caso di complicazioni della gravidanza o a causa di un mancato adattamento delle condizioni di lavoro. In questi casi, solo l'80% dello stipendio è coperto. Dall'altro lato, vi è il congedo preventivo, previsto dalla legge sul lavoro (LL) e dall'ordinanza sulla protezione della maternità (OProm). Il datore di lavoro deve effettuare un'analisi dei rischi sul posto di lavoro in relazione alla gravidanza e alla maternità, adattare le condizioni di lavoro o trasferire la lavoratrice in una posizione sicura. Se non lo fa o non può farlo, la lavoratrice ha diritto all'80% del suo stipendio durante la sua permanenza casa.

Questo vale anche per i trasporti?

Sì, il datore di lavoro deve anche analizzare i rischi ed essere particolarmente attento ai problemi di programmazione. Il datore di lavoro ha il dovere specifico di proteggere la salute delle donne e di anticipare adottando misure di protezione.

Il congedo preventivo è conosciuto

No, è poco conosciuto e molto poco utilizzato in realtà. Così tutto passa attraverso il congedo per malattia, per paura di essere licenziate o di finire nei guai con il datore di lavoro. Non esiste un congedo prenatale in Svizzera. Il congedo maternità federale di 14 settimane all'80% - alcuni CCL prevedono comunque condizioni migliori - è possibile solo dopo il parto, non prima.

Quindi le donne sono sempre confrontate con una perdita di salario...

Sì, è incredibile che in questa storia di gravidanza e maternità manchi sempre un 20%. Questo vale anche per le indennità di maternità. È come se ci fosse una specie di punizione. La maternità e la paternità sono ancora considerate una scelta privata. Dobbiamo smettere di considerare che questa conciliazione tra gravidanza, maternità e lavoro è un problema delle donne e che si tratta di una questione privata. Deve essere posta come una questione pubblica e collettiva.



Quali sono le conseguenze sulla salute?

Poiché manca un'assicurazione sociale che copra in particolare le interruzioni durante la gravidanza, sia che le donne perdano lo stipendio sia che temano di finire nei guai con il datore di lavoro, continuano a lavorare. Per questo motivo, ma anche per la mancata attuazione di una politica di prevenzione sul posto di lavoro, alcune donne e i loro figli sono a rischio.

Quale sarebbe la soluzione?

Il congedo prenatale dovrebbe essere introdotto e i datori di lavoro dovrebbero prendere coscienza delle loro responsabilità in modo da anticipare le azioni in favore della salute sul posto di lavoro all'interno delle loro aziende, come è peraltro inteso nello spirito della legge! La legge li obbliga a farlo, ma abbiamo l'impressione che in tutte le questioni relative alla salute sul lavoro, essa sia vista come un'opzione. E non ci sono sanzioni.

La situazione è diversa nel Québec...

Sì, è così. Anne Renée Gravel, professoressa a Montréal, ha illustrato nel suo intervento che esiste un diritto di assenza preventiva per la lavoratrice incinta. È incluso nella legge sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Se il datore di lavoro non si adegua, scattano le sanzioni.

Se il datore di lavoro non si adegua, scattano le sanzioni.

Che cos'è il diritto di assenza preventiva?

Dal 1981, l'articolo 40 di questa legge prevede che una lavoratrice gestante può chiedere il trasferimento se fornisce al datore di lavoro un certificato attestante che le condizioni del suo lavoro comportano un pericolo per sé stessa o per il figlio non ancora nato. Se il datore di lavoro non è in grado di farlo, la lavoratrice può, in ultima istanza, esercitare il suo diritto di assenza e interrompere la sua attività lavorativa. In seguito riceverà il 90% del suo stipendio netto fino alla nascita del bambino. Il datore di lavoro è quindi obbligato per legge ad adeguare le condizioni di lavoro.

Oggi è quasi una routine nel Québec?

Sì, è così. Si è imposta una cultura del mantenimento del lavoro, per un periodo di tempo sempre più lungo. Un numero crescente di dipendenti si organizza, in modo sempre più automatico, per scambiare e adattare i compiti in caso di gravidanza di una collega.

Durante il simposio quali risultati sono

emersi in merito all'allattamento al seno?

Dal 2016 è in vigore una nuova legge sull'allattamento sul posto di lavoro che prevede una riduzione dell'orario di lavoro per consentire di pompare il latte o l'allattamento al seno. Questo è molto poco conosciuto. L'implementazione del sostegno per l'allattamento sul posto di lavoro non è affatto adeguata. I luoghi di lavoro sono già poco riprogettati al momento della gravidanza e ancor meno al ritorno. «L'allattamento, parente povero del parente povero» ha riassunto nel suo intervento Brenda Spencer, di Unisanté.

E i padri in tutto ciò?

Anche i padri sono interessati dai problemi di salute riproduttiva! Tony Musu, dell'Istituto sindacale europeo, ha sottolineato che dovremmo ampliare la nostra prospettiva, soprattutto per quanto riguarda l'esposizione alle sostanze chimiche, che riguarda anche i futuri padri. Ci sono rischi professionali «reprotossici» - tossici per la riproduzione - presenti sul posto di lavoro, che portano a una riduzione della fertilità e a rischi di malformazione nei bambini. Gli aborti spontanei possono essere dovuti all'esposizione dello sperma paterno o al fatto di essere rimasti seduti per più di sei ore. Si tratta di una realtà relativamente sconosciuta. L'altro problema è che in Svizzera il congedo parentale è praticamente debolissimo. Il ritorno al lavoro o l'allattamento dipendono anche dal coinvolgimento e dal sostegno del coniuge, anche se la richiesta di lavoro a tempo parziale non è sempre possibile.

Quali soluzioni sono state discusse?

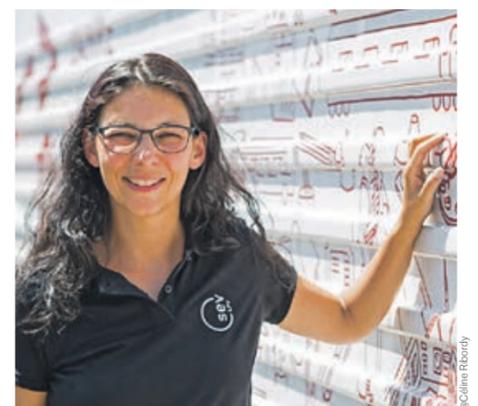
Ci sono una serie di diritti. Occorre un forte impegno politico per garantire l'attuazione di questi diritti. Occorre rafforzare l'ispettorato del lavoro, dotandolo di maggiori risorse in termini di personale, con specialisti, veri e propri mezzi d'azione e in particolare sanzioni molto più dissuasive. Il sostegno sindacale è necessario anche per sviluppare i diritti sul posto di lavoro e per garantire che la salute sul lavoro sia portata avanti dagli interessati. Occorre inoltre una maggiore consapevolezza dei reali pericoli per i bambini (malformazioni, nascite premature, cancro, disturbi, ecc.) e per la salute delle donne, che è ancora troppo sottovalutata. I costi della prevenzione devono essere ripartiti in misura maggiore per sostenere le piccole e medie imprese. Inoltre, le politiche di ridimensionamento degli effettivi non favoriscono le possibilità di adattare posti di lavoro che sarebbero possibili. È difficile prendere il congedo maternità senza incidere sui colleghi e sulle colleghe in situazione di mancanza di personale.

La salute è una sola

Lucie Waser La tutela della salute è stata messa al centro a causa del Coronavirus e grazie ai sindacati. Tutti i datori di lavoro comprendono che la protezione dei/delle dipendenti è un valore. Speriamo che questo significhi che le donne* in gravidanza e in maternità non saranno più considerate «esotiche». È pazzesco che i bambini siano diventati un problema in tempi moderni, mentre per migliaia di anni non sono stati un problema, sono stati semplicemente parte della vita. Ci sarà sempre bisogno di regole, perché le persone non sono tutte uguali. Tra i dipendenti degni di protezione ci sono non solo le donne incinte, che portano una nuova vita al loro interno, ma anche le persone malate. Tuttavia, la gravidanza non è una malattia, ma un evento normale. Il SEV si impegna a garantire il rispetto del diritto del lavoro in tutte le imprese, ma si batte anche per ulteriori miglioramenti dei CCL. Grazie al SEV molte aziende si sono rese conto della bontà di una politica aziendale favorevole alla famiglia e conciliazione dei tempi della vita: le aziende sono più attrattive e il personale può godere di buone condizioni di lavoro. Il SEV continuerà ad occuparsi di questioni sanitarie anche in futuro, perché per noi la salute è una sola.

Fondo di solidarietà LPV per le macchiniste

Qual è la differenza tra LPV e VSLF per le macchiniste? «Se siete affiliate alla LPV-SEV, ricevete le prestazioni del Fondo di solidarietà, il Solifond», spiega Hanny Weissmüller, macchinista FFS e rappresentante della LPV nella Commissione Donne SEV. Questo fondo è un'assicurazione in caso di incapacità lavorativa dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o successivo allattamento. Esso è destinato a coprire una parte della riduzione delle indennità notturne e domenicali. Nel primo anno, si ricevono 400 franchi al mese! Questo è uno dei motivi per cui i contributi della LPV sono superiori a quelli del VSLF. Recentemente due macchiniste della Svizzera romanda hanno avuto un figlio. La donna affiliata al VSLF ha guardato gelosamente la sua collega della LPV».



Hanny Weissmüller, macchinista FFS

Maggiori info sul fondo di solidarietà su <https://it.lpv-sev.ch/der-lpv/prestations/soli-fond-1-2/>

Alle FFS le macchiniste smettono di guidare non appena rimangono incinte e lavorano in un ufficio. «Oltre alla perdita delle indennità, c'è ancora l'accudimento dei bambini da gestire in base all'organizzazione familiare», continua Hanny. «Dopo il

congedo di maternità, se stai allattando, non puoi guidare perché i turni non sono adatti a questa realtà». Alla fine, c'è anche il rischio che le giovani macchiniste smettano di guidare per più di 12 mesi. «Poi devi rifare gli esami e rifare un viaggio di controllo. In queste condizioni, la professione non è interessante per le giovani donne che desiderano avere figli». Vivian Bologna

Amianto

16.03.-16.06.
Hotline FFS

Dal 16 marzo 2020, per almeno tre mesi, sarà attiva una hotline dedicata ai già collaboratori delle Officine FFS di Bellinzona, parenti e collaboratori esterni che negli anni potrebbero essere venuti a contatto con l'amianto. La hotline, raggiungibile al numero telefonico **0800 859 801** si occupa della ricezione dei dati dei chiamanti che si annunciano e che riceveranno, in seguito, un formulario da compilare.

Quest'ultimo sarà analizzato da esperti che valuteranno se sussiste la necessità di far entrare queste persone nel programma dedicato all'amianto. Nel formulario si chiede anche l'autorizzazione a utilizzare i dati, che saranno anonimizzati, per la ricerca scientifica. La hotline sarà attiva dal lunedì al venerdì, giorni festivi esclusi, dalle 08:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00.

USS & SEV

01.05.
Primo Maggio

Primo Maggio online: a causa del Coronavirus, lavoratori e lavoratrici non potranno vivere il Primo Maggio come di consueto, con cortei, manifestazioni e azioni dal vivo. Ma però la tecnologia ci verrà in aiuto: in Ticino, come nel resto della Svizzera e del mondo si commemorerà il Primo Maggio sul web! Sono previste, tra le altre iniziative, presentazioni e forum di discussione. Seguite il Primo Maggio e annunciatevi all'indirizzo www.sgb.ch, www.sev-online.ch o www.uss-ti.ch

USS

19.09.
Manifestazione nazionale

Grande manifestazione nazionale dell'Unione sindacale svizzera a Berna a favore dei salari e del potere

d'acquisto. Da troppo tempo i salari della maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici marciano sul posto.

Sezioni

Appuntamenti rinviati
Emergenza sanitaria

A causa dell'emergenza sanitaria e in seguito alle direttive emanate dallo Stato maggiore di condotta, numerosi appuntamenti previsti dalle sezioni sono stati rinviati in data da stabilire. Come noto lo stato di necessità è stato decretato in tutta la Confederazione fino al 26 aprile 2020. Non appena sarà possibile riprendere un minimo di attività, ritroverete tutti gli appuntamenti nell'agenda.

VPT

10.09.
Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei delegati della VPT, inizialmente prevista il 26 maggio, si terrà il 10 settembre presso la sede di UNIA all'Egghölzli a Berna. Inizio alle ore 10.15. I vertici della sottofederazione hanno preso questa decisione per scongiurare qualsiasi rischio legato all'attuale emergenza sanitaria.

Agenda 5

♥ DISTANTI MA VICINI
PROTEGGIAMOCI.ORA.
www.ti.ch/coronavirus

LA POSTA DEI LETTORI

Alla nostra salute!



Un dipendente FFS
disilluso

Quando vedo cosa fanno le FFS in questo momento di crisi per proteggere la salute dei propri dipendenti, ho l'impressione che l'azienda stia cercando di ripulirsi la coscienza. Vorrei che pensasse sempre alla sa-

lute fisica e mentale del suo personale! Vorrei che smettessero di riorganizzarsi continuamente! Vorrei che smettessero di lanciare nuovi progetti che non hanno senso. Queste riorganizzazioni permanenti sono faticose, fanno perdere competenze e conoscenze e hanno un chiaro impatto su coloro che rimangono.

IMPRESSUM

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV.

Publicazione quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch

Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), 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, telefono 091 825 01 15,

e-mail: giornale@sev-online.ch

Tiratura: edizione italiana: 3 199 copie; totale: 37 927; certificata il 09.12.2019

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Berna 6, e-mail: info@sev-online.ch, tel. 031 357 57 57, fax 031 357 57 58. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi

Pubblicità: Fachmedien Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00,

www.fachmedien.ch

e-mail: SEVzeitung@fachmedien.ch;

Prestampa: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau;

www.mittellandzeitungsdruck.ch

ISSN 2624-7836

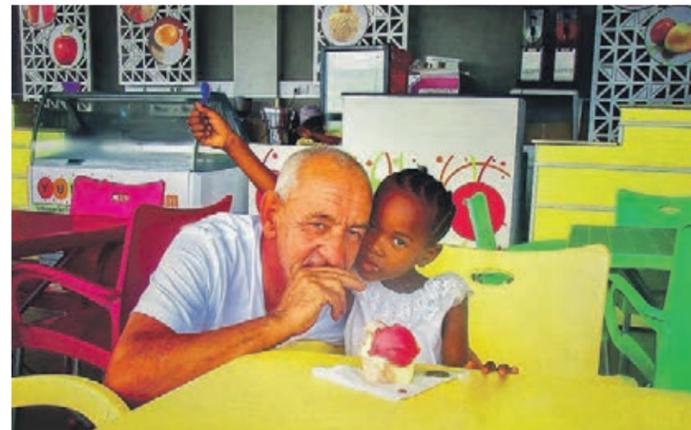
Prossima edizione: 14 maggio.
Chiusura redazionale: 7 maggio, ore 10.00.

IN MEMORIA

Gigi Boverio, uomo solidale e generoso

Thomas Giedemann (*) Il primo ricordo di Gigi l'ho della trasferta che facemmo per la giornata del macchinista di manovra, organiz-

le, da manovre politiche. Proprio in quegli anni cominciarono ad innestarsi ristrutturazioni su riorganizzazioni, che obbligarono tanti



L'Africa, una delle sue passioni

zata dalla LPV ad Olten. Durante tutto il lungo viaggio, si passava ancora per la linea di montagna, fu un vulcano di idee e di battute di spirito. Pierluigi Boverio, patrizio di Bodio, è cresciuto nell'unica località ticinese che ha respirato l'aria dell'industria pesante. Dopo aver conseguito il diploma di pittore, entrò alle dipendenze della gloriosa Monteforno. In seguito però, forse anche complice il fatto che suo padre fosse ferroviere, passò, alle FFS.

Cominciò come impiegato d'esercizio ad Airolo e studiò poi per diventare macchinista di manovra. I primi anni novanta del secolo scorso furono però segnati dalla chiusura della Monteforno, da una crisi economica e da una crisi delle stesse FFS, le quali si trovarono imbrigliate, come regia federa-

collegli a rimettersi in gioco. Così Gigi, dopo un periodo presso l'allora stazione merci di Rotkreuz, passò a macchinista Z80 prima e Z100 poi, dal Team RCP a macchinista di linea, fino a condurre treni a Basilea transitando dalla GBT e utilizzando la segnalazione in cabina di guida. Il tutto, non è poco, con grande impegno e senso del dovere. Non facendo mai mancare la sua simpatia, la sua generosità e la sua solidarietà. Da subito affiliato al SEV, seguiva sempre con attenzione l'attività sindacale. In uno dei nostri ultimi colloqui, con il suo aplomb mi disse che il suo medico gli aveva comunicato che l'incontro ravvicinato di qualche anno prima con i coralli lo aveva reso immune al coronavirus.

Ciao Gigi, ci mancherai!

*Presidente LPV Ticino

CONDOGLIANZE

La LPV Ticino si stringe attorno al collega Giovanni Mosca colpito negli affetti per la scomparsa del papà Bruno.

ZPV

Non c'è tempo di annoiarsi

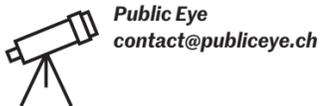
ZPV La ZPV si è posta l'obiettivo di richiedere le seguenti prestazioni per il personale impiegato nell'assistenza alla clientela: indennità di CT, indennità giornaliera, indennità maestro d'apprendistato, regolamento identico per tutte le regioni e formazione complementare per i veicoli FFS. Questi argomenti sono in discussione con la direzione di KBC. L'obiettivo era quello di concludere i negoziati entro la fine di giugno. A causa della crisi del coronavirus, le discussioni sono state rinviate alla fine del primo semestre e i risultati sono attesi solo in autunno. Il programma «Sicuro» continua il suo corso. La ZPV è coinvolta in quattro diversi progetti di lavoro. I rapporti finali previsti per fine marzo. Da un lato, ciò sta funzionando molto bene. D'altro la-

to, purtroppo non ancora. Desideriamo ringraziarvi per i numerosi annunci ESQ rivolti a ZK e vi chiediamo di continuare a farlo. Abbiamo assolutamente bisogno di questi annunci.

Dobbiamo informarvi che le risoluzioni delle assemblee regionali in materia di doppio accompagnamento sono state respinte dalle FFS. Ma non ci arrendiamo. La ZPV ha ringraziato i suoi membri con una dolce azione (distribuzione di cioccolato) nel mese di marzo. Il sito web della ZPV sarà adattato, sulla base del sito web SEV. Intanto i preparativi per le giornate ZPV stanno procedendo; mancano ancora iscrizioni. Cari soci, vi invitiamo ad annunciarvi. Dal 21 dicembre accompagneremo nuovamente i treni per Monaco di Baviera.

LETTERA APERTA DI PUBLIC EYE

Covid-19: per un accesso equo alle tecnologie mediche



Per far fronte alla pandemia, gli Stati devono adottare misure forti per garantire una distribuzione equa e a prezzi accessibili in tutto il mondo, per i futuri trattamenti e vaccini contro il COVID-19. Un'ampia coalizione di Organizzazioni non governative (ONG), tra cui Public Eye, chiede l'istituzione di un meccanismo di mutualizzazione a livello dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS). Un'iniziativa per superare le barriere legate ai diritti di proprietà intellettuale per tutte le tecnologie necessarie a combattere il coronavirus.

Dunque in una lettera aperta, Public Eye e più di 70 ONG, a cui si sono aggiunte personalità della società civile, invitano gli Stati membri dell'OMS - tra cui la Svizzera - a sostenere la richiesta del Costa Rica di implementare la mutualizzazione dei diritti su tutte le tecnologie mediche necessarie per la prevenzione, l'indivi-

duazione e il trattamento del virus COVID-19.

Pensare la solidarietà su scala planetaria

Tale meccanismo garantirebbe l'accesso e l'equa distribuzione di test diagnostici, farmaci, vaccini e altre attrezzature necessarie per la lotta globale contro il coronavirus. Agendo come interfaccia, l'OMS avrebbe il potere di ridistribuire rapidamente i diritti di proprietà intellettuale (licenze) e qualsiasi altro dato necessario alla produzione e all'omologazione di queste tecnologie, tenendo conto delle esigenze su scala planetaria. Mentre attualmente non esiste un trattamento convalidato per il COVID-19, molti test sono in corso.

Questi test riguardano nuove molecole che non sono mai state omologate - come il remdesivir della ditta statunitense Gilead - ma anche farmaci esistenti per altre malattie virali, ossia farmaci immunosoppressivi come l'Actemra di Roche, o un farmaco antimalarico come la clochicina; questi potrebbero essere impiegati se

la loro efficacia contro il COVID-19 fosse confermata. Sono in corso anche ricerche su un futuro vaccino. Queste tecnologie sono rese possibili grazie a massicci investimenti pubblici o filantropici, e dovrebbero quindi essere considerate beni pubblici accessibili a tutti. In questi tempi di crisi globale, i diritti di esclusività o di produzione non devono ostacolare la risposta alla pandemia.

Il fatto che Gilead abbia brevettato il remdesivir, scaturito dalla ricerca pubblica, e abbia cercato di ottenere altri vantaggi commerciali, come lo status di farmaco orfano, dimostra che i giganti farmaceutici non sono disposti a rinunciare al loro modello di business monopolistico e orientato al profitto anche in una crisi pandemica.

Gli Stati che finanziano la ricerca contro il COVID-19, come la Svizzera con il suo recente finanziamento di oltre 5 milioni di franchi attraverso il Fondo Nazionale Svizzero per

la Ricerca Scientifica (FNS), devono esigere nei loro contratti di finanziamento un prezzo ragionevole per il prodotto risultante e fornire i mezzi legali per intervenire in caso contrario. Inoltre, gli Stati devono ricorrere a licenze obbligatorie se non è garantito l'accesso ai trattamenti brevettati, come Israele ha appena fatto con successo per il farmaco antivirale Kaletra di AbbVie, e come Cile ed Ecuador stanno considerando. Anche la Germania e il Canada, due paesi del G20, hanno preso decisioni per facilitare la concessione di brevetti nel contesto della pandemia.

I limiti del modello «business as usual»

Questa crisi sanitaria senza precedenti che stiamo vivendo oggi rivela in modo crudele le carenze dell'attuale modello farmaceutico e richiede misure che vanno ben oltre il «business as usual».

I governi devono assumere un ruolo guida nel garantire una distribuzione equa e a prezzi accessibili per i futuri trattamenti e i futuri vaccini. L'industria farmaceutica, dal canto suo, deve rinunciare a diritti esclusivi e ad altri segreti commerciali.

«Solo un radicale cambiamento di paradigma permetterà una risposta efficace alla pandemia del coronavirus».

PUBLIC EYE
ONG



SUL VERSANTE DELLA SOLIDARIETÀ

© Gabriel Perren

La luce significa speranza! In questo senso, il Cervino sarà illuminato durante la pandemia del coronavirus.

Con questa opera, Zermatt vuole dare a tutti un segno di speranza e di solidarietà in questi tempi difficili.

Gli abitanti di Zermatt sono solidali con tutte le persone che stanno soffrendo e sono grati verso tutte le persone che stanno aiutando a superare la crisi.

Rimanete a casa - potete seguire lo spettacolo in diretta via webcam.

?

PHOTOMYSTÈRE

Dove siamo?



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 6 maggio 2020**;

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 chèques Reka 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 4: stazione di Bellinzona

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

Romano Storni, Lumino. Membro PV Ticino e Moesano

SULLE ORME DI...

Sélim Taboubi: due cappelli per un ferroviere

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Dal 2018, il polivalente Sélim Taboubi lavora alternativamente in due professioni presso le FFS a Bienne: macchinista presso la Divisione Viaggiatori e vigile del fuoco/macchinista del treno antincendio e di soccorso. E siccome per lui la solidarietà è una seconda natura, non sorprende che sia un attivo militante del SEV in seno alla LPV. È pure un convinto difensore del servizio pubblico.

È nel contesto molto particolare dell'inizio del confinamento, che realizzo questo ritratto. Mi sarebbe piaciuto molto incontrare Sélim Taboubi nella vita reale e sul campo a Bienne; così da vedere più da vicino il suo ambiente di lavoro. Tanto più che mi incuriosisce il fatto che non ha uno, ma due lavori alle FFS. L'intervista è stata realizzata per telefono. Così mi aggrappo alla sua voce. Una voce bassa, calma e calda con, qua e là, lievi accenni di accenti del Giura bernese e una risata simpatica. La sua voce mi restituisce l'immagine del suo temperamento, di uno che sa quello che vuole, un po' riservato e al tempo stesso altruista - se credo a ciò che mi ha detto di lui René Zürcher, segretario sindacale a Losanna. Il giorno dell'intervista tele-

fonica Sélim era libero per cui è stato molto felice di rispondere alle mie domande. Nato 29 anni fa a La Chaux-de-Fonds, si è trasferito rapidamente ed è cresciuto a Tramelan nel Giura bernese, dove ha frequentato tutte le scuole con gli stessi amici fino alla fine della scuola dell'obbligo. Le origini tunisine del padre non sono mai state un problema poiché «tra amici non ci si preoccupa delle origini». Come hai scelto la tua professione? «Volevo fare un apprendistato. Non mi vedevo chinato sui libri a studiare».

Dal settore alberghiero alla ferrovia

Non avendo un'idea precisa, ha svolto diversi stage e poi ha deciso di diventare uno specialista della ristorazione. Prima si diceva sommelier: «Uscire di casa a 16 anni per un apprendistato mi ha costretto ad essere responsabile e mi ha fatto crescere. Mi piacevano i contatti e le possibilità di viaggiare che questo campo permetteva. Ho lavorato per tre anni e poi ho fatto domanda per un lavoro in ferrovia».

Nel frattempo, ha trovato un posto tranquillo dove fermarsi. E quando scopre che non è per forza necessario avere un CFC in un ramo tecnico, allora intraprende la formazione per macchinista, mestiere che gli interessava da quando era più giovane. «Il mondo dei treni ha sempre un lato affascinante e mi piace l'idea di viaggiare, di muovermi, di vedere i paesaggi», spiega. Tra il



2014 e il 2015 completa quindi la sua formazione di base come macchinista presso Viaggiatori a Bienne. Dal 2018, Sélim esercita presso le FFS due professioni. Dopo due mesi, solo nella sua cabina, si unisce anche al personale del treno dei vigili del fuoco e dei soccorsi. Lo scopo di questo lavoro è di ristabilire il traffico ferroviario il più rapidamente possibile e di intervenire in caso di eventi straordinari che si verificano sulla rete. «Siamo anche chiamati in caso di incidenti che coinvolgono persone. Non è sempre facile. Ma ciò che aiuta è che ci sono sempre molti di noi sul posto. Così si gestisce meglio il carico emotivo. Tuttavia non volevo rinunciare al mio lavoro presso Viaggiatori, né alla mia formazione e alle conoscenze acquisite. Perciò apprezzo molto questa polivalenza».

Solidarietà e aiuto

L'aspetto dell'aiuto reciproco e della solidarietà lo interpella. La varietà degli interventi e il lavoro con molte attrezzature rendono il lavoro interessante. «Siamo una squadra di cinque persone, c'è una buona atmosfera, abbiamo la nostra sede, con una piccola palestra. Nel giro di cinque minuti dobbiamo essere in grado di agire. Questo è il tempo che abbiamo a disposizione per svegliarci, prendere l'attrezzatura, preparare il treno e guidare. Non sapere cosa succederà è anche il lato interessante del lavoro!»

Ha conosciuto il SEV durante una giornata di presentazione dei sindacati. «L'aspetto della solidarietà è sempre stato importante per me. L'idea che più siamo organizzati, meglio saremo in grado di difendere e migliorare le nostre condizioni di lavoro, mi pare ovvia. È anche una questione di buon senso! Se miglioriamo le condizioni di lavoro, aumenterà il numero di persone che vogliono fare il nostro mestiere». Difensore del servizio pubblico, Sélim si batte contro la liberalizzazione delle ferrovie in Europa: «È giustificato sacrificare questa rete europea ben testata sull'altare della redditività neoliberale senza tener conto del servizio fornito»? si chiede conoscendo già la risposta.

Con questa visione chiara, non sorprende che Sélim abbia deciso di entrare nel comitato LPV di Bienne per preparare la prossima generazione. «Impegnarsi è un modo per dimostrare la propria gratitudine per tutto ciò che è stato fatto dai sindacati in passato e di cui oggi noi beneficiamo». Si riconosce pienamente in questa storia delle ferrovie, con il suo lato audace e avventuroso, e dice di essere orgoglioso di farne parte e di essere un ferroviere.

Sélim trova ancora tempo per la lettura, il ciclismo e la musica. E poiché ha la fortuna di avere un giardino, gli dà l'opportunità di pensare al ruolo che le ferrovie sono chiamate a svolgere nel momento dell'emergenza climatica.

FRA QUALCHE ANNO...

Schlorian

