



SEV N.19

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti



TIEMO WYDLER

RETROSPETTIVA

Lezioni di una crisi

Editoriale di Giorgio Tuti,
presidente SEV

Potremmo concludere il 2020 desiderando solamente di non più rivivere un anno come questo. Sappiamo che anche nei momenti più difficili – o meglio, proprio in questi momenti – ci confrontiamo con la nostra capacità di adattamento. Quali lezioni possiamo trarre da una crisi sanitaria che ha messo a dura prova il nostro lavoro di prossimità?

Innanzitutto che gli strumenti digitali sono diventati una parte ancora più integrante della nostra vita quotidiana e poi che offrono alternative credibili ad alcune sessioni in presenza.

Per contro – e lo verificheremo di nuovo domani alla videoconferenza CCL FFS con 140 delegati/e – gli esercizi di democrazia sindacale sono più complicati. La spontaneità degli scambi, il linguaggio

non verbale e i voti sono filtrati attraverso gli schermi. Il dibattito democratico che apprezziamo tanto, perde in qualità. Non per niente abbiamo deciso di rinviare il Congresso SEV al mese di ottobre del 2022. La collegialità non avrebbe potuto esprimersi al meglio. Al momento attuale, ci sono ancora troppe incertezze sanitarie per immaginare un evento importante come il Congresso.

Questi vincoli digitali ci hanno portato a reinventarci nella comunicazione con i nostri membri. Abbiamo prodotto video informativi sui risultati delle trattative, che sono stati – a volte – più seguiti della consueta assemblea generale in presenza. Non è necessariamente una sorpresa, soprattutto quando si è dipendenti da orari di lavoro irregolari.

In termini di reclutamento di soci, le cifre sono in linea con l'anno scorso, con un costante aumento della percentuale di persone che si iscrivono online. Questo ci fa sperare di poter migliorare ulteriormente il prossimo anno, quando la nostra presenza sui posti di lavoro sarà di nuovo possibile.

In un momento in cui i danni economici della crisi non sono ancora chiari, è tanto più importante rimanere uniti. Uniti e solidali gli uni con gli altri. La forza del collettivo ha dimostrato la sua validità nel 2020, anche quando il confinamento ha creato notevoli distanze.

Non mi resta che ringraziarvi sinceramente per il vostro impegno e il vostro sostegno in questo anno così difficile. Vi auguro tutto il bene possibile per la vostra salute. E, naturalmente, buone feste.

Smartrail 4.0

Innovazione del sistema ferroviario: lavori e progetti in corso

2

Comitato SEV

Tra le grandi novità per i nostri membri la Reka-Card, più agile da usare

3

Officine

Presenza strutturale degli interinali alle OBE. Lo svela un sondaggio

5

Info GPK per le sezioni

Informazioni per i membri GPK (commissioni della gestione) di tutte le sezioni SEV: se necessario, i membri GPK possono contattare Sia Pollari e Franziska Schneider per domande individuali. Per questioni legate a **contabilità e conti annuali** rivolgersi a Sia Pollari: Sia.Pollari@sev-online.ch. Per questioni relative a **diritti e doveri come GPK** rivolgersi a Franziska Schneider: Franziska.Schneider@sev-online.ch.

Le parole dell'anno

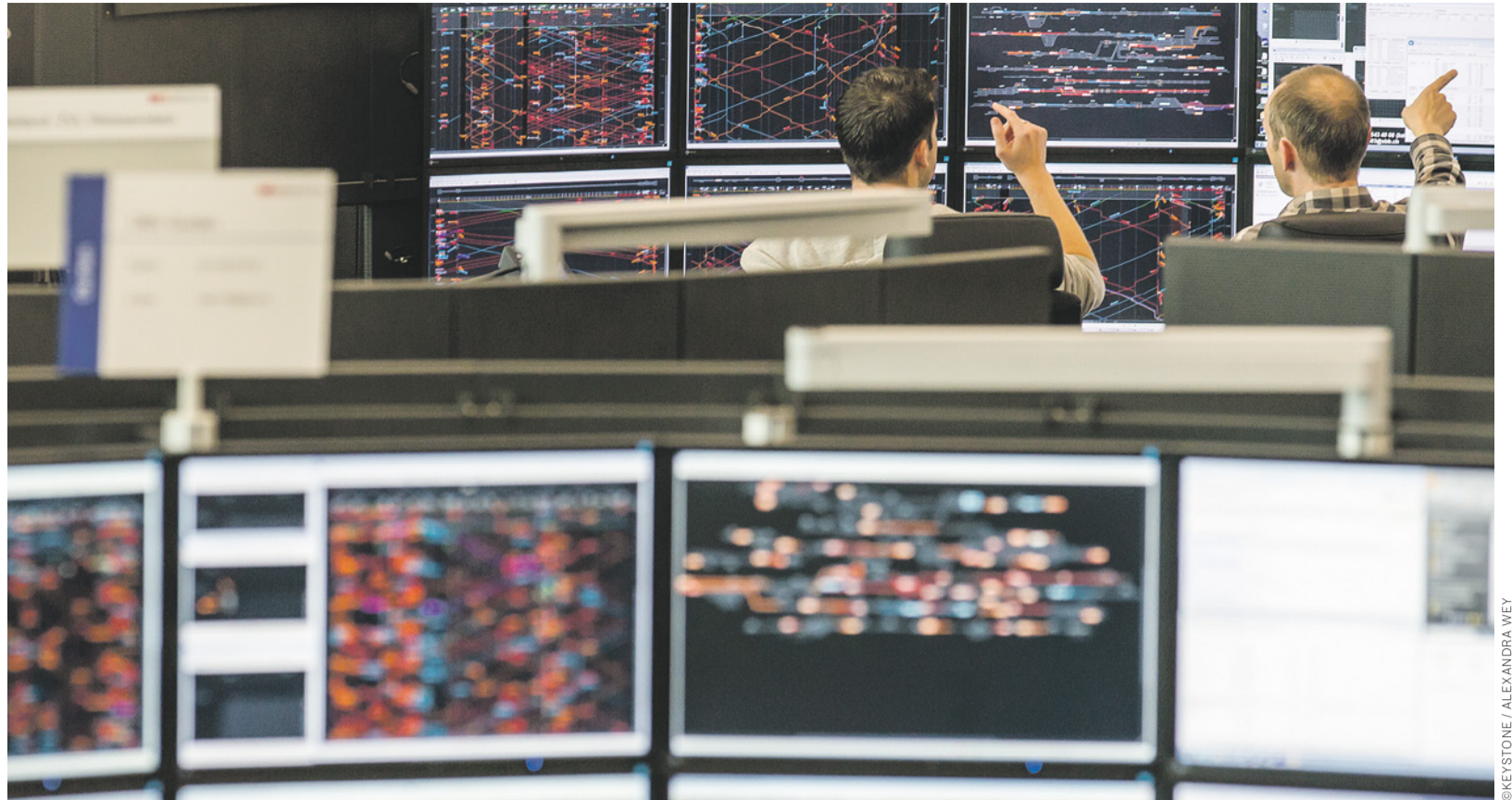
Il 2020 si rivela, anche a livello linguistico, l'anno segnato dalla pandemia da coronavirus. Il suo influsso nell'uso quotidiano della lingua è stato notevole e pervasivo al punto che tutte le parole scelte sono direttamente o indirettamente legate alla crisi sanitaria. Le vincitrici per il francese sono *coronagraben*, *gestes barrières*; per il tedesco *systemrelevant* e *Maskensünder*; per il romancio *mascrina* e *extraordinari*. Pandemia è la parola dell'anno in italiano, seguita da Al responsabilità e distanza.

Il giornale SEV nel 2021

Come noto dal 2021 il giornale del SEV uscirà ogni tre settimane. Il primo numero dell'anno entrerà nelle vostre case il 29 gennaio 2021. E arriverà sempre di venerdì. Le **comunicazioni** da pubblicare sul **primo numero dell'anno** dovranno essere inviate alla redazione **entro il 19 gennaio 2021**. Il cambiamento di ritmo della versione cartacea del giornale è abbinato ad un potenziamento dei canali digitali, che ormai costituiscono un mezzo di contatto e di informazione imprescindibile. Tutto il dipartimento comunicazione augura un anno nuovo sotto una buona stella.

Treni di notte

Insieme a Germania, Francia e Austria, la Svizzera intende promuovere il trasporto ferroviario transfrontaliero. I relativi lavori si riallacciano al piano Trans-Europ-Express (TEE), sviluppato dalla Germania. Anche i capi delle ferrovie partecipano intensamente ai lavori. Le FFS hanno già iniziato a promuovere i treni notturni. Lo scorso settembre hanno firmato una dichiarazione d'intenti con le ferrovie federali austriache (ÖBB) al riguardo.



Nei centri operativi, il progetto «DispoOp» automatizzerà presto alcuni compiti e «TMS» automatizzerà gli orari e le spedizioni entro il 2030.

SMARTRAIL 4.0

Utopia e realtà

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Smartrail 4.0 è un programma di innovazione del sistema ferroviario svizzero promosso dal settore e costituito da diversi progetti, tra cui i «treni a guida autonoma» (Automatic Train Operation). Il SEV esprime soddisfazione per l'istruzione emanata a luglio dall'Ufficio federale dei trasporti con cui vengono sospesi ATO e altri progetti. Tuttavia l'UFT ritiene che vada sviluppato ad es. il progetto per l'automazione di orari «Traffic Management System» (TMS), anch'esso dalle numerosissime conseguenze e costellato da tanti dubbi. Abbiamo chiesto il parere delle sottofederazioni interessate in merito a TMS e ATO.

«Per una volta il SEV non è deluso dalla chiarezza dell'UFT», commenta il segretario sindacale Urs Huber. «Smartrail 4.0 era chiaramente un progetto iperbolico, con troppi elementi tutti insieme e poca concretezza, che avrebbe richiesto alle FFS sempre più risorse e finanze a discapito dell'esercizio corrente. Un approccio tipico dell'era Meyer». Il progetto Smartrail 4.0, lanciato nel 2017 congiuntamente dalle FFS, BLS, SOB, RhB e dall'Unione dei trasporti pubblici (UTP), intendeva sfruttare gli sviluppi tecnologici nei prossimi 20 anni per migliorare «sostanzialmente» la produzione ferroviaria. Nel gennaio 2020 il team di progetto, sotto la direzione delle FFS, ha sottoposto un rapporto all'UFT, cui spettano le decisioni concernenti l'introduzione di nuovi standard di sistema nel settore ferroviario. Nella newsletter n. 81 di luglio, l'UFT affermava che «il programma è sbilanciato sotto il profilo tecnico, poco chiaro e scarsamente coordinato con gli sviluppi internazionali. Vi è un rischio considerevole di non poter gestire la complessità dei numerosi progetti correlati fra loro». L'UFT ha quindi incaricato il settore di «attuare i progetti previsti in varie fasi e concentrarsi sui programmi parziali pronti per essere attuati e con maggiori probabilità di successo». Tra questi, prosegue l'UFT, vi è il progetto TMS. Ma nel contempo ammonisce: «Numerose questioni, tra cui gli elevati rischi di questo progetto basato su software, necessitano di un'analisi approfondita». L'UFT giudica diversi progetti di Smartrail «non efficaci a causa dei rischi menzionati, ad es. lo sviluppo di un nuovo tipo di apparecchio centrale oppure progetti per lo sviluppo di treni a guida autonoma non basati sul sistema di segnalazione in cabina di guida (ETCS Level 2) esistente». Nel caso di diversi progetti occorre «atten-

dere le decisioni dell'UE affinché la Svizzera non si ritrovi con costose soluzioni isolate».

Il SEV-AS chiede trasparenza nei progetti TMS e DispoOp

«TMS verrà introdotto in modo graduale e modulare a partire dal 2021 e secondo l'attuale pianificazione proseguirà fino al 2030», rispondono le FFS. «Il progetto TMS non è finalizzato a ridurre i posti di lavoro: il suo sviluppo porterà a una modifica di alcuni profili professionali. I collaboratori verranno attentamente seguiti nel percorso verso l'assunzione di nuovi compiti e competenze. Un'unità specifica si occuperà globalmente dei temi legati a fattore umano, tecnica e organizzazione».

«In merito giudicheremo le azioni concrete delle FFS», spiega Peter Kappeler, presidente centrale della sottofederazione AS del SEV. «Mi sorprende che un costoso progetto di automazione come TMS non comporti tagli del personale: se crea automaticamente gli orari è evidente che sostituirà molti collaboratori presso AVOR e BETRANO. Per questo noi temiamo un taglio indiscriminato dei posti di lavoro nel settore! Inoltre con DispoOp verranno raggruppati i sistemi RCS (pianificazione operativa) e ILTIS (gestione degli apparecchi centrali): in alcuni casi cambieranno radicalmente i compiti dei responsabili circolazione treni (RCT) e dei disponenti del traffico ferroviario (DTF). Non è stato ancora comunicato come cambieranno il profilo professionale di questi due posti e la distribuzione del lavoro nella sala comando. Nell'ambito di TMS e DispoOp le FFS devono dirci chiaramente quanti collaboratori AVOR, ZVL e DBV dovranno abbandonare alcuni compiti e assumerne altri e quale sarà il loro profilo professionale futuro. È vero che saranno istruiti sui nuovi sistemi dal punto di vista tecnico, ma nessuno ha detto loro chiaramente cosa significherà questo dal punto di vista umano, dei posti di lavoro e del futuro professionale. Pertanto chiediamo urgentemente alle FFS maggiore chiarezza sul futuro professionale delle persone interessate». Inoltre AS chiede che i nuovi sistemi siano introdotti in via definitiva quando i test ne confermeranno in modo chiaro il funzionamento impeccabile.

Le FFS fermano i progetti ATO

Interpellate, le FFS hanno confermato che «per ora i treni senza macchinista in cabina di guida non sono un obiettivo dell'azienda. Al momento l'istruzione dell'UFT di luglio è ancora in consultazione e quindi non in attuazione. Ma una cosa è chiara: le FFS hanno abbandonato i progetti ATO e con le loro competenze seguono solamente i processi di regolamentazione e standardiz-

zazione a livello europeo. Tuttavia nel momento in cui sviluppiamo i sistemi di assistenza per il personale di locomotiva, dobbiamo fare in modo che anche i nostri collaboratori possano gradualmente beneficiare dei vantaggi della digitalizzazione». Per quanto riguarda invece la SOB, il progetto ATO «prosegue come previsto, poiché a differenza di altri progetti di Smartrail 4.0 questa soluzione viene sviluppata da due aziende industriali (Rail Systems e Stadler Bussnang) e non dalla SOB. La SOB mette solo a disposizione il contesto per lo sviluppo e i test di queste soluzioni», prosegue l'azienda.

L'utopia riduce il numero di macchinisti

La presidente centrale designata LPV Hanny Weissmüller esprime soddisfazione per il fatto che siano stati riconosciuti più sensati progetti diversi dai treni superveloci a guida autonoma. «Quando alcuni anni fa Andreas Meyer aveva annunciato che già nel 2025 sarebbero circolati treni senza macchinisti e da noi a Saint-Maurice un turno su due avveniva con un Re 420, mi sono detta: abbiamo diversi punti di vista ...

Allora c'era un gap tra le persone coinvolte nel progetto e il personale di locomotiva. Gli annunci utopistici hanno contribuito all'attuale carenza di macchinisti, perché alcuni si sono detti: è una professione senza futuro, è inutile che io mi candidi. Il personale di locomotiva non parlava più positivamente di questa professione nella cerchia di amici e anche per questo motivo le FFS hanno effettuato poche formazioni».

Hanny spiega perché sulla rete FFS i treni a guida autonoma sono più difficili da introdurre che in Giappone: «Il nostro è un esercizio misto, in Giappone invece hanno binari separati per treni veloci e treni lenti. Per questo noi abbiamo dovuto costruire costose gallerie. I treni a guida autonoma richiedono innumerevoli sensori sui binari, anche per gli influssi meteorologici. Su questo aspetto conviene utilizzare il personale di locomotiva che inoltre può intervenire immediatamente in caso di guasti».

Attualmente molte locomotive non sono attrezzate nemmeno per ETCS Level 1 LS o Level 2. Se questi sistemi gestiscono l'ingresso in stazioni in cui l'uscita è ancora chiusa, l'operazione dura il 30% in più rispetto alla frenata manuale. In questo modo la S-Bahn di Zurigo non funziona più. Quando si devono fare frequenti fermate, la sensibilità del personale di locomotiva rimane la competenza più richiesta». Hanny spera che la priorità venga data ai sistemi di sicurezza mancanti, ad es. per impedire l'apertura delle porte dal lato sbagliato, di saltare le fermate oppure di oltrepassare i segnali bassi nella manovra.

VINCENT BRODARD risponde

FVP: in attesa di sviluppi

? A che punto siamo sul dossier che riguarda le FVP, un tema molto caro a tutti i nostri affiliati?

Dopo lo scandalo di Auto Postale, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) guarda con sempre maggiore attenzione alle politiche di sovvenzioni delle aziende di trasporto pubblico.

È in questo contesto che il sistema FVP è oggetto di discussione tra l'UFT, l'UTP (Unione dei trasporti pubblici) e i sindacati. Ma queste discussioni non sono ancora iniziate.

Da parte dell'UTP le posizioni sono ancora allo stato di bozza, mentre l'UFT preme per una riduzione degli sconti concessi ai clienti FVP.

Una volta che un progetto concreto sarà sul tavolo, le trattative si svolgeranno tra le parti sociali.

È quindi il momento di ripetere che per il SEV, che ha raccolto

più di 26.000 firme a favore delle FVP, non si tratta di toccare i principi fondamentali del sistema, sia per i lavoratori, sia per i pensionati o i familiari. Le FVP non sono un regalo, ma una componente dello stipendio, sottoposto a imposizione fiscale e pertanto deve essere dichiarato dal personale interessato e dai pensionati.

E per questi ultimi, siccome le FVP facevano parte del loro stipendio, sono ora parte integrante della loro pensione. In altre parole, il loro salario sarebbe stato più alto senza le FVP, e così anche la rendita pensionistica. Le critiche sui presunti benefici di cui godono il personale attivo, i pensionati e le loro famiglie non dunque sono giustificate.

Vincent Brodard è responsabile del dossier FVP. Ha delle domande da porre al SEV? Rivolgiti pure a noi scrivendo a: giornale@sev-online.ch

COMITATO SEV

In arrivo la Reka-card

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Nell'ultima riunione del 2020, il Comitato SEV è stato convocato via Zoom. Ha approvato l'introduzione della carta Reka, convalidato il finanziamento del nuovo portale delle sezioni e la creazione della nuova sezione ZPV Ginevra.

Nella sua introduzione, il presidente del SEV Giorgio Tuti ha accolto con favore lo stato di avanzamento della raccolta di firme per la 13esima AVS. «Il SEV ha raccolto le 10 000 firme che si era impegnata a raccogliere. Ne sono molto orgoglioso. E in totale, 75 mila delle 100 mila firme richieste sono già state controllate».

Nuovo portale delle sezioni

Il comitato ha inoltre accettato un credito di 98 mila franchi (un quarto dei quali a carico delle sottofederazioni) per lo sviluppo del nuovo portale delle sezioni. Gli obiettivi definiti sulla base delle esigenze dei rappresentanti delle sezioni sono molteplici. Il portale permetterà alle sezioni e alle sottofederazioni di avere un semplice accesso a tutti i dati dei membri che gli sono utili. Questo nuovo strumento permetterà di elaborare le richieste di mutazioni in modo semplice e veloce.

Il portale faciliterà tutte le comunicazioni con i membri: consentirà alle sezioni e alle sottofederazioni, ma anche ai SEV naturalmente, di inviare messaggi SMS di massa, ad esempio.

Il portale attuale era obsoleto. Era diventato quindi essenziale offrire un nuovo strumento su misura per le esigenze delle sezioni e delle sottofederazioni. L'attuazione è prevista per il terzo trimestre del 2021. Il direttore delle finanze Aroldo Cambi ha accolto con favore l'adozione di questo finanziamento «che migliorerà la qualità del lavoro tra l'amministrazione e i vari organi che compongono il SEV».

Gli check Reka presto un ricordo

Attualmente i membri SEV possono ordinare gli assegni Reka per CHF 600.- all'anno presso il SEV e ricevere uno sconto del 10%. Il SEV emette poi una fattura. Una volta che il membro ha pagato l'importo, gli assegni Reka vengono inviati al membro per posta raccomandata direttamente da Reka. Dal 1° aprile 2020, l'intero processo sarà gestito da Reka e la carta Reka sarà introdotta per i membri SEV. Gli assegni Reka saranno presto un ricordo. Finché esistono, i membri SEV potranno ottenerli da Reka, che chiederà un contributo di 10 franchi per l'invio.

La carta Reka, che può essere ricaricata da diverse fonti, offre vari vantaggi, tra cui la ricarica semplice e veloce. Attualmente, possono essere necessari da 10 giorni a due settimane dal momento dell'ordine al ricevimento degli assegni. Dal punto di vista dei costi, una carta Reka



Carta Reka molto più agile

costa di solito CHF 12.- all'anno. In qualità di membro SEV, questi costi sono ridotti a CHF 8.-. Per coloro che hanno già una carta Reka non è necessario richiederne una seconda. L'unica cosa che dovette menzionare è che ne ordinate una come membro SEV per beneficiare dello sconto. Aroldo Cambi ha sottolineato che l'aumento dello sconto dal 7% al 10% è stato introdotto a seguito della vendita dell'albergo Brenscino e sarà limitato nel tempo. Il risparmio che il SEV sta realizzando riducendo il lavoro amministrativo (26 000 franchi) dovrebbe consentire di mantenere a lungo termine lo sconto del 10%. I membri SEV riceveranno a breve informazioni più dettagliate.

Diverse partenze dal comitato

Quest'ultimo comitato dell'anno è stato anche l'ultimo incontro per diversi membri di lunga data. Markus Kaufmann, Hans-Ruedi Schürch e Peter Bernet sono stati calorosamente ringraziati. In seno al comitato saranno sostituiti rispettivamente da Hubi Koller, Hanny Weissmüller e René Schnegg. Il seggio della gioventù è stato al centro di un arrocco. Nina Grimm entra in comitato. Viviane Mumenthaler - attualmente in co-

mitato - sarà la sostituta. Alla fine dei lavori, Giorgio Tuti ha augurato un 2021 migliore: «Da metà marzo siamo comunque riusciti a funzionare con modalità alternative e un rapido spirito di adattamento. E per questo vi ringrazio». I membri SEV riceveranno a breve informazioni più dettagliate e una FAQ in tedesco è disponibile sul sito www.sev-online.ch/reka-card.

Nasce la ZPV Ginevra

Il comitato SEV ha convalidato la creazione della nuova sezione ZPV di Ginevra. Esisteva già più di 10 anni fa, ma per vari motivi si è fusa con le sezioni ZPV di Losanna e Sion. La creazione di una sezione ZPV a Ginevra è pienamente giustificata dal momento che questo luogo di servizio ha quasi 300 dipendenti. La sezione può contare su un comitato composto da Anthony Rizzo, presidente, Altjana Teletovic, cassiera, Sébastien Bertholet, segretario e Christine Gonther - membro supplente. Contatto: zpvgeneve@gmail.com.



Nel Canton Vaud le **perdite finanziarie** nel settore dei trasporti sono stimate quest'anno a circa 100 milioni di franchi. La buona notizia è che il Consiglio di Stato propone al Parlamento di stanziare 37,4 milioni di per finanziare le perdite subite dalle aziende di trasporto pubblico. Che questo possa ispirare altri cantoni!

Il **telelavoro** continua a guadagnare terreno. Le organizzazioni padronali ne hanno approfittato per redigere un **modello di accordo** che i **sindacati considerano illegale**. Essi ritengono che questo documento sia in contrasto con la legge vigente. Una nota a piè di pagina dell'articolo 5 afferma che «il datore di lavoro è in linea di principio obbligato a dotare i suoi dipendenti degli apparecchi e delle attrezzature di cui hanno bisogno. Le parti possono tuttavia concordare diversamente e convenire che il dipendente non sarà risarcito». Grazie padrone

COLPI DI DIRITTO

Licenziamento e gruppi a rischio

Protezione giuridica SEV

§ Nel diritto del lavoro, si distingue tra protezione oggettiva e protezione temporale dal licenziamento. La protezione oggettiva consiste nel fatto che il licenziamento è da considerare abusivo se non ammissibile per motivi specificati dall'art. 336 del Codice delle obbligazioni (CO). Le conseguenze legali di un licenziamento abusivo variano a seconda del tipo di rapporto di lavoro. Nei rapporti di lavoro di diritto privato, la protezione oggettiva dal licenziamento abusivo non comporta, in linea di principio, una richiesta di reintegrazione, ma solo una richiesta di risarcimento danni, che può ammontare al massimo a sei mesi di salario. Al contrario, i dipendenti con un rapporto di lavoro di diritto pubblico a livello federale hanno diritto a un nuovo impiego (o, a scelta, a un'indennità) se il licenziamento si rivela ingiustificato o addirittura abusivo (è il caso del CCL delle FFS). La protezione temporale dal licenziamento è regolata dall'art. 336c del CO, che specifica quando una disdetta del rapporto di lavoro deve essere considerata come data in tempo inopportuno. Una deroga a questi termini è possibile solo a favore del dipendente. Ad esempio, il CCL delle FFS prevede un periodo di protezione di due anni durante il quale è escluso il licenziamento per motivi medici. Quindi, un licenziamento emesso durante il periodo di protezione è nullo e non ha alcun effetto. Questa conseguenza legale è molto importante, in quanto il licenziamento è da considerare come non avvenuto e deve essere emesso di nuovo dopo la fine del periodo di protezione. In questo contesto, possiamo chiederci come siano protetti dal licenziamento i e le dipendenti appartenenti a un gruppo a rischio e quindi considerati particolarmente vulnerabili. Queste persone possono essere licenziate o sono –

intanto che sono considerate particolarmente vulnerabili – al beneficio di un periodo di protezione?

L'attuale situazione giuridica non è chiara. Lo scopo del periodo di protezione secondo l'art. 336c del Codice delle obbligazioni è di proteggere i lavoratori dipendenti dal licenziamento durante un periodo in cui in genere non avrebbero alcuna possibilità di trovare un lavoro, in quanto non verrebbero assunti da un datore di lavoro sapendo che non sono in grado di lavorare. La legge indica come cause la malattia o l'infortunio. Già a seguito della precedente ordinanza Covid del Consiglio federale, si erano levate alcune voci che sostenevano che un'esposizione particolare ai rischi dovesse essere equiparata a una malattia, con la conseguente applicazione del periodo di protezione. Questo punto di vista è condivisibile, in quanto si può presumere che un nuovo datore di lavoro difficilmente assumerebbe un dipendente particolarmente vulnerabile, se questo non può svolgere la sua attività da casa tramite telelavoro. Il periodo di protezione sarebbe quindi giustificato. Al contrario, un dipendente particolarmente vulnerabile che può svolgere la sua attività professionale anche da casa, non trarrebbe vantaggio dalla protezione del periodo di blocco.

Nel frattempo, il Consiglio federale ha revocato le misure e le raccomandazioni per la protezione delle persone particolarmente vulnerabili. Ciò comporta che l'applicazione del periodo di protezione non può essere basata esclusivamente sul fatto che un dipendente appartenga a un gruppo a rischio. Il periodo di protezione deve per contro essere applicato se il dipendente è impossibilitato a svolgere il loro lavoro a causa di una malattia, ad esempio a causa del contagio da coronavirus. Infine, anche nei casi in cui il o la dipendente non beneficia del periodo di protezione, resta da verificare se non si sia trattato di licenziamento abusivo.

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le tre settimane. ISSN 2624-7836

Tiratura: edizione italiana: 2 995 copie; totale: 36 256; certificata il 6.10.2020

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; 091 825 01 15, giornale@sev-online.ch

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale 1008, 3000 Bern 6, mutation@sev-online.ch,

031 357 57 57. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi

Pubblicità: Fachmedien, Zürichsee

Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch SEVzeitung@fachmedien.ch,

Pre stampa: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

Stampa: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Prossima edizione: 29 gennaio 2021.

Chiusura redazionale: 19 gennaio, ore 10.00.

PENSIONAMENTO

Le donne non recedono



Collettivo sciopero femminista. Abbiamo preso atto con rabbia della decisione della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati di accettare l'aumento dell'età di pensionamento per le donne nell'ambito della riforma AVS 21. Questa decisione sarà probabilmente confermata dal plenum del Consiglio degli Stati. La riforma AVS 21 era già inaccettabile prima della crisi sanitaria. E lo è ancora più oggi, dal momento che le donne sono in prima linea in questa pandemia. Siamo infatti in maggioranza nelle professioni particolarmente esposte al contagio del virus: le professioni di cura, pulizia e vendita oltre che di assistenza all'infanzia. A questo si aggiunge il peso fisico e mentale dei lavori domestici, educativi e di cura. Gran parte di questi compiti sono già di nostra responsabilità e l'impegno è diventato ancora più grande dall'inizio della pandemia e continuerà così nei prossimi mesi.

Il mancato riconoscimento di questo lavoro constatato durante la crisi sanitaria – a parte i pochi tributi simbolici dell'inizio – conferma solo che avevamo ottimi motivi per

scioperare il 14 giugno 2019. Tra le 19 ragioni che compaiono nel nostro Manifesto, c'è il rifiuto di lavorare più a lungo: «Ci opponiamo all'innalzamento dell'età di pensionamento delle donne, perché subiamo diverse discriminazioni durante tutta la nostra vita attiva. Vogliamo assicurazioni sociali, in particolare una previdenza vecchiaia, che tengano conto dei nostri bisogni e della nostra realtà». Forti di uno sciopero nazionale che è stato storico e facendo leva sulla volontà della maggioranza dell'elettorato che per due volte, nel 2004 e nel 2017 – ha rifiutato delle riforme che prevedevano un aumento dell'età di pensionamento delle donne – noi, i Collettivi dello Sciopero femminista e delle donne*, vi chiediamo oggi di rinunciare alla riforma dell'AVS 21. Questa riforma va abbandonata come è stato fatto nel 2010 con l'undicesima revisione dell'AVS. L'innalzamento dell'età pensionabile per le donne riguarda tutti e tutte: rappresenta il grimaldello per spalancare la porta a riforme che ci costringeranno tutte e tutti a lavorare fino all'età di 66 o 67 anni. O addirittura di più.

RPV: ATTUALITÀ E AGGIORNAMENTI

Da FFS Cargo a LISA 2.0

Servizio stampa RPV. La Commissione centrale (CCe) si è riunita per la sua settima seduta ordinaria.

FFS Cargo. Motivazione del personale 2020 – buoni valori per FFS Cargo ma a un livello basso. Il sondaggio tra il personale svoltosi quest'anno dal 24 settembre al 19 ottobre ha segnato una quota di rientri del 70 per cento per quanto concerne FFS Cargo. Il valore relativo alla motivazione del personale è cresciuto in modo soddisfacente di tre punti, sempre per FFS Cargo, attestandosi a 70. Pur ammettendo che vi è un miglioramento, guardando più da vicino si vede che rimane a un livello molto basso.

Sondaggio tra il personale 2020. Il 2020 è una sfida per tutti noi: la pandemia da coronavirus influenza la nostra vita quotidiana, la situazione finanziaria è difficile e la mancanza di personale mette sotto pressione vari settori. La partecipazione al 75% è stata in ogni caso elevata. Coop ha deciso di far capo per il futuro a un solo operatore del traffico merci su rotaia. A causa della «strategia a un solo vettore», che Coop adotterà da metà anno 2021, a FFS Cargo mancheranno ogni anno circa 30 000 vagoni nel traffico a carri completi. Questi trasporti saranno attuati da RailCare. Si parla di circa 30 000 carri e quasi 355 000 tonnellate nette, che finora Coop aveva sempre affidato a FFS Cargo.

LISA 2.0: È in corso il roll-out di LISA 2.0, che stavolta dovrebbe funzionare. Swisscom disattiverà la rete 2G nel 2022 e la rete 3G nel 2023. Le FFS sono già oggi alla ricerca di un nuovo dispositivo che potrebbe essere l'alternativa al modello in uso con la tecnologia 3G.

FFS Cargo e aiuti finanziari Covid-19.

L'UFT e FFS Cargo hanno sottoscritto una dichiarazione d'intenti che definisce le condizioni per ottenere aiuti finanziari. Stando a questo accordo, sarà possibile computare i minori introiti derivanti dal calo del volume trasportato e i costi supplementari imposti dalla pandemia (dispositivi di protezione, disinfettanti, rimodulazione dell'offerta). Allo stato attuale, FFS Cargo accusa perdite dovute alla Covid-19 di almeno 35 milioni di franchi.

In contropartita, FFS Cargo rinuncerà ad aumenti generalizzati delle tariffe e manterrà immutata per il 2021 la rete di punti di servizio del traffico a carri sistematico.

SF RPV. Raduni del settore Manovra Centro e Est: In qualità di neopresidente delle giornate del settore Manovra, Christian Eichenberger è il responsabile per l'organizzazione del raduno in calendario il 24 aprile 2021. Sono ben accetti anche spunti di discussione proposti dai colleghi, che va semplicemente comunicati a un membro della Commissione stessa. Il CEO FFS Vincent Ducrot ha purtroppo annullato la sua partecipazione relatore.

Reclutamento SEV. L'assortimento includerà anche i contenitori per le mascherine monouso. Potranno essere consegnati da marzo 2021. I panni per la pulizia degli occhiali sono molto richiesti. Al momento si stanno esaminando alcune offerte ma non si conoscono i tempi di fornitura.

Le conferenze delle sezioni per il 2021 sono state rimandate. Il programma di formazione MOVENDO del 2021 sarà disponibile anche nel formato elettronico.

INDAGINE SINDACALE

Molti interinali alle Officine

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev.ch

Oltre un centinaio di interinali (112) su oltre trecento collaboratori (323). Questa la radiografia alle Officine di Bellinzona, confermata da un sondaggio realizzato dai sindacati UNIA, SEV e transfair. Da ormai diversi anni la Commissione del personale delle OBe monitora il fenomeno, che desta preoccupazione. I sindacati hanno formulato alla direzione dello stabilimento industriale delle chiare rivendicazioni.

«Sul fronte occupazionale – conferma Ivan Cozzaglio, presidente della CoPe delle Officine – abbiamo da sempre gli occhi sempre ben aperti. È fondamentale capire quali sono le condizioni di lavoro e, pertanto, quali sono bisogni e necessità. Nell'interesse di tutto personale, perché la differenza salariale e dei diritti, tra precari e fissi, può solo portare dei livellamenti verso il basso per tutti. Inoltre, questa situazione si ripercuote sul funzionamento della produzione, che finisce per impattare sulla produttività».

Grazie ad un sondaggio - promosso dai sindacati SEV, UNIA, transfair e sostenuto dalla

CoPe – è stato possibile avere un quadro piuttosto completo sulla situazione dei lavoratori temporanei.

Un sondaggio significativo

Coordinato dal collega Vincenzo Cicero di UNIA, «il sondaggio ha permesso di fare luce su tutti gli aspetti legati alle condizioni di lavoro del personale interinale occupato presso le Officine FFS di Bellinzona. Essendo una componente importante dell'intero processo produttivo – commenta Vincenzo Cicero – è utile per le organizzazioni sindacali analizzare livelli salariali, esperienze, qualifiche e livello di formazione della manodopera occupata».

Dunque attualmente alle Officine sono impiegati: 323 dipendenti con contratto indeterminato, 112 interinali e 18 dipendenti a contratto determinato. «Il numero dei lavoratori temporanei – osserva Angelo Stroppini, segretario sindacale del SEV – è molto importante. Tutelare questi dipendenti, che sono per definizione più precari proprio per la natura del rapporto contrattuale, è fondamentale. Tanto più che, considerato il ricambio generazionale presso le FFS e dunque anche alle Officine, parte di questi lavoratori interinali attualmente impie-

gati saranno presumibilmente i dipendenti della nuova Officina a Castione».

Una presenza strutturale

Parliamo, appunto, di generazioni: «Il 50% degli intervistati – precisa Vincenzo Cicero – ha un'età compresa tra i 20 e i 30 anni. E la stragrande maggioranza degli intervistati è impiegata nella fascia da 0 a 3 anni. Questo dimostra che alle OBe c'è una consolidata permanenza degli interinali». Il sondaggio rivela infatti un altro aspetto eclatante: «La stragrande maggioranza degli interinali – osserva Ivan Cozzaglio – è occupato in un'attività regolare, precedentemente svolta da un impiegato FFS. L'occupazione degli interinali nell'attività straordinaria (quindi non duratura) è nettamente inferiore. Emerge pertanto chiaramente il carattere strutturale dell'impiego degli interinali alle Officine».

Ragionare sul futuro

Angelo Stroppini aggiunge: «Occorre tenere ben presente che poca sicurezza del posto di lavoro, significa anche mancanza di attrattività. Se trova una situazione più stabile, il lavoratore temporaneo lascia la sua condizione di precarietà. E ha perfettamente ragione. Il sondaggio

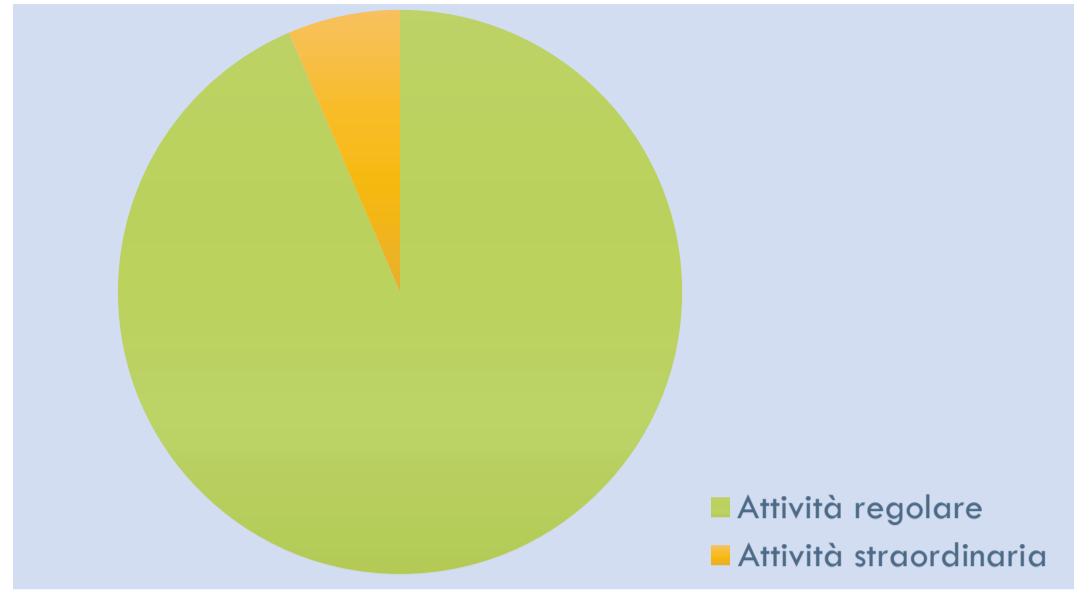
sindacale, oltre ad illustrare lo stato dell'arte sul fronte occupazionale, ci permette di ragionare sul futuro. Un futuro che, di fatto, è oggi. In vista del trasferimento dell'Officina a Castione, occorre lavorare per dare garanzie occupazionali stabili. E questo passo anche attraverso le condizioni contrattuali e di lavoro».

Le rivendicazioni sindacali

Per i sindacati la questione occupazionale è e resta dirimente. Sia i lavoratori fissi, sia i lavoratori temporanei vanno supportati nella tutela dei loro diritti.

«È impensabile continuare a fare capo a interinali da impiegare in modo strutturale – conclude Matteo Pronzini di UNIA – solo per avere le mani più libere e a condizioni più svantaggiose per il personale. Alla direzione delle Officine di Bellinzona la nostra richiesta è stata pertanto molto chiara: per i temporanei occupati alle OBe devono essere rispettati i salari usuali del personale fisso occupati nello stabilimento industriale.

Il tema del personale interinale è stato portato all'attenzione della direzione delle Officine alla fine dello scorso mese di novembre. Un prossimo incontro tra le parti è previsto a metà dicembre.



INSERZIONE A PAGAMENTO

Per noi pensionati dal prossimo anno
120 franchi di aumento all'anno
(10 franchi al mese)

Per i membri del Consiglio di Stato
33'000 franchi di aumento all'anno
(2'750 franchi al mese)

È una vergogna!
Opponiamoci!
a questi ingiustificati privilegi

Ritagliate il formulario qui accanto, firmatelo e rispeditelo a
MPS - casella postale 2320 - 6501 Bellinzona

Domanda di Referendum

Le/i sottoscritti cittadini aventi diritto di voto in materia cantonale, richiamati gli artt. 42 della Costituzione cantonale e 112 e segg. della Legge sull'esercizio dei diritti politici (LEDP), con questa domanda chiedono che la Legge sulla retribuzione e sulla previdenza professionale dei membri del Consiglio di Stato (LRetCdS) approvata dal Gran Consiglio in data 20 ottobre 2020 e pubblicata sul Foglio Ufficiale nr. 085 del 23 ottobre 2020 venga sottoposta a referendum popolare.

COMUNE		Controllo (Lasciare in bianco)	
Cognome /Nome (di proprio pugno e preferibilmente in stampatello)	Data di nascita (giorno/mese/anno)	Firma autografa	
1			
2			
3			
4			
5			

Scadenza del termine di referendum: 5 gennaio 2021
Si attesta che i summenzionati _____ (numero) firmatari del referendum hanno diritto di voto in materia federale ed esercitano i diritti politici nel Comune summenzionato.

Luogo: _____ Firma autografa: _____
Data: _____ Qualità ufficiale: _____

Bollo ufficiale

AVVERTENZA (art. 96 LEDP)
1. L'avente diritto di voto appone la propria firma autografa accanto alle sue generalità, le quali devono figurare scritte a mano e leggibili su una lista intestata al proprio Comune di domicilio. L'avente diritto di voto incapace di scrivere può fare scrivere il proprio nome e cognome da una persona di sua scelta. Questi firma in nome dell'incapace e mantiene il silenzio sul contenuto delle istruzioni ricevute; in questo caso nella colonna «firma autografa», iscrive in stampatello il proprio nome con l'indicazione «per ordine» e appone la propria firma.
2. Egli può firmare una sola volta la stessa domanda.
3. Chiunque contravviene a quanto prescritto dal cpv. 2 è punito dalla Cancelleria dello Stato con una multa fino ad un massimo di fr. 1000.-, riservate le penalità previste dal Codice penale.
(art. 95 lett. f. LEDP) È punibile con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria di chi commette i reati di corruzione elettorale (art. 281 Codice penale svizzero) o di frode elettorale (art. 282 Codice penale svizzero).

LETTERA AI PENSIONATI E ALLE PENSIONATE

I migliori auguri per il 2021



Comitato PV Ticino e Moesano.

Care pensionate e cari pensionati, speriamo che siate tutti in buona salute e che lo possiate restare anche oltre questa crisi.

Purtroppo ci risiamo. Dopo una breve pausa estiva con tante speranze di miglioramento, eccoci qui ad affrontare una nuova ondata di Covid19, che ci accompagnerà probabilmente ancora per lungo tempo. Dopo il nostro bel ritrovo al Salicciolo di Tenero, in occasione della nostra assemblea ordinaria, la nostra attività ha subito un nuovo arresto. Siamo tutti delusi ed anche in parte amareggiati, ma dobbiamo guardare al futuro con fiducia e speranza nella medicina che, speriamo presto, ci proporrà un vaccino efficace a contrastare la malattia. Da parte nostra vi assicuriamo che intraprenderemo tutto il possibile per organizzare in tutta sicurezza i prossimi eventi appena la situazione ce lo permetterà. In occasione delle prossime Festività ribadiamo la nostra vicinanza e comprensione a tutte e tutti voi augurandovi un lieto e sereno Natale ed un felice inizio di Anno Nuovo in buona salute!

Cambiamenti di indirizzo da comunicare al numero 079 230.32.16; e-mail alberto.rusconi@ticino.com.

Le parole de presidente centrale Roland Schwager

Parlando con amici e conoscenti, a volte capita di udire affermazioni come: «Il 2020 è un anno da dimenticare!» In effetti: se potessimo, vorremmo che tutto questo non fosse mai successo. Perché ciò che abbiamo vissuto è ben diverso da quanto ci eravamo immaginati e augurati quasi un anno fa, durante i brindisi di capodanno. Un virus invisibile, fino ad allora totalmente sconosciuto e inesistente, ha sconvolto il mondo e messo in pericolo la salute o causato la morte di centinaia di migliaia di persone. Anche la vita della nostra PV ne ha sofferto: in pratica si è fermato tutto. Una dopo l'altra abbiamo dovuto annullare ogni manifestazione, poiché per le nostre sezioni era impossibile garantire che qualcuno dei nostri affiliati non venisse contagiato da questo insidioso virus. Ne siamo profondamente dispiaciuti – ma purtroppo non vi era alcuna alternativa. Spero sinceramente che abbiate potuto affrontare bene questo periodo e che siate rimasti in salute. E lo stesso auspicio per i lunghi difficili mesi che ancora ci attendono. Vi auguro un sereno periodo di Avvento, un felice Natale e tutto il meglio per il nuovo anno; e... abbiate cura di voi stessi e dei vostri cari! Arrivederci al 2021, un anno che spero possa essere davvero migliore.

Giornate VPT

2021

Date tutte da confermare

Come ogni anno i settori VPT organizzano i loro incontri. Tuttavia, a causa della pandemia, le date devono essere tutte confermate. La VPT vi invita comunque a riservare le seguenti date:

Settore navigazione:

A causa della situazione pandemica l'incontro del 22 gennaio 2021 è stato annullato. Quindi il prossimo incontro di settore sarà nel gennaio 2022.

Settore bus:

18 febbraio 2021, UNIA, Egghölzi, Berna;

Settore ferrovia:

4 marzo 2021, UNIA, Egghölzi, Berna;

Settore pensionati:

marzo 2021, UNIA, Egghölzi, Berna.

Vi invitiamo a consultare sempre l'agenda.

Segretariato

Pausa natalizia

24.12 (ore 12.00) - 03.01.2021

Il segretariato regionale del SEV a Bellinzona chiude per la pausa natalizia dal 24 dicembre alle ore 12.00 fino al 3 gennaio 2021 compreso. Il segretariato augura a tutte e a tutti buone feste. E tanta salute.

Agenda

AS

Infrastruttura e viaggiatori

Bruno Käppler. Cosa fa il settore di Infrastruttura in tempi in cui le riunioni in presenza non sono benvenute? Ci adeguiamo allo spirito del momento e svolgiamo le riunioni in videoconferenza.

Naturalmente gli incontri diretti sono molto importanti e indispensabili per il lavoro sindacale, ma peggio sarebbe non fare nulla. Quindi ci incontriamo tramite Zoom e discutiamo tra le altre cose dei seguenti argomenti. A che punto è DispoOP, funziona quanto introdotto? Ancora una volta siamo sorpresi che non siano ancora state fornite informazioni sulle figure professionali «responsabile circolazione treni» e «disponente del traffico ferroviario». Il coronavirus è un argomento che riguarda anche noi.

Quale impatto ha questo virus sulle nostre professioni? Le formazioni sono più difficili, richiedono immaginazione e capacità organizzativa e non tutte le centrali d'esercizio trattano allo stesso modo queste restrizioni. Ci si aspetta flessibilità da parte dei collaboratori, il personale operativo viene sempre più chiamato in servizio con poco preavviso a causa di assenze per malattia.

Il personale amministrativo lavora da casa. E ora ci tocca sentire che sono necessarie misure di risparmio con aumento salariale posticipato e rinuncia a due giorni di ferie, è questo il ringraziamento? Oltre a ciò, il regolamento degli impiegati viene in parte adattato con il pretesto che deve essere uguale ovunque, irritando in questo modo il personale. Per le elezioni suppletive CoPe della prossima primavera cerchiamo ancora colleghi motivati. Abbiamo individuato dei campi d'azione e ora formuleremo richieste mirate da sottoporre alla direzione di Infrastruttura. Le riunioni del settore sono sempre molto interessanti e stimolanti, se ti piacerebbe partecipare, allora dai un'occhiata e fatti un'idea. Alla riunione del settore Viaggiatori del 3 dicembre 2020 abbiamo discusso, tra l'altro, di questi temi.

AS viaggiatori: i punti focali

Servizio stampa. Alla riunione del settore Viaggiatori del 3 dicembre 2020 abbiamo discusso, tra l'altro su una serie di temi, di cui propiniamo una sintesi per capitoli:

1. Fine anticipata del servizio e compensazione del tempo

Una volta allestita la distribuzione, può

essere assegnato tempo CTS solo con il consenso del collaboratore. Se qualcuno viene mandato a casa perché c'è poco lavoro, si applica la regola delle 36 ore. Non vi è nessuna compensazione, il tempo in meno è a carico dell'azienda.

Al momento le FFS vedrebbero più volentieri un godimento anticipato di averi di tempo, da riconoscere a fine anno come mora del datore di lavoro. Altrimenti, gli averi in tempo non goduti dovrebbero essere contabilizzati come valori monetari nei bilanci aziendali 2021, gravando così sul risultato sin dall'inizio dell'anno.

2. Lo sportello FFS, sempre di attualità

Buone notizie, per una volta, nella vendita assistita: le competenze relative alla consulenza andranno potenziate e mantenute anche al fronte. Da anni la clientela, gli ambienti politici, il SEV e altre aziende di trasporto criticano le chiusure dei punti di vendita delle FFS. Ora sembra esserci un cambiamento di filosofia in seno all'azienda. Saranno infatti le necessità della clientela e non più solo le cifre relative utili a determinare quali sportelli debbano essere chiusi. Per il SEV, dietro questa decisione c'è il nuovo direttore Vincent Ducrot.

3 Le misure di protezione delle FFS nel mirino della critica

Le misure di igiene adottate dalle FFS sui treni suscitano malumori. Nel confronto internazionale, la protezione dal coronavirus a livello di FFS appare debole, con treni stipati, nessun disinfettante né mascherine disponibili a bordo: l'azienda può fare molto di più. Nella discussione interna viene giudicato criticamente l'articolo di giornale in cui le attuali misure di igiene sono invece considerate sufficienti.

4. Elevata fluttuazione di personale alla TPO

Nel corso del 2020 la Polizia dei trasporti ha registrato molte partenze, fenomeno che al momento tocca in modo speciale il punto d'appoggio di Zurigo. In molte sedi della TPO, ad esempio nella Svizzera orientale a Zurigo, San Gallo e Coira, sono state pubblicate offerte d'impiego per nuovi agenti di polizia. Siamo oltremodo contenti di avere potuto trovare due potenziali successori al nostro attuale delegato Peter Rüegg, che lascia la sua carica in seguito al meritato pensionamento.

INDAGINE DI SOLIDAR

#Me too nelle fabbriche di Barbie



Fonte: solidar.ch
contact@solidar.ch

La nostra nuova indagine in una fabbrica di giocattoli Mattel in Cina rivela una cultura aziendale in cui gli abusi e le molestie sessuali sono all'ordine del giorno. La fabbrica indagata ha un totale di 2300 operai/operaie che producono, tra le altre cose, la famosa bambola Barbie. Commenti inappropriati sull'apparenza, commenti degradanti, tocamenti o distribuzione di immagini sessuali: la nostra investigatrice ha scoperto varie forme di molestie sessuali. A lungo nascosta, la violenza sessuale e di genere sul posto di lavoro è una realtà in Cina, dove Mattel ha tre fabbriche.

Questi eventi si sono svolti sotto la supervisione dei capi squadra, ma non hanno suscitato alcuna risposta da parte della direzione. In un ambiente di lavoro in cui gli autori di molestie possono muoversi liberamente perché non sono minacciati da alcuna ripercussione, le donne non osano difendersi. Le lavoratrici hanno paura di essere licenziate e sono quindi molto riluttanti a testimoniare. Solidar ne ha comunque raccolte. E sono scandalose. Eccone una: «Un collega continua a molestarmi in officina. Mi chiama tesoro, si siede nella mia postazione di lavoro e quando mi lamento mi dice di sedermi sulle sue ginocchia. Ha spiegato agli altri che lo ha fatto per eccitarmi. L'ho bloccato su Wechat (l'equivalente cinese di Whatsapp) e lui ha minacciato di picchiarmi se non

sbloccavo subito il suo contatto. Ho paura. Nessuno fa niente».

Quattro operaie su dieci colpite

L'indagine di quest'anno in una fabbrica di Mattel in Cina ha dunque rivelato gravi casi di molestie sessuali, oltre a violazioni dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Queste molestie includevano osservazioni sessuali sul corpo, contatto fisico e diffusione di foto degradanti. La nostra investigatrice ha vissuto tutto questo in fabbrica nell'arco di poche settimane. Queste pratiche sono state tollerate dai superiori e non hanno avuto alcuna conseguenza sugli autori delle molestie. Peggio ancora, gli stessi superiori facevano commenti e battute moleste. Purtroppo non si tratta di un problema nuovo per Mattel. La nostra ultima indagine del 2019 aveva già rivelato questi problemi in un

▶ Per saperne di più sull'inchiesta e per firmare la petizione vai sul sito: www.solidar.ch

altro stabilimento. Quattro lavoratrici su dieci hanno denunciato di essere state molestate sessualmente. Un recentissimo studio sulle molestie sessuali nelle fabbriche della Cina meridionale conferma anche questo dato. La Mattel è consapevole del problema dal 2004, ma la multinazionale non sembra prendere sul serio il problema delle molestie sessuali sulle lavoratrici. Infatti nel 2004, durante un'ispezione di due stabilimenti Mattel in Messico, si è scoperto che le lavoratrici venivano molestate sessualmente

dai loro colleghi. In una delle due fabbriche, il 30% delle persone interpellate ha riferito di essere stata vittima di un'aggressione. All'epoca Mattel aveva promesso di agire.

Tuttavia, la relazione di audit indipendente ha comunque concluso che «gli attuali sforzi dell'azienda non sono efficaci e che il problema delle molestie sul posto di lavoro – soprattutto ai danni delle donne – richiederebbe ulteriori azioni». Nel 2018, il movimento #MeToo ha avuto un forte impatto in Cina. Nonostante la censura, in alcuni settori c'è stata una coraggiosa liberazione della parola sulla violenza di genere e sessuale. Ma questo movimento ha avuto un impatto molto limitato sul settore industriale. È

sempre più difficile indagare sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche cinesi, figuriamoci denunciare la violenza di genere e sessuale contro le lavoratrici. Mattel deve agire: le molestie sessuali nelle fabbriche devono avere delle conseguenze! Deve in particolare adottare una politica di «tolleranza zero» sulle molestie sessuali, indagare seriamente sui casi rivelati nei suoi stabilimenti e pubblicare i risultati. Deve inoltre mettere in atto meccanismi di denuncia affidabili che proteggano e, se del caso, assistano le donne interessate.

Mattel deve soprattutto cambiare la cultura aziendale in cui le molestie sono all'ordine del giorno.

Convenzione OIL su violenza e molestie

La Convenzione riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro «può costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... è una minaccia per le pari opportunità, è inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso». Il nuovo trattato internazionale definisce «violenza e molestie» come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce «che mirano a provocare – o sono suscettibili di provocare – danni fisici, psicologici, sessuali o economici». Esso richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare «tolleranza zero nel mondo del lavoro». La nuova norma internazionale del lavoro mira a proteggere lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, e include le

persone in formazione, tirocinio e apprendistato, lavoratori ai quali è stato terminato il rapporto di lavoro, volontari, persone in cerca di lavoro e candidati al lavoro. Riconosce che «le persone che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro» possono anch'esse essere soggette a violenza e molestie. La norma comprende la violenza e le molestie che si verificano sul posto di lavoro; i luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro, o usa servizi igienici e spogliatoi; negli alloggi forniti dal datore di lavoro; nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all'attività lavorativa.

**IN VOLO**

© Ti-Press / Samuel Golay

Erano i primi giorni del 2020. Un giorno splendido, che preannunciava l'anno sotto i migliori auspici. Sappiamo come sono andate le cose. Ma resta il volo alto degli uccelli sullo sfondo di un cielo terso e acque tranquille. Un volo di libertà, alla ricerca di ampi spazi da

vivere e scoprire. Al volo degli uccelli affidiamo i nostri pensieri, i nostri desideri e le nostre speranze per un anno nuovo che ci regali occasioni di evasione. E ali per poter viaggiare anche in territori immaginari.
www.tipress.ch

?

QUIZ

Le soluzioni giuste tra le righe

1. Come si chiama il programma di modernizzazione del sistema ferroviario?

- a. Smartrail 4.0
- b. RailFit 2.0
- c. SmartFit

2. Quante firme ha raccolto il SEV a sostegno delle FVP?

- a. Più di 20.000
- b. Più di 26.000
- c. Più di 15.000

3. Il SEV introdurrà la carta Reka per i suoi membri. Da quando?

- a. Dal 1° aprile 2021.
- b. Dal 1° maggio 2021
- c. Per il suo 105° compleanno nel 2024

4. A partire dal prossimo anno, il giornale SEV arriverà nelle vostre case di...

- a. Martedì
- b. Giovedì
- c. Venerdì

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 19 gennaio 2021**;

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 **check 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 18/2020: b/b/b/b

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

David Guillet, Concise, membro TS Romandia.

SULLE ORME DI ...

Julie Benard, controllore



Julie Benard davanti a un tram dei tpg. Malgrado il freddo, preferisce stare fuori che rinchiusa.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Con il suo abbigliamento di sicurezza, le unghie laccate di rosso carminio, controllore e motociclista di competizione in un universo maschile, questa donna dall'autorità tranquilla sfida ogni etichetta. Per il gusto della libertà e della giustizia, Julie Benard non ama essere rinchiusa e fa ciò che le piace. A partire dalla difesa dei suoi colleghi attraverso il suo coinvolgimento sindacale.

Fa freddo questo mercoledì 3 dicembre. Tra due autobus o due tram, a volte per lunghi minuti, Julie Benard, come i suoi colleghi controllori, non indossa i guanti. Troppo complicato per utilizzare il suo smartphone, che serve per annotare i viaggi effettuati e per controllare i biglietti degli utenti dei tpg, i trasporti pubblici di Ginevra. Julie ha iniziato la sua giornata alle 06.30. Quando la raggiunge dopo la pausa, alle 11.30, lascia il deposito di Bachet accompagnata da quattro colleghi. Prendono gli autobus e i tram in successione. Nessun piano fisso. Le piace stare fuori: "Non mi piace essere rinchiusa", mi confida.

Ama le cose giuste

Quasi tutti hanno l'abbonamento o il biglietto. A volte è necessario redigere un rapporto o trovare una soluzione. "È troppo gentile" dice una signora a Julie che non sanziona una ragazza senza biglietto. L'osservazione fa sorridere Julie, non essendo abituata ad essere percepita come gentile. La madre, in buona salute, promette di acquistare una tessera junior. «Tu sei padrona della tua valutazione e l'unico arbitro della situazione. Avrei potuto multarla, ma non sono un mostro», spiega. Julie esprime un' autorità benevola con quello sguardo dolce e quella risata contagiosa. Poco dopo, un ciclista urla: «Lavoro di merda!» «Non siamo amati, ma lo sappiamo», mi dice corazzata. «Se usi un servizio, paghi. Come quando si fa la spesa alla Migros. Io non faccio la legge. Amo solo le cose giuste».

Nata 42 anni fa a Ginevra, Julie è cresciuta con la sorella a Chambésy, nei pressi dell'aeroporto: «Vicino alla città, ma in campagna. Non era male!» Si è guadagnata la propria autonomia con la bicicletta e poi il motorino per andare a trovare i suoi amici o andare al centro ricreativo di Versoix. Si descrive come «leggermente bohémienne». Questa sua fantasia si ritrova in piccoli dettagli: piercing, capelli colorati o quel rosso carminio sulle unghie. A scuola Julie è stata una studentessa modello, molto a suo agio.

Dopo la scuola di commercio, ha lavorato nella vendita e poi come guardia di sicurezza presso Securitas.

Meccanica e lego

Essere una donna non l'ha mai scoraggiata. «C'erano più uomini che donne? Non sono mai stato troppo attenta a questo genere di cose. Sono sempre cresciuta con i ragazzi, ho sempre giocato a basket, a rink-hockey. Abbiamo giocato tutti insieme e non ci siamo fatti domande. Quando ero più giovane, mi piacevano la meccanica e i lego, erano molto più divertenti delle Barbie».

Viene poi tentata dal lavoro di guardia di confine. Ha fatto gli esami per ottenere l'attestato ma, dopo due anni e mezzo, si è dimessa: «Avevo un capo misogino, che mi ha fatto incavolare». Si così è imbattuta in un annuncio dei tpg che cercavano controllori: «Ho inoltrato la mia candidatura e mi hanno assunto. E sono qui da 16 anni». Lavora alternativamente, una settimana al mattino e l'altra al pomeriggio fino alle 20.50. «Non c'è un programma ideale, anche se tutti preferirebbero la mattina. La vita sociale e familiare ne risente quando si torna a casa alle 21.30. Ma ci si adatta. Julie aiuta quando necessario nella guida, perché sa guidare tram e autobus».

Sindacato e grosse cilindrate

Già sindacalizzata presso transfair come guardia di confine, Julie sceglie finalmente il SEV. «Con il SEV tutti sono informati e mi è subito parso una gran cosa. A poco a poco mi è stato chiesto se volevo rappresentare i controllori nella commissione di controllo. Mi sono ritrovata nel ruolo di delegata, poi in comitato e in seguito alla cassa pensione». Perché questo coinvolgimento sindacale? «Perché non mi piace l'ingiustizia. Mi batto per le cose che sono giuste. E sono un po' testarda». Spontaneità e apertura sono due caratteristiche che le si addicono molto bene.

Non rimane mai inattiva e ama passeggiare. La sua ultima serie preferita? «The Good Doctor». I suoi concerti culto? Renaud, Rammstein e Kiss. La sua grande passione è il motociclismo. «Sento che non c'è niente di eccezionale in quello che faccio. Ne ho voglia, quindi lo faccio. Non voglio vantarmene. Un giorno mi è stato offerto di correre in circuito. Mi è piaciuto molto Poi mi sono lanciata nella competizione: campionato femminile francese e corse sulle coste in Svizzera. Come unica donna». Unica donna, spesso la storia della sua vita.

CAPOTRENO SU PISTE E BINARI

Pigr

