



# SEV N.1

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



**EDITORIALE** di Barbara Spalinger  
e Christian Fankhauser

## CCL FFS: garanzia di stabilità

▶ p. 3

**N**ell'attuale contesto di instabilità e insicurezza economica segnata pesantemente dalla pandemia, la proroga del CCL FFS fino al 2025 darà una boccata d'ossigeno ai/alle dipendenti. Il Contratto collettivo di lavoro (CCL), infatti, salvaguarda anche la protezione contro i licenziamenti economici. E questa sicurezza economica è tutt'altro che un dettaglio in questo periodo particolarmente instabile.

C'era un altro fattore a sostegno del raggiungimento di un accordo. Anche se la situazione finanziaria delle FFS è un po' migliore rispetto a quella di altri settori, l'azienda ha comunque subito importanti perdite finanziarie.

La rinegoziazione del CCL in questo momento, difficilmente avrebbe favorito un buon risultato. In un clima economico molto difficile, certa-

mente non favorevole al miglioramento delle condizioni di lavoro, ci si poteva in effetti aspettare attacchi alle condizioni di lavoro e ai salari.

Naturalmente, non tutto è roseo. La riduzione della dotazione per gli aumenti salariali, quest'anno sta colpendo soprattutto i più giovani. E la loro frustrazione è certamente comprensibile. Al momento di andare in stampa, per il personale di Cargo non erano ancora note le soluzioni. I negoziati hanno infatti avuto luogo nuovamente martedì 26 gennaio.

Al di là della stabilità e della sicurezza che offre, questo accordo ha il merito particolare di rispettare il mandato della Conferenza CCL FFS, che si è riunita praticamente prima di Natale. I lavoratori e le lavoratrici hanno quindi potuto esprimere la loro opinione attraverso i/le loro rappresentanti.

Se questa estensione del Contratto collettivo di lavoro delle FFS rappresenta un segnale forte per il personale dell'azienda, è anche un messaggio per tutto quanto il settore dei trasporti pubblici. Dimostra l'importanza del partenariato sociale in un contesto estremamente difficile.

È con questo spirito che il SEV affronterà le sfide che si presenteranno in tutte le aziende in cui siamo presenti. Le realtà sono certamente molto diverse tra i diversi settori di trasporto e le perdite finanziarie non sono le stesse ovunque. Il nostro impegno rimane tuttavia il medesimo dappertutto: trovare il miglior accordo possibile per quanto riguarda la salvaguardia dei posti di lavoro, il mantenimento delle condizioni di lavoro e dei livelli salariali. Per i nostri membri e sulla base del loro mandato.

### Navigazione

Licenziati tutti i dipendenti di Locarno.  
I sindacati incontrano il Governo

2

### Manuel Avallone

Dopo una carriera sindacale, anche ai vertici del SEV, va in pensione

4

### 20 anni di CCL

Il primo gennaio 2001 entrava in vigore il primo CCL delle FFS

5

## PostFinance : privatizzazione vade retro!

La privatizzazione completa di PostFinance proposta dal Consiglio federale il 20 gennaio è assolutamente inaccettabile. Questa decisione non solo mina la missione del servizio universale nell'area del traffico dei pagamenti, ma è un attacco frontale al servizio pubblico in generale. I sindacati si opporranno fortemente a questo progetto. (USS)

## Proteggere la salute contro il COVID-19

È stato necessario che la seconda ondata della pandemia raggiungesse il suo apice e che i sindacati facessero sentire la loro voce, affinché il Consiglio federale decidesse finalmente delle misure per migliorare la protezione sul lavoro contro la contaminazione da COVID-19. Queste nuove misure sono entrate in vigore il 18 gennaio. Le più importanti di esse sono le seguenti: l'obbligo di lavorare a casa (anche se l'USS critica l'abolizione del risarcimento per le spese sostenute), il chiarimento sull'obbligo di indossare la mascherina, la protezione dei dipendenti vulnerabili (comprese le donne incinte), con un diritto alle indennità di perdita di guadagno IPG COVID. (USS).

## Swiss: misure di crisi

Dopo lunghi negoziati sulla situazione di crisi di Swiss, le parti sociali sono riuscite a raggiungere un accordo. Gli obiettivi di risparmio di Swiss sono stati ridotti a un livello accettabile e regolati in condizioni quadro accettabili. Il pacchetto di risparmio aggiuntivo precisa che le misure sono limitate nel tempo dalla fine dell'orario ridotto fino alla fine del 2023.

## Lockdown: regole SEV nei segretariati

A causa del semi-confinamento (fino al 28 febbraio 2021) la centrale di Berna è chiusa. Sulla nostra pagina internet sono elencati i numeri telefonici e le e-mail dei responsabili. **Il segretariato di Bellinzona** risponde come sempre al telefono il pomeriggio. Si riceve solo su appuntamento.



In 3 anni di Consorzio, la direzione SNL è riuscita a portare i propri dipendenti da 35 a 0. Zero!

### NAVIGAZIONE

# Marinai a casa. Offensiva sindacale

**Angelo Stroppini**  
angelo.stroppini@sev-online.ch

**La questione occupazionale è sempre stata al centro dell'azione sindacale. Lo è stata in occasione dello storico sciopero della navigazione sul Lago Maggiore nel 2017. Lo è tuttora dopo il licenziamento dei dipendenti della Società navigazione del Lago di Lugano che lavorano a Locarno. Sensibile al richiamo delle maestranze e dei sindacati, il Consiglio di Stato del Canton Ticino ha incontrato una delegazione lo scorso 15 gennaio. Un incontro che ha permesso di ottenere delle garanzie importanti per i lavoratori**

A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Consorzio per la navigazione sul Lago Maggiore non avrà più dipendenti a Locarno. Tutti i dipendenti di Locarno sono stati licenziati dalla Società Navigazione Lago di Lugano che gestisce la navigazione sul bacino svizzero del Verbano. I marinai rimasti senza occupazione non vanno dimenticati. Ecco perché il SEV si è fatto immediatamente promotore di un'offensiva sindacale tesa a tutelare i diritti dei dipendenti e difendere i posti di lavoro.

#### Trattative sul Consorzio

Il futuro del Consorzio, voluto dalla politica federale, cantonale e promosso dai Comuni rivieraschi come soluzione ottimale per incentivare la navigazione sul Lago Maggiore migliorando l'offerta turistica e di servizio pubblico, è ora al centro di ulteriori trattative che si terranno in gennaio e febbraio.

Il clima di incertezza che si è venuto a creare fa male e al momento ipotizza anni di lotta per salvare turismo, occupazione e servizio pubblico. Pesa inoltre sull'offerta turistica nel bacino svizzero del lago Maggiore. Un macigno sulle spalle dei marinai licenziati, dopo aver lottato con caparbietà per il loro posto di lavoro nello

sciopero del 2017 e per un contratto collettivo di lavoro nel 2018.

#### Arenati nelle discussioni

Come noto, le basi legali del Consorzio sono state date dalla Confederazione e dallo Stato italiano. Di fatto, dopo i proclami iniziali, le due aziende del Consorzio (Società Navigazione Lago di Lugano e la Navigazione Lago Maggiore con sede in Italia ad Arona) non si sono capite e non sono state capaci di andare d'accordo. Sindacati e maestranze non conoscono i dettagli delle discussioni e ignorano i motivi che hanno spinto le parti a proseguire le trattative per definire il futuro del Consorzio.

Quel traguardo chiamato Consorzio che nel 2018 era stato designato come, testuali parole: «Un grande traguardo per il Locarnese e un importante punto di partenza per valorizzare al meglio il potenziale del nostro lago e del territorio», ora, sembra più che altro «Una barca nel deserto».

#### L'impatto sull'occupazione

In un quadro negoziale tutt'altro che chiaro sul futuro del Consorzio, la direzione di SNL ha sottoposto ai propri dipendenti di Locarno una serie di contratti a raffica. Prima offrendo un contratto su Locarno solo se il Consorzio proseguirà oltre il 31 dicembre 2020, poi ritirando la proposta e proponendo un contratto della durata di 1 anno con impiego sul Lago Ceresio. I dipendenti di Locarno hanno chiesto alla Direzione di aspettare per sottoscrivere il contratto, fintanto che sia chiarito il futuro della navigazione sul bacino svizzero del Lago Maggiore, considerato che erano in corso delle trattative.

Il 23 dicembre è arrivata la comunicazione sul proseguimento delle trattative sul Consorzio per ulteriori 2 mesi. Sulla gioia dei marinai è però piombata la decisione del datore di lavoro SNL che invece di continuare ad impiegarli, ha preferito lasciarli a casa.

Un'immensa assurdità. Con quali lavoratori

SNL intende portare avanti il progetto? In 3 anni di Consorzio la direzione SNL è riuscita a portare i propri dipendenti da 35 a 0. Zero! Enel medesimo tempo ha illuso tutti con progetti megalomani di sviluppo dell'offerta turistica sul lago.

#### Senza personale, non c'è navigazione

La natura degli aiuti pubblici alla Società luganese riveste un ruolo di primo piano nelle discussioni tra il Consiglio di Stato e i sindacati, dal momento che tra i compiti dell'azienda vi è un mandato di servizio pubblico. Se si pensa che il turismo sulle rive del Verbano ha una valenza economica indiscutibile per tutto il Cantone, l'occupazione dei marinai è la chiave che apre lo sviluppo del settore. Senza personale operativo, non c'è navigazione. E non si potrà di certo contare sui dipendenti di Lugano che al momento rimpiazzano i colleghi di Locarno per sviluppare il servizio di navigazione sul Verbano. Questi dipendenti ad inizio stagione dovranno gioco-forza ritornare a dare man forte nuovamente a Lugano e parte di loro potranno così finalmente godere delle meritate vacanze considerato che al momento rimpiazzando i colleghi di Lugano vi stanno rinunciando.

#### L'incontro con il Consiglio di Stato

In occasione dell'incontro del 15 gennaio scorso, il Consiglio di Stato – per voce del direttore del Dipartimento del Territorio, onorevole Claudio Zali – ha fornito alla delegazione sindacale importanti rassicurazioni occupazionali, indipendentemente dal proseguimento o meno del Consorzio.

E questa è, per il momento, la questione più importante. Il futuro del Consorzio si deciderà nelle prossime settimane. Se per contro il Consorzio non dovesse continuare, il Cantone ha comunicato ai sindacati che già da ora sta lavorando per una soluzione alternativa. Anche in questo caso, per il SEV l'obiettivo è e resta quello di tutelare i marinai.

VINCENT BRODARD risponde

## Protezione e anonimato

**Marco voleva rendere anonimo il suo distintivo da macchinista per evitare di essere identificato dai clienti con cattive intenzioni, ma le FFS hanno rifiutato. La giustizia ha appena deciso. Cosa pensa il SEV del verdetto?**

La situazione di Marco, che abbiamo aiutato legalmente, può essere interessante per tutti i ferrovieri. Nel 2016, aveva chiesto alle FFS di poter rendere anonimo il suo badge perché riteneva che, in caso di problemi con i clienti, il distintivo fosse un mezzo per essere identificato ed esporlo ad attacchi.

L'azienda ha rifiutato, sostenendo che l'anonimizzazione del badge era ammissibile solo in casi specifici. Sfortunatamente, il Tribunale amministrativo federale ha deciso contro Marco. Secondo i giudici, Marco avrebbe dovuto avere un'esperienza negativa a causa del badge identificativo per avere diritto ad una deroga; avrebbe in ogni caso dovuto sporgere una denuncia penale.

Fondamentalmente, quindi, bisogna aspettare di essere in difficoltà per avere il diritto di proteggersi.

Questo ragionamento è preoccupante allorché l'azienda è responsabile della salute del suo personale e tanto più che gli/le agenti del treno sono già molto esposti alla violenza. E il problema è diventato più acuto con Internet. Sta infatti diventando sempre più facile trovare i dettagli di contatto dei dipendenti.

Per noi, il caso non è chiuso. Faremo tutto il possibile per migliorare la pratica alle FFS. Ci appelleremo anche all'incaricato federale della protezione dei dati, che ha già espresso dubbi sulla pratica delle FFS. In Germania, per esempio, è da tempo possibile rendere anonimo il proprio badge o usare un pseudonimo.

Vincent Brodard è segretario sindacale presso il servizio di protezioni giuridica. Hai qualche domanda per il SEV? Scrivici a giornale@sev-online.ch



L'8 gennaio, attivisti ed esperti del clima hanno presentato il loro **piano d'azione per risolvere la crisi climatica**. Contiene le più importanti misure ecologiche e sociali per una rapida trasformazione dell'economia e della società. Il piano d'azione per il clima deve essere ulteriormente sviluppato attraverso incontri sul clima, discussioni con diverse organizzazioni, tra cui i sindacati, e la società civile. Il piano d'azione sarà ulteriormente sviluppato.

Secondo Oxfam il **coronavirus aumenta le disuguaglianze**: le mille persone più ricche del mondo hanno recuperato in appena nove mesi tutte le perdite che avevano accumulato a causa dell'emergenza Covid-19, mentre i più poveri per riprendersi dalle catastrofiche conseguenze economiche della pandemia potrebbero impiegare più di 10 anni. I 10 uomini più ricchi hanno visto la loro ricchezza aumentare di 540 miliardi di dollari dall'inizio della pandemia.



Il movimento per il clima non si ferma a presenta un piano di azione.

### POLITICA SINDACALE

# Giorgio Tuti: «Che tornino presto le vere assemblee»

Vivian Bologna  
vivian.bologna@sev-online.ch

**Il 2021 sarà migliore? Non mancheranno le sfide per il SEV e il presidente Giorgio Tuti ne parla mentre la pandemia di coronavirus continua a segnare la nostra vita quotidiana. L'obiettivo principale è quello di poter garantire la stabilità e la sicurezza attraverso i CCL e facendo tutto il possibile per salvare i posti di lavoro nei settori più fragili.**



lavoro e salariali. Grazie al nostro alto livello di organizzazione, siamo un attore molto importante nelle aziende. In media, un dipendente su due è membro del SEV. Non si ripete mai abbastanza: è grazie a questa rappresentatività che le nostre posizioni sono prese sul serio dai datori di lavoro. Quelli che pensano di poter ottenere di più non essendo sindacalizzati, non stanno facendo i conti giusti. Le quote sono più che compensate dalla qualità dei servizi offerti». In termini di nuove adesioni, il 2020 è stato logicamente segnato da un aumento della sindacalizzazione online. «Due terzi dei nuovi membri si sono iscritti online. Le azioni di reclutamento previste sono state realizzate. La nostra nuova organizzazione per regione ha dato i suoi frutti. Siamo stati in grado di realizzare più azioni di quelle immaginate, nonostante la pandemia. Nel 2021, continueremo su questa via».

#### Prolungamento alle FFS

Giorgio Tuti è particolarmente lieto di aver potuto offrire sicurezza al personale delle FFS con l'estensione del CCL di tre anni a partire dal 1° maggio 2022. «Ciò significa anche la continuazione del contratto sociale, cioè la protezione contro il licenziamento economico per coloro che hanno un contratto permanente da alme-

no 4 anni. In tempi come questi, questa sicurezza è preziosa». A Cargo, la situazione è ancora tesa e il SEV sta lavorando per trovare soluzioni per i suoi membri. Tra le altre grandi imprese, il SEV punta ancora a rafforzare la sua posizione alla BLS, «dove stiamo monitorando da vicino i problemi interni legati alle sovvenzioni indebite. La nostra linea resta la stessa: non vogliamo che il personale paghi il prezzo di possibili errori di gestione».

#### Un'opportunità per il clima

Il 2021 fa anche rima con l'anno delle ferrovie a livello europeo. «Nel dibattito sulla protezione del clima, il trasporto pubblico è parte della soluzione e le aziende di trasporto devono coglierlo facendo investimenti per renderlo più attrattivo. Questo permetterà loro anche di affrontare le sfide poste dalla demografia. Un gran numero di dipendenti andrà in pensione nei prossimi anni».

### Le rivendicazioni dell'USS

Per Giorgio Tuti, che è anche vicepresidente dell'USS, uno degli obiettivi è mantenere la rotta dell'iniziativa per la 13esima AVS. «Al SEV, siamo riusciti a raccogliere le 10 000 firme quasi esclusivamente con le cartoline inserite nel giornale SEV. Ora mancano solo alcune decine di migliaia di firme per la riuscita dell'iniziativa. Questa 13esima AVS è essenziale in un momento in cui il potere d'acquisto dei pensionati sta diminuendo». All'inizio dell'anno, l'USS ha presentato misure per affrontare le conseguenze della pandemia. La distribuzione di 500 franchi a persona dalle riserve eccedenti delle casse malati, dovrebbe permettere di sostenere

rapidamente il potere d'acquisto. L'USS ha pure ben accolto alcune delle misure contenute nell'ultimo pacchetto del Consiglio federale. «Era importante allentare le disposizioni per i casi di rigore. Non tutto è roseo. La ricerca di un lavoro da parte dei disoccupati è ancora più difficile di prima. Occorre evitare un aumento del numero di persone che arrivano alla fine del loro diritto alle indennità. È urgente aumentare il numero di indennità giornaliere di disoccupazione così come i periodi quadro per l'assicurazione di disoccupazione», insiste Giorgio Tuti. Il ritorno della protezione delle persone vulnerabili è un'ottima cosa.

Mentre i vaccini contro il Covid-19 hanno fatto la loro comparsa, Giorgio Tuti sa che anche il 2021 sarà segnato dalla pandemia. «Ora abbiamo quasi un anno di esperienza con il Covid-19. Stiamo quindi imparando le lezioni. Una di queste è la necessità di comunicare ancora di più attraverso i canali digitali. I nostri membri hanno apprezzato la vicinanza che siamo riusciti a mantenere nonostante la pandemia. Le nostre segreterie sono ora chiuse in seguito alle ultime decisioni del Consiglio federale, ma continueremo a sviluppare i nostri canali di comunicazione digitale. Negli ultimi due anni, c'è stato un aumento costante del numero di visitatori del nostro sito web».

Tuttavia, per Giorgio Tuti «il 2021

deve poter segnare il ritorno di «assemblee vere», con i lavoratori e le lavoratrici, senza il filtro della videoconferenza».

#### Numerose sfide sindacali

Per quanto riguarda le sfide sindacali, l'attualità nel settore dell'aviazione solleva molti timori in termini di salvaguardia dei posti di lavoro e delle condizioni salariali. «In generale, in tempi di incertezza, la copertura contrattuale rimane la migliore sicurezza. Continueremo a lottare per estenderla al settore del trasporto pubblico. La qualità dei CCL rimane la nostra priorità affinché i nostri membri possano godere di buone condizioni di

MANUEL AVALLONE

# Primo vice senza passaporto rossocrociato



Manuel Avallone: «Fiero di essere stato vicepresidente del SEV»

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**Dopo 21 anni al SEV come segretario sindacale e vicepresidente, a fine marzo Manuel Avallone andrà in pensione anticipata. La sua attività si concluderà in realtà a fine gennaio, considerati la riduzione del saldo ore e le vacanze. Nell'intervista di commiato ricorda sfide sindacali ed esperienze passate.**

**Come sei diventato sindacalista?**

**Manuel Avallone:** Durante il mio apprendistato come disegnatore edile all'inizio degli anni ottanta, un segretario dell'allora Sindacato edilizia e legno (oggi Unia) è venuto alla scuola professionale per presentare il SEL. Ho subito pensato che fosse una buona cosa. Il giorno dopo, durante la pausa caffè, ho chiesto davanti ai capi se qualcuno dello studio di architettura era iscritto al sindacato. Quando i capi hanno cominciato a parlare male dei sindacati, mi è stato chiaro che dovevo aderire. Da allora pago i contributi a Unia, ma anche al SEV.

**Durante il tuo mandato di vicepresidente SEV, le FFS hanno commesso alcuni errori, come nella pianificazione del personale: il SEV ha dormito?**

Se c'è qualcuno che ha dormito, in tal caso sono le FFS e non sicuramente il SEV. Abbiamo sempre fatto notare le varie carenze di personale e non solo per il personale di locomotiva. Tuttavia le FFS hanno sistematicamente ignorato le nostre preoccupazioni e con il programma di risparmio «Railfit 20/30» hanno aggravato ulteriormente la spirale discendente. Il risultato ora lo conosciamo tutti. Il nuovo CEO e successivamente anche il vecchio si sono scusati, ma questo non cambia il fatto che si è risparmiato sul personale, quindi nel posto sbagliato.

**Perché con il CCL 2011 il SEV ha accettato un sistema salariale del quale molti membri non erano soddisfatti?**

Credo che il ToCo sia stato assimilato da tempo e che alla fine è venuto comunque bene. Non dobbiamo dimenticare qual era la posta in gioco allora: le FFS volevano introdurre salari setto-

riali, il che avrebbe comportato almeno sei curve salariali. Con ToCo abbiamo due curve salariali e un sistema di valutazione delle funzioni uniforme. La nostra condizione per l'introduzione del ToCo era che nessuno doveva subire perdite di salario, grazie alle garanzie salariali. Siamo quindi riusciti a ottenere qualcosa di positivo dal ToCo. In seguito abbiamo addirittura ottenuto che le colleghe e i colleghi con garanzie salariali ricevessero la metà delle misure salariali generali. Nonostante tutte le critiche al ToCo, sono convinto che, se applicato correttamente, costituisce un sistema trasparente ed equo, che impedisce in larga misura una suddivisione arbitraria dei salari da parte dei superiori.

**In veste di responsabile della comunità di trattativa di SEV, VSLF, Transfair e AQTP hai condotto soprattutto battaglie difensive nelle trattative CCL con le FFS...**

Le trattative del CCL sono sempre lotte difensive. Le trattative si basano sul principio del dare per avere. La difficoltà sta nel valutare se con il dare si ottiene un avere equivalente. Questo vale anche per l'azienda. Nel SEV, con i nostri organi come la Conferenza CCL, abbiamo sempre cercato di fare tutto il possibile per ottenere progressi

anche nelle cosiddette lotte difensive, come ad esempio i «modelli del futuro» (per il pensionamento anticipato e il modello di durata della vita attiva).

**Nel 2015 il SEV ha concordato con le FFS l'obbligo di offrire al personale temporaneo un posto di lavoro fisso dopo quattro anni, ma in molti casi le FFS hanno semplicemente messo fine alla collaborazione prima di tale scadenza. Il SEV è stato ingenuo?**

Sì, in un certo senso siamo stati ingenui. Anche se nell'ambito delle trattative le FFS ci avevano più volte assicurato che non l'avrebbero mai fatto, in realtà l'hanno fatto ripetutamente. Il principio di buona fede e correttezza è stato duramente maltrattato in alcuni punti. Mi sono anche reso conto di come i più deboli nella gerarchia vengano trattati con disprezzo e senza rispetto dai superiori.

**Prima e dopo il tuo incarico di vicepresidente, ti sei occupato anche di aziende più piccole (imprese di trasporto concessionarie). In quei casi il ruolo di «coach di sezione» è stato più gratificante rispetto alle FFS, dove il lavoro di base deve essere coordinato con le**

**sotto federazioni e le commissioni del personale?**

Non è né più gratificante né più semplice, è solo diverso. Naturalmente l'impegno di coordinamento presso le FFS è molto elevato, ma questo genera anche sinergie che bisogna saper sfruttare. Tuttavia non ci sono differenze in termini di contenuto. I nostri membri si aspettano giustamente che ci impegniamo pienamente per la loro causa ovunque. Le dimensioni di un'azienda non c'entrano.

**Nel SEV ti sei anche occupato dei migranti. Oggi sono ben integrati?**

Quando sono entrato nel SEV nel 1999, la gente parlava ancora di stranieri e non c'era nessuna commissione per loro. Nel frattempo, il SEV ha una commissione migrazione. Penso che i migranti siano ben integrati e che ci sia maggiore sensibilità anche nei confronti del tema migrazione. Tra l'altro, non so in quanti sindacati un immigrato di seconda generazione senza passaporto svizzero è stato eletto vicepresidente. Ciò nonostante l'intero SEV deve porsi regolarmente questa domanda.

**Quali le tue esperienze più belle nel SEV?**

Nel SEV ho partecipato praticamente a quasi tutto. Abbiamo attraversato tempi difficili, segnati dalla morte di cari colleghi. Abbiamo avuto momenti emozionanti perché potevamo essere orgogliosi del SEV. La cosa più importante, ora come allora, è che mi sono sempre sentito trattato con onestà e rispetto. In particolare il periodo come vicepresidente e membro della commissione direttiva è stato molto impegnativo. Potermi assumere questa responsabilità per il SEV è stato per me un grande onore e un motivo di orgoglio. Ancora una volta vorrei ringraziare sinceramente e augurare ogni bene a tutti coloro con cui ho lavorato a stretto e meno stretto contatto o con cui ho avuto a che fare in qualche modo. E soprattutto: rimanete in salute!

**Quali sono i tuoi programmi per il futuro?**

Non ho ancora nessun programma. Spero davvero che questo coronavirus con tutte le sue mutazioni scompaia finalmente e di poter partire in viaggio con mia moglie. Poi vedremo.

## Breve biografia

«Sono il tipico immigrato di seconda generazione e dal 2020 uno svizzero con passato migratorio» afferma Manuel Avallone. Figlio di un italiano e di una spagnola, è nato a Thun. 1978-aprile 1982: apprendistato di disegnatore edile. Poi impieghi come pulitore e nell'edilizia. Aprile 1983-aprile 1985: apprendistato aggiuntivo come muratore. Poi impieghi come disegnatore edile/assistente di cantiere fino a luglio 1987. Da novembre 1985 a luglio 1986: brigata della solidarietà in Nicaragua e viaggio in Centro e Sud America. Agosto 1987-1991: segretario sindacale per il SEI (oggi UNIA). Agosto 1994-1999: insegnamento nelle scuole elementari e medie; parallelamente da agosto

1996 contribuisce a creare il sindacato UNIA nell'Oberland bernese nella ristorazione. Da agosto 1999: segretario sindacale SEV; team salario, FFS Infrastruttura e KTU in Vallese, dal 2001 formazione SEV/Comitato Movenodo. 2006-2007: corso di diploma VMI per la gestione di associazioni e NPO. 21 maggio 2008-agosto 2019: vicepresidente SEV responsabile per FFS/FFS Cargo; poi nuovo responsabile per le ITC, migrazione e formazione. Fine marzo 2021: pensionamento anticipato. Hobby: immersione subacquea, nuoto, ciclismo, escursionismo ecc. nella natura; trovarsi con gli amici. Manuel Avallone abita vicino a Berna con la moglie Marlyse.

I rappresentanti del personale insorgono dopo la nota interna della direzione in relazione alle attività dello stabilimento industriale. Sindacati e CoPe allargata (Comitato di Piattaforma), esprimono preoccupazione, «non tanto per il «progetto Astoro» che, pur con qualche interrogativo ancora aperto, è stato accolto positivamente». Le riserve del Comitato sono piuttosto focalizzate sull'assenza di trasparenza e di risposte esaustive da parte di FFS.

«Al punto tale - spiegano i rappresentanti del personale - da ritenere opportuno inoltrare a Franz Steinegger, presidente della Convenzione di Piattaforma, una richiesta di intervento, affinché le nostre più che legittime questioni in relazione al progetto Astoro - con le significative

ripercussioni (effetti collaterali) che si delinearanno - vengano esaurientemente affrontate, discusse ed evase, al livello4 di Piattaforma». In gioco la soppressione dei carri merci e altre forme di attività produttive. Per CoPe allargata e sindacati, dunque, prima che le FFS procedano nei loro piani - compromettendo definitivamente le potenzialità operative e occupazionali, attuali e future, delle OBe - occorre passare da quanto sottoscritto dalla Convenzione di Piattaforma. A preoccupare, insistono i rappresentanti del personale, non è tanto il progetto «Astoro», ma piuttosto l'assenza di risposte chiare da parte della direzione delle OBe (FFS).

Il primo nodo da sciogliere riguarda l'assenza di un «piano industriale (PI)» che permetta di avere una visio-

ne d'assieme su ciò che concretamente si delineerà dal profilo delle attività e dell'occupazione. Il documento è giustamente ritenuto di fondamentale importanza prima di spingersi in rilevanti trasformazioni in modo frammentario.

I sindacati aspettano anche e ancora una dettagliata distinta sul volume di ore di lavorazione/anno e sull'occupazione. L'occupazione - appunto - che è e resta centrale. Per cui la perdita di attività come quella già preannunciata dei «carrichi merci» - che hanno rappresentato, che rappresentano e che potranno ancora rappresentare un'importante risorsa occupazionale - è un non senso. Lo è ancor di più la motivazione della direzione che allude alla «mancanza di spazio alle OBe».

ADDIO ANTICIPATO AI CARRI MERCI

## OBe: CoPe e sindacati insorgono

20 anni  
di CCL

CCL – PRIMA PARTE: ANTEFATTI

# Da funzionari a impiegati. I regolamenti diventano contratti



Il capo del personale FFS Daniel Nordmann e il suo sostituto Werner Hofstetter di fronte alla delegazione delle organizzazioni del personale all'avvio delle trattative per il CCL l'8 settembre 1999. Al centro il presidente del SEV Ernst Leuenberger, il vice-presidente Benoît Rohrbasser e il responsabile del progetto Giorgio Tuti (archivio SEV).

Peter Moor  
giornale@sev.ch

**Il 27 giugno 2000 segnò l'inizio del partenariato sociale contrattuale. Sul prato antistante l'allora sede centrale delle FFS si riunirono i vertici delle FFS e le quattro organizzazioni del personale per firmare il primo contratto collettivo di lavoro.**

Le legge sulle Ferrovie federali del 1998 mise fine alla storia delle ferrovie federali come parte dell'Amministrazione federale e con essa anche all'epoca dei ferrovieri come funzionari pubblici. Una situazione che era durata 70 anni: nel 1927 era stata creata la legge sull'ordinamento dei

funzionari che concerneva anche il personale FFS, per lo meno i quadri. Le categorie degli operai dovettero attendere ancora a lungo per ottenere condizioni d'impiego migliori. Di conseguenza il Consiglio federale decise una soluzione specifica per le FFS, il cui nucleo era costituito dalla classificazione delle funzioni con un sistema salariale di 26 classi.

#### Estensione alle «ferrovie private»

All'inizio degli anni Sessanta anche gli impiegati delle imprese di trasporto concessionarie (ITC) ottennero condizioni d'impiego analoghe. L'Ufficio federale dei trasporti introdusse la cosiddetta «sistematizzazione degli oneri di personale», volta a garantire che i miglioramenti appor-

tati in seno alle FFS valessero analogamente anche per le ITC.

Nel 1993 iniziò un programma di risparmio unico nella storia delle FFS, che portò al taglio di quasi 10 000 posti di lavoro: da oltre 37 000 si passò a 28 000 collaboratori. Affinché questa operazione radicale fosse sostenibile per il personale, era indispensabile una garanzia di massima del posto di lavoro: nel 1993 le FFS e il SEV firmarono il «contratto sociale», vale a dire la garanzia che nessuno potesse essere licenziato per motivi economici. Nel 1996 seguì un altro duro colpo, quando il Consiglio federale per la prima volta dopo decenni decise una riduzione salariale per il personale delle FFS. Parallelamente a questi tagli diretti del perso-

nale, venne attuata la riforma delle ferrovie: nel 1999 le FFS si riorganizzarono nelle tre divisioni Viaggiatori, Traffico merci e Infrastruttura. Il personale fu costretto ad accettare le

nuove strutture, mentre contemporaneamente venivano avviati i lavori preliminari per il primo contratto collettivo di lavoro.

(Continua sul numero 2)

## Personale federale: la nuova legge

La legge sul personale federale, che pose fine a quasi tutte le cariche di funzionario, sancisce chiaramente nell'articolo 38: «Le Ferrovie federali svizzere (...) concludono contratti collettivi di lavoro (CCL) con le associazioni del personale per il loro settore specifico.» Altrettanto chiaro è il secondo capoverso: «Il CCL si applica di regola a tutto il personale del

rispettivo datore di lavoro.» In questo modo vengono posti chiari limiti alle richieste di una maggiore percentuale di quadri di alto livello da assumere in base al diritto delle obbligazioni. Infine viene disciplinato per legge un terzo aspetto: «Il CCL prevede un tribunale arbitrale.»; di conseguenza le controversie non possono seguire un'escalation infinita.

20 anni  
di CCL

GIORGIO TUTI

# «Un capolavoro del SEV»

Peter Moor  
giornale@sev.ch

**Nel 1997 sei passato dal SEI Ticino al SEV: per quale motivo?**

Inaspettatamente Ernst Leuenberger, allora presidente del SEV, mi aveva mandato una lettera in Ticino. Era una lettera breve, tre frasi, del tipo: «Abbiamo bisogno di una persona che rediga un CCL. Se sei interessato, scrivici!»

**Quali erano i rapporti del SEV con le FFS prima del Contratto collettivo di lavoro?**

Le condizioni d'impiego erano regolamentate innanzitutto dalla legge, poi dalle ordinanze e da molto altro ancora. Quando sono arrivato, sono andato in segreteria e ho chiesto: «Dove posso trovare le norme concernenti le condizioni di lavoro alle FFS?» Il segretario ha aperto un armadio metallico a due ante stipato di carta. Gli ho chiesto quali fossero i documenti e mi ha risposto: «Tutto l'armadio».

**Quali obiettivi si era posto il SEV per il primo CCL?**

Il primo obiettivo era quello di ottenere un Contratto collettivo di lavoro, il secondo quello di non peggiorare le condizioni, ma di raggiungere un «passaggio allo stesso livello» con mi-

glioramenti selettivi. Questa era la situazione iniziale.

**Come avete iniziato a lavorare concretamente?**

C'era una diapositiva che è stata piuttosto decisiva: mostrava il potenziale di conflitto e la complessità dei temi della negoziazione. Abbiamo trascorso un'intera giornata in un workshop a Löwenberg con le FFS, discutendo di quanto un argomento fosse difficile e carico di conflitti. In questo modo è stato possibile redigere i cosiddetti documenti di negoziazione e avviare il relativo processo. Eravamo a buon punto perché avevamo dalla nostra persone profondamente esperte in materia e con una grande competenza.

**Sono stati poi i membri a decidere?**

Poiché si trattava del primo CCL e anche di un passaggio storico, abbiamo svolto una votazione generale tra tutti i membri che lavoravano alle FFS. Il risultato è noto: un'affluenza molto alta e un chiarissimo «sì» al risultato delle trattative.

**Quali erano gli elementi chiave?**

Coinvolgere la base in modo tale che potesse esprimere le proprie richieste e alla fine decidere se il risultato fosse stato adeguato. Si tratta-

va anche di organizzare la sede, le segreterie, in modo che fossero chiari i nostri punti di forza. Infine, la comunicazione: senza un'adeguata comunicazione non si sarebbe mai potuto raggiungere un tale risultato in una votazione generale.

Trovate sul nostro sito l'intervista completa e il nostro dossier sui 20 anni del CCL.  
[www.sev-online/sev-ccl](http://www.sev-online/sev-ccl)

**Ci sono cose, ad esempio, il contratto sociale, per cui il personale ha pagato un prezzo troppo alto?**

Non credo che il personale abbia pagato un prezzo troppo alto. Le FFS producono mobilità, con profili professionali propri. Gli operatori di manovra servono solo in un'impresa ferroviaria. Da qui nasce la volontà di affermare che i cambiamenti non sono di per sé negativi, ma dobbiamo avere la garanzia che non saranno a svantaggio delle persone, bensì affrontati insieme alle persone.

**Nel frattempo il SEV e le FFS hanno rinegoziato il CCL sei volte. Cosa è cambiato in questi 20 anni?**

La qualità delle parti sociali. Altri direbbero che siamo diventati più normali. Oggi i datori di lavoro presentano le loro richieste, noi presentiamo le nostre, e poi c'è il confronto. Al giorno d'oggi è inconcepibile stipulare un CCL a tavolino senza organizzare campagne o mobilitazioni per affermare qualcosa o evitare un peggioramento.

**Qual è stato il principale successo?**

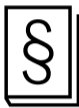
Il principale successo in realtà è che, anche dopo 20 anni, l'architettura e la qualità del contratto funzionano. Il contratto sociale è cambiato, ma nella sua essenza esiste ancora oggi. E se ci aggiungiamo la digitalizzazione, credo che le persone siano pronte a partecipare al cambiamento, ma a fronte di una certa garanzia: questo è il grande successo del SEV.

**Se potessi aggiungere un elemento in un CCL cosa aggiungereesti?**

Si dovrebbe ridurre l'orario di lavoro, a parità di salario, con l'obbligo di occupare alla pari i posti che ne risultano, tenendo conto di una quota di donne. I giovani non sognano più il lavoro a turni, al 100%, il sabato e la domenica. Bisogna cambiare le condizioni quadro, perché i giovani oggi non hanno una visione unidirezionale, bensì desiderano modelli familiari contro corrente.

## COLPI DI DIRITTO

# Congedo paternità e altre riforme sociali



Protezione giuridica SEV  
giornale@sev-online.ch

L'evento saliente di questo nuovo anno è l'introduzione del congedo paternità. Un traguardo importante anche nell'ottica della parità. Ma tra le altre novità nel quadro delle assicurazioni sociali, vi sono anche una riforma delle prestazioni complementari e le ormai «tradizionali» modifiche delle prestazioni e dei contributi dei due pilastri della previdenza.

I papà di bambini nati dopo il 1° gennaio 2021 hanno diritto ad un congedo di paternità pagato di 10 giorni, di cui possono beneficiare in un blocco di due settimane o sotto forma di giorni singoli nei sei mesi seguenti la nascita.

Per i 10 giorni di congedo goduti, il papà ha diritto a 14 indennità giornaliere finanziate tramite l'indennità di perdita di guadagno (IPG), a condizione di esercitare un'attività lucrativa al momento della nascita del bambino, di essere assicurato obbligatoriamente all'AVS nei nove mesi precedenti la nascita e, in questo periodo, di aver esercitato l'attività lucrativa per almeno cinque mesi.

L'indennità viene versata direttamente alla o al dipendente, rispettivamente al datore di lavoro se questi continua a versare lo stipendio durante il congedo. L'indennità di perdita di guadagno corrisponde all'80 per cento del reddito medio percepito dall'attività lucrativa prima della nascita del bambino, ma al massimo a 196 franchi al giorno.

## 1° Pilastro

La rendita minima AVS passa da 1185 a 1195, quella massima da 2370 a 2390 franchi al mese (questi valori sono riferiti alla scala di rendite 44, applicata in caso di durata di contribuzione completa). Vengono aumentati anche gli importi annui delle prestazioni complementari (PC), destinati a coprire le necessità vitali, che passano da 19 450 a 19 610 franchi per le persone sole e da 29 175 a 29 415 franchi per le coppie. Per i figli di oltre 11 anni, l'importo viene portato a 10 260 franchi mentre, a seguito della riforma delle PC, diminuisce a 7200 franchi per i figli di meno di 11 anni.

## Aumento contributi AVS/AI/IPG

I contributi AVS/ AI/IPG aumentano dal 10,55 al 10,6 % e il contributo mi-



nimo annuo per gli indipendenti e le persone senza attività lucrativa viene portato da 496 a 503 franchi.

## Previdenza professionale

Dal 1° gennaio, il salario minimo annuo della previdenza professionale obbligatoria è fissato a 21 510 franchi, il limite massimo del salario annuo a 86 040 franchi e il salario coordinato minimo a 3585 franchi. La deduzione annua di coordinamento ammonta a 25 095 franchi.

Il tasso minimo d'interesse LPP resta fissato all'1 % anche per il 2021. Va ricordato che questo tasso minimo riguarda solo gli averi della parte obbligatoria del secondo pilastro mentre, per gli altri, gli istituti di previdenza sono liberi di fissarne uno diverso.

## Assicurazione malattia

Il 2021 vede anche un aumento dello 0,5 per cento del premio medio dell'assicurazione obbligatoria per le spese di cura. In nove cantoni (AG, AI, AR, BS, NE, OW, SH, SZ, ZH) il premio tuttavia non aumenta, rispettivamente diminuisce. Gli aumenti riguardano il premio medio per le persone adulte (375,40 franchi) e quello per i giovani adulti (265,60 franchi), mentre quello dei bambini tende a diminuire leggermente (99,70 franchi).

## Riforma delle prestazioni complementari

Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore anche una riforma delle prestazioni complementari (PC), le cui principali modifiche riguardano le condizioni di

riconoscimento, le modalità di calcolo e l'importo delle prestazioni.

## Spese di alloggio

Viene aumentato l'importo massimo delle spese di alloggio computabile nel calcolo delle PC. Esso varia a seconda delle dimensioni della famiglia e della regione in cui vive: ad esempio, per una persona singola che vive in un grande centro urbano, l'affitto mensile massimo riconosciuto aumenta da 1100 a 1370 franchi; per una famiglia di quattro persone che vive in una zona rurale, questo importo aumenta da 1250 a 1740 franchi al mese.

Per la determinazione del diritto alle PC, ora si considera anche la sostanza disponibile: vi hanno diritto solo le persone la cui sostanza è inferiore a 100 000 franchi (200 000 per le coppie sposate e 50 000 per i figli). In questo calcolo non è preso in considerazione il valore delle abitazioni ad uso proprio.

La parte di sostanza non considerata nel calcolo dell'importo effettivo delle PC, la cosiddetta franchigia, viene ridotta da 37 500 a 30 000 franchi per le persone singole e da 60 000 a 50 000 franchi per le coppie. Per i bambini, la franchigia rimane invariata a 15 000 franchi. Se la sostanza supera i 30 000 franchi, la diminuzione delle franchigie comporta quindi un aumento del reddito determinante per il calcolo delle PC.

Sino al 2020, il calcolo delle PC teneva conto anche della sostanza a cui la persona aveva rinunciato volontariamente, ad esempio per una donazione. Oltre a questo, dal 1° gennaio

2021, viene computato anche il consumo eccessivo di sostanza, nella misura in cui la persona in un anno ha speso più del 10 per cento della sua sostanza senza un buon motivo.

## Spese per i figli a carico

Sono stati modificati anche gli importi riconosciuti per le spese per figli a carico: per i bambini di età inferiore agli 11 anni, questo viene ridotto a 7200 franchi all'anno per il primo figlio. L'importo cala poi per ogni ulteriore figlio. In compenso, se i genitori lavorano entrambi, potranno farsi riconoscere le spese per la custodia dei figli complementare alla famiglia. Per i figli oltre gli 11 anni, l'importo riconosciuto è di 10 260 franchi. È entrata in vigore anche una nuova disposizione sulla restituzione delle PC in caso di eredità: le prestazioni complementari che una persona ha ricevuto nei dieci anni precedenti il decesso, devono essere restituite dagli eredi, se l'eredità supera i 40 000 franchi. Quest'obbligo si applica solo alla parte eccedente tale importo e alle PC erogate dopo il 1° gennaio 2021.

Con la riforma, il reddito computato da attività lucrativa del coniuge (senza PC) passerà dai due terzi all'80 per cento.

Viene inoltre computato il premio effettivo dell'assicurazione malattia, limitato però all'importo del premio medio cantonale o regionale.

Per chi beneficiava di PC prima della riforma è previsto un periodo transitorio di tre anni. Le nuove disposizioni verranno applicate immediata-

mente solo se comportano un aumento delle prestazioni. Se invece comportano una riduzione o l'annullamento del diritto alle PC, verranno applicate solo tra tre anni, in modo da permettere alle persone interessate di adattarsi alla nuova situazione economica.

## Prestazioni transitorie per i disoccupati anziani

Contro questa nuova legge era stato lanciato un referendum, che però non è riuscito.

La legge potrà così entrare in vigore nel corso dell'anno, ma la data esatta non è ancora stata decisa dal Consiglio federale.

Essa permetterà, ad alcune condizioni, alle persone di oltre 60 anni che hanno esaurito il diritto all'indennità di disoccupazione di beneficiare di una prestazione transitoria prima di ricevere la rendita di vecchiaia.

Esse dovranno aver versato contributi AVS per almeno 20 anni, di cui almeno 5 dopo il compimento dei 50 anni e non disporre di una sostanza superiore ai 50 000 franchi (100 000 per le coppie).

La prestazione transitoria sarà calcolata secondo le modalità previste per le prestazioni complementari, sulla base delle spese riconosciute e dei redditi della persona beneficiaria. Il suo importo è tuttavia limitato ad al massimo 2,25 volte l'importo riconosciuto dalle PC per la copertura del fabbisogno vitale, ossia a 43 762 franchi all'anno per una persona sola e 65 644 franchi per una coppia (base di calcolo 2020).

**CARTA BIANCA** di Barbara Spalinger

## «Negoziare con una S-Bahn»

**I**mmaginatevi, care colleghe e cari colleghi, che recentemente, stavo negoziando con una rete celere regionale. Non è uno scherzo, ma la triste realtà. Come funziona? Funziona così: a causa del coronavirus non ci si può incontrare. Purtroppo questa regola vale anche per le trattative.

Ad esempio con le FFS. Quindi oltre 20 persone siedono davanti ai propri schermi e devono trovare un accordo su questioni importanti. Non si vedono, perché le videocamere dei partecipanti FFS sono spente a causa di un misterioso accordo. D'accordo, le persone sono a casa propria e non bisogna farsi distrarre da poster, caminetti o isole dei mari del sud visibili sullo sfondo. Ma chi pensa che non si venga distratti da ciò che si vede al loro posto, si sbaglia.

Le FFS mostrano infatti belle foto del loro reparto pubblicitario, interrotte solo dai documenti delle trattative. Ad esempio un treno della rete ce-

lere regionale che attraversa il paesaggio innevato. Nel caso delle trattative sul sistema salariale viene mostrato un orologio della stazione che segna le nove e un minuto. Ne parlo quindi con la S-Bahn che mi risponde con diverse voci. E mi chiedo sempre più se l'immagine non sia un messaggio.

Questo treno nel paesaggio invernale significa, considerata l'atmosfera gelida, che dobbiamo accontentarci di poco? L'orologio della stazione significa che il treno è già partito oppure che dovremo attendere ancora a lungo?

Finché l'orologio non segnerà le 11.55, sono ancora ragionevolmente tranquilla, ma mi è tornato in mente che quando ho iniziato al SEV mi dicevano: a volte le trattative si fanno dure, ma in modo tale che alla fine ci si possa guardare ancora negli occhi. Signori e signore, i fari di un treno della S-Bahn non sostituiscono uno sguardo!

Barbara Spalinger  
vice presidente SEV

## DIMISSIONI

### «È importante lasciare andare»

**Chantal Fischer.** Hans-Ruedi Schürch ha presieduto per sette anni la sottofederazione SEV del personale di locomotiva (LPV-SEV). A fine 2020 ha ceduto il suo mandato a Hanny Weissmüller (vedi giornale SEV N. 14/2020). Il presidente dimesso parla delle sue dimissioni e degli anni trascorsi nel Consiglio di amministrazione della LPV.

**A fine 2020 hai lasciato la carica di presidente centrale della LPV. Cosa ti ha spinto a prendere questa decisione?**

H.-R. Schürch: nel 2020 la LPV ha tenuto le elezioni di rinnovo ordinarie. Ho deciso di non rinnovare più la mia disponibilità. Dopo 16 anni nel Comitato centrale della LPV (9 anni come cassiere, 7 anni come presidente centrale) era giunto il momento di ritirarsi. Sono anche profondamente convinto che siano soprattutto i giovani a dover avere voce in capitolo sulle proprie condizioni di lavoro e di impiego. Ormai non mi può succedere quasi più nulla - tra poco meno di dieci anni andrò in pensione. Per questo motivo penso che sia importante lasciare andare e aprire la strada alle generazioni future. I miei giovani colleghi hanno idee completamente diverse sulla loro vita lavorativa, soprattutto per quanto riguarda la conciliabilità tra famiglia e carriera. Sono sicuro che i tempi sono ormai maturi per avere una donna a capo della LPV.

**Qual è stato il momento più significativo del periodo trascorso alla LPV-SEV?**

La mia carriera sindacale si è delineata in modo spontaneo: dal lavoro all'interno della sezione all'attività di cassiere fino alla funzione di presidente centrale. I congressi, le assemblee dei delegati, le visite delle superfici sono stati per me eventi meravigliosi di una vita sindacale attiva. Ma in un certo senso facevano parte delle mie normali funzioni. Tutte le aspettative sono state però superate dall'invito al «Club» della televisione svizzera dopo l'incidente mortale di un collega a Baden nell'agosto 2019. Anche se la mia apparizione è stata preceduta da un evento profondamente doloroso, è stata per me un'esperienza straordinaria sotto ogni punto di vista.

**Quale successo hai potuto festeggiare con il SEV?**

Per me, il momento più impressionante è stato sicuramente il congresso del maggio 2015, quando abbiamo detto chiaramente al direttore dell'UFT Peter Füglistaler quello che pensavamo. In quell'occasione il SEV si è dimostrato unito; tutti andavano nella stessa direzione. Anche l'azione di protesta di tutti i delegati, che avevano dimostrativamente indossato una mantellina per simboleggiare la necessità di proteggere i salari del nostro paese, ha avuto un grande impatto mediatico. Siamo apparsi al telegiornale e abbiamo così innescato un cambiamento di rotta presso l'UFT.

**Quali le principali sfide?**

Il reclutamento di nuovi membri rimarrà certamente una priorità. Dobbiamo convincere i nuovi mem-



Vivian Bologna

bri dei vantaggi del SEV. Anche l'automazione è un tema centrale. I cosiddetti sistemi di assistenza dovrebbero «agevolare» il nostro lavoro di macchinisti. Tuttavia, molti temono che noi, in cabina di guida, potremmo essere poco sollecitati a causa di questi sistemi e che la nostra attenzione possa risentirne. La LPV dovrà continuare ad occuparsi del personale e dell'attrattiva della professione di macchinista. Le future condizioni di lavoro e di impiego saranno decisive.

**Grazie mille, Hans-Ruedi. Lascio a te l'ultima parola.**

Grazie! Sono orgoglioso dei membri della LPV. Sono persone attive e impegnate. In tutti gli anni trascorsi nel Comitato centrale della LPV, abbiamo sempre discusso su un piano di parità e ci siamo sempre trattati con rispetto. Anche nelle situazioni di conflitto, le persone si sono sempre trattate con dignità, cosa che ho apprezzato molto.

## JÜRIG SCHNEIDER

### Tuttofare in pensione

**Chantal Fischer.** Jürg Schneider lascia il SEV dopo circa 31 anni e il 31 dicembre andrà in pensione anticipata. L'amministratore di immobili e contabile del SEV e della cassa pensione era un tuttofare che non si tirava indietro quando c'era da lavorare fisicamente e a volte riparava un WC o aiutava nei traslochi degli uffici.

**Era il primo punto di contatto per le questioni riguardanti l'infrastruttura e la manutenzione degli edifici.** Amministrava i beni immobili del SEV (segretariato centrale e segretariati regionali), ma anche quelli della cassa pensione. Jürg era anche responsabile della contabilità del SEV e di quella della cassa pensione.

**All'inizio si occupava pure della contabilità di Brenscino ed era responsabile dell'informatica dei collaboratori SEV.** «A quei tempi c'erano circa cinque computer in sede», ride Jürg, e aggiunge subito che negli ultimi 30 anni sono cambiate molte cose e oggi non potrebbe più occuparsi del settore IT. Con il pensionamento anticipato, Jürg ha solo 59,5 anni, non vede l'ora di avere più tempo libero: «Ho pochi programmi già decisi, sono semplicemente felice di non avere un'agenda fitta con orari fissi e di poter essere flessibile». Jürg intende sfruttare il tempo per giocare nuovamente di più a golf, salire in sella alla bici elettrica e fare escursioni con la moglie. «Ma non voglio diventare il pensionato troppo impegnato», aggiunge con un sorriso. Per il suo



©Mami Friederich

sessantesimo compleanno tuttavia Jürg Schneider aveva un programma: una crociera a Capo Nord, prenotata nel 2019. «Purtroppo a causa dell'attuale situazione del coronavirus non se ne è fatto niente».

Comunque Jürg non lascerà davvero del tutto il SEV. Continuerà ad assistere il team di contabilità e amministrazione delle proprietà per circa il 20% e avrà la carica di amministratore immobiliare per il SEV e la cassa pensione. A partire dal nuovo anno, tuttavia, sarà Daniela Grünig l'interlocutrice principale per tutte le questioni immobiliari e assumerà anche la responsabilità della contabilità del SEV. Per la contabilità della cassa pensione la nuova responsabile è Melanie Piller.

## CAMBIAMENTO PROFESSIONALE

### Xenja resta fedele al SEV

**Chantal Fischer.** La segretaria sindacale del SEV Xenja Widmer lascia il SEV alla fine del 2020 dopo circa due anni e mezzo. Come rappresentante dei giovani SEV, ha anche coordinato le attività della commissione Giovani e si è occupata dei membri durante quest'anno di emergenza pandemica. Una comunicazione aperta e regolare è sempre stata importante per Xenja, ma anche lo scambio nelle diverse manifestazioni giovanili, che purtroppo non hanno potuto avere luogo in maniera così numerosa come previsto.

**Coordinatrice del reclutamento a livello nazionale**

Ma Xenja ha anche lasciato il segno, in particolare come coordinatrice nazionale del reclutamento. È stata responsabile dell'approvvigionamento di nuovo materiale di reclutamento e ha anche contribuito al loro sviluppo. Ha anche portato avanti campagne per incentivare le adesioni e premiare i migliori reclutatori. Xenja Widmer torna al suo precedente datore di lavoro Bernmobil come addetta al servizio clienti, dove dal marzo 2020 lavora a tempo parziale in combinazione con il suo impiego presso il SEV. Lascia il SEV con un sorriso e una lacrima agli occhi. «È stato un momento molto importante e mi mancheranno molti colleghi e colleghi», conferma Xenja.



Elsa Lanthaler

«L'autonomia come segretaria sindacale al SEV è stata grande. Ma ora non vedo l'ora di avere di nuovo un po' più di struttura alle mie spalle», dice. Xenja Widmer rimarrà comunque fedele al sindacato del personale dei trasporti come affiliata "normale" e continuerà a contribuire con le sue idee e la sua stimolante creatività nel ruolo di membro della Commissione Giovani.

## COMITATO CENTRALE PV

## Pianificando il 2021

**Alex Bringolf, segretario centrale PV.** Visto il perdurare delle restrizioni, il CC ha tenuto la sua ultima riunione dell'anno via Zoom. Pure sfumato l'incontro del presidente centrale Roland Schwager con il capo delle Risorse umane FFS a fine novembre. Sono in corso chiarimenti sulla possibilità di prolungare la validità delle carte multigiorni FVP (consultare il sito della PV Ticino e Moesano). Tanti pensionati, infatti, hanno dovuto rinunciare a viaggiare nel corso dell'anno a causa del Coronavirus. Il PC PV ha riferito dell'annullamento delle conferenze con le sezioni SEV, previste in gennaio / febbraio 2021. L'invio degli attestati di appartenenza SEV avverrà tra il 13 e il 17 gennaio 2021. Come gli anni scorsi, i pensionati non troveranno allegato il volantino della CPT, perché non

possono avvalersi dell'offerta assicurativa scontata. L'opuscolo «Una nuova fase di vita - Il pensionamento» viene inviato dal SEV ai membri circa sei mesi prima del loro pensionamento. Da parte nostra vorremmo far conoscere la nostra sottofederazione e le nostre prestazioni e attività ai futuri pensionati.

Il Congresso SEV è stato rinviato a ottobre 2022. Nella sua prima riunione a febbraio 2021, il comitato centrale PV deciderà se mantenere l'Assemblea dei delegati in maggio. Oggi nessuno è in grado di prevedere l'evoluzione sanitaria dei prossimi mesi. Il sito web della PV è sempre ben frequentato, grazie ai presidenti sezionali per i loro rapporti. E ovviamente un grande ringraziamento al nostro web master Roland Yulmy.

Le pensionate e i pensionati devono far parte della PV. Le sezioni delle sottofederazioni attive devono offrire ai membri interessati la possibilità di partecipare alle loro assemblee con gli ex colleghi di lavoro. Da parte del nostro cassiere centrale Egon Minikus giungono buone notizie sulla situazione finanziaria. Contribuisce al buon esito anche (e purtroppo) l'elevato numero di riunioni e di eventi cancellati. Tutte le sezioni hanno dovuto rinunciare a malincuore agli abituali appuntamenti di Avvento. Anche altre organizzazioni come FARES, USS ecc. sono state obbligate a disdire i rispettivi incontri e la comunicazione avviene in prevalenza in forma scritta. La PV Vaud intende organizzare il 26 agosto 2021 una «giornata per dimenticare il Coronavirus».

## COMITATO CENTRALE ZPV

## Nuovo sito web da scoprire

**Servizio stampa ZPV.** Il Comitato SEV ha approvato, nella sua riunione dell'11 dicembre 2020, la costituzione di una nuova sezione ZPV Ginevra. Siamo felici e molto fieri che, in questo modo, siano nuovamente tutelati in seno alla ZPV gli interessi della sede di Ginevra.

Dopo che le FFS ci hanno sottoposto una corrispondente proposta, sembra delinearsi una soluzione alla questione delle spese per la Sorveglianza P a Lucerna. Purtroppo sono solo briciole rispetto a quanto effettivamente dovuto. Ricordiamo esplicitamente che i mancati indennizzi sono da ricondurre a una lacuna nelle informazioni delle FFS in relazione con il progetto Assistenza clienti 2020, e che ci saremmo aspettati una soluzione un po' più generosa.

L'attuale concetto di accompagnamento delle FFS nel traffico a lunga percorrenza è del tutto insoddisfatto. A fine novembre ci erano stati segnalati come ZPV circa 400 treni per i quali si registra un mancato rispetto della regola delle ore 22.00 (doppio accompagnamento). Dal cambiamento d'orario di dicembre 2020, questa situazione diverrà ancora più critica con la fermata dell'IC1, con due composizioni bipiano TLP (402 metri) a Wil SG, Uzwil e Flawil. Il settore Accompagnamento treni ci aveva assicurato la presenza di due agenti a bordo, ora ci attendiamo che le promesse fatte vengano anche onorate! Stando a una comunicazione dei vertici della Divisione Viaggiatori, il programma «Accompagnamento dei clienti 2020» si chiamerà «Accompagnamento dei clienti 2021». Ci auguriamo che non ci venga venduto solo... vino vecchio in botti nuove, auspichiamo bensì un chiaro miglioramento della situazione esistente. In riferimento alle annunciate misure di risparmio delle FFS, diciamo chiaramente che con un sottoeffetti-



Molti temi sul tavolo delle discussioni

di 100 posti a tempo pieno, noi nel 2020 «abbiamo già dato». Nemmeno il nuovo sistema salariale è in grado di sollevare grande entusiasmo tra i nostri ranghi - motivazione e apprezzamento sono ben altra cosa! Troviamo insoddisfatto anche l'attuale piano di formazione e di aggiornamenti sul nuovo materiale rotabile. Da una parte passa troppo tempo tra l'istruzione e il primo impiego a bordo e, dall'altra parte, data la mancanza di macchinisti, le formazioni ai nuovi veicoli avvengono su treni ordinari, dove manca il tempo per una preparazione corretta.

## Nomine

All'ultima riunione del CC abbiamo potuto designare due nuovi membri della commissione LDL. Susanne Kratzer, presidente della ZPV Lucerna, e Simon Ochsner, presidente ZPV Samedan, sono stati eletti con voto unanime e un grande applauso. La sicurezza è al primo posto anche per le nostre colleghe e i nostri colleghi del rilevamento delle frequenze (FQ). La direzione del settore KB ha acconsentito che anche il personale FQ, dopo le ore 22.00, abbia diritto di svolgere i controlli in due nella stessa carrozza. Siamo riusciti a far sospendere il test pilota della partenza autonoma con l'IR 13. Si tratta di un segnale importante per l'intera Svizzera e per il lavoro del personale dei treni.

## Ferrovie retiche

Alle RhB si annunciano cambiamenti per la Cassa pensioni, con riduzioni del tasso d'interesse tecnico e dell'aliquota di conversione. In contropartita, la CP verserà una somma di svariati milioni per evitare tagli delle future prestazioni. Il contributo di rischio viene ridotto dal 4% a 3%, come misura di compensazione i contributi di risparmio saranno aumentati del 2,2%, di cui l'1% dai contributi di rischio, mentre il rimanente 1,2% netto di aumento viene assunto per metà ciascuno da datore di lavoro e dipendenti.

La ZPV ha un nuovo sito web, che vi invitiamo a consultare e utilizzare. Un grande grazie a René e a Yasmin Furrer per il loro eccezionale lavoro.

Questa è stata anche la prima riunione del nostro nuovo presidente centrale. Ralph Kessler lavora con grande impegno e, ciò che è di buon auspicio, porta il suo stile nella conduzione dell'attività della ZPV. Ci ralleghiamo di poter affrontare con lui il futuro, si vede che spira un'aria di cambiamento. Siamo altrettanto felici di darvi il necessario sostegno, con la nuova sezione ZPV di Ginevra, e di offrirvi il migliore servizio possibile. Una volta ZPV, per sempre ZPV. Restiamo uniti e lottiamo insieme per la ZPV e la nostra figura professionale.

## PV TICINO E MOESANO

## Per chi viaggia

**Comitato PV.** Un piccolo utile promemoria per i nostri e le nostre associate.

**Rimborso o scambio di CPC non utilizzate** Ricordiamo che le CPC e le carte giornalieri che non è stato possibile utilizzare entro la data di scadenza possono essere sostituite agli sportelli delle stazioni FFS. A tale riguardo, riportiamo il testo della tariffa 600.9

**Carte per più corse.** Le carte per più corse secondo la T652 possono essere scambiate senza pagare la franchigia in offerte uguali (stesso percorso). Se il prezzo stampato non corrisponde più con l'attuale, si deve incassare la differenza. Le

carte per più corse parzialmente utilizzate sono computate pro rata. Lo scambio di CPC secondo la T652 è possibile anche dopo la data di scadenza stampata.

**Carte giornalieri.** Le CG non utilizzate secondo tariffa 654, capitolo 11, cifra 12.2, capitolo 13 cifre 14.2 e 14.3 possono essere scambiate con medesime offerte pagando la franchigia indicata alla cifra 1.4. Se il prezzo stampato non corrisponde più a quello attuale, oltre alla franchigia dev'essere pagata la differenza fra i prezzi. Le carte multi giorni al metà-prezzo parzialmente utilizzate sono computate pro rata.

## VPT

2021

Assemblee di settore

A causa della pandemia, il programma delle assemblee di settore è stato scombuscolato. Per ora sono state provvisoriamente pianificati i seguenti appuntamenti:

**Assemblea Bus:** 18 maggio 2021, a Berna presso il centro di UNIA.

**Assemblea Ferrovia e turismo:** 27 maggio 2021, a Berna presso il centro di UNIA.

**Assemblea dei pensionati:** ancora

da definire. Dettagli seguiranno. Consultate sempre l'agenda.

## PV

## Consultazione Rapporto annuale

Il rapporto annuale 2020 del Comitato Centrale PV è disponibile. Può essere letto su internet all'indirizzo [www.sev-pv.ch](http://www.sev-pv.ch). Non è prevista un'edizione stampata.

# Agenda 1/21

## CONDOGLIANZE

La sezione AS Ticino è vicina alla collega **Nadia Calabrigo**, colpita negli affetti familiari per il decesso del padre ed esprime sentite condoglianze.

## 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](http://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 0115, [giornale@sev-online.ch](mailto:giornale@sev-online.ch)

**Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo:** SEV, divisione amministrativa,

casella postale 1008, 3000 Bern 6, [mutation@sev-online.ch](mailto:mutation@sev-online.ch), 031 357 57 57. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi.

**Pubblicità:** Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, 044 928 56 11, [www.fachmedien.ch](http://www.fachmedien.ch) SEVzeitung@fachmedien.ch  
**Prestampa:** CH Regionalmedien AG, [www.chmediafachmedien.ch](http://www.chmediafachmedien.ch)  
**Stampa:** CH Media Print AG, [www.chmediaprint.ch](http://www.chmediaprint.ch)

**Prossima edizione: 19.02.2021.**

**Chiusura redazionale: 10.02.2021, ore 10.00.**



## RAPPORTO INTERNAZIONALE

# Ecco come il Covid-19 pesa sui salari di chi lavora



Fonte: OIL  
www.ilo.org

**I salari mensili sono diminuiti o sono aumentati più lentamente nella prima metà del 2020 a seguito della pandemia COVID-19 in due terzi dei Paesi per i quali sono disponibili dati ufficiali. È quanto rivela un nuovo rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Il documento indica inoltre che nel prossimo futuro la crisi dovrebbe esercitare una fortissima pressione al ribasso sui salari. Inoltre, i salari delle donne e dei lavoratori a basso reddito sono stati colpiti in modo sproporzionato dalla crisi.**

Se in un terzo dei paesi per i quali sono stati pubblicati i dati, i salari medi sono apparsi in aumento, ciò è in gran parte dovuto al fatto che un numero consistente di lavoratori a basso salario ha perso il posto di lavoro, distorcendo la curva media in quanto non compaiono più nelle statistiche sui dipendenti.

#### Non tutti colpiti allo stesso modo. Impatto sulle donne molto pesante

Nei paesi in cui sono state adottate misure radicali per preservare il mercato del lavoro, gli effetti della crisi si sono fatti sentire soprattutto attraverso tagli salariali piuttosto che massicce

perdite di posti di lavoro. Il Rapporto mondiale sui salari 2020-21 sottolinea inoltre che non tutti i lavoratori sono stati colpiti allo stesso modo dalla crisi. L'impatto sulle donne è stato molto più grave che sugli uomini. Secondo una stima basata su un campione di 28 paesi europei, senza sussidi salariali, le donne avrebbero perso l'8,1 per cento del loro salario nel secondo trimestre del 2020, contro il 5,4 per cento degli uomini.

La crisi ha avuto un forte impatto anche sui lavoratori a basso salario. Ad esempio, coloro che svolgono mansioni poco qualificate hanno perso molte più ore di lavoro rispetto a coloro che svolgono mansioni manageriali, che hanno lavori meglio retribuiti e qualificati. Sulla base dei dati di questo campione di 28 paesi europei, gli autori del rapporto hanno calcolato che, senza i sussidi salariali, la metà dei lavoratori meno pagati avrebbe perso circa il 17,3 per cento del proprio salario. Senza i sussidi, la diminuzione della perdita media di salario per tutti i lavoratori sarebbe stata del 6,5 per cento. Tuttavia, i sussidi salariali hanno compensato il 40 per cento.

#### Povertà, instabilità sociale ed economica senza misure di rilancio

«L'aumento delle disuguaglianze causato dalla crisi del COVID-19 minaccia di lasciare dietro di sé povertà e instabilità sociale ed economica, che sarebbe disastrosa», dice Guy Ryder, diret-

tore generale dell'OIL. «La nostra strategia di rilancio deve essere incentrata sulle persone. Abbiamo bisogno di politiche salariali adeguate che tengano conto della sostenibilità dei posti di lavoro e delle imprese e che affrontino le disuguaglianze e la necessità di sostenere la domanda. Se vogliamo davvero ricostruire un futuro migliore, dobbiamo anche affrontare questioni scomode come il motivo per cui i lavori ad alto valore sociale, come quelli di badanti e insegnanti, sono molto spesso mal pagati».

#### Il ruolo del salario minimo

Il rapporto analizza anche i sistemi di salario minimo, che potrebbero svolgere un ruolo importante nella costruzione di una ripresa economica sostenibile ed equa. Una qualche forma di salario minimo esiste nel 90% degli Stati membri dell'OIL. Ma già prima dell'inizio della pandemia COVID-19, il rapporto rileva che, a livello globale, 266 milioni di persone – il 15 per cento dei salariati e delle salariato nel mondo – sono stati pagati meno del salario orario minimo; sia o perché la legislazione non è stata applicata, sia o perché ne sono stati esclusi. Analogamente, le donne sono sovrarappresentate tra quelle pagate al livello uguale o inferiore del salario minimo.

«Un salario minimo ad un livello adeguato è in grado di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dai bassi salari e di ridurre le disuguaglianze», dice Rosalia Vazquez-Alvarez, una delle autrici del rapporto. «Tuttavia, per garantire che le politiche sul salario minimo siano efficaci, abbiamo bisogno di una serie

«La crisi del Covid-19 rischia di lasciare dietro di sé una serie di conseguenze che possono essere disastrose».

GUY RYDER  
Direttore OILn

completa e inclusiva di misure, tra cui una migliore applicazione, una più ampia copertura che riguardi un maggior numero di lavoratori e la fissazione di un salario minimo a un tasso appropriato e adeguato affinché possa consentire alle persone di costruire una vita migliore per se stesse e per le loro famiglie. Nei Paesi in via di sviluppo ed emergenti, una migliore conformità alle normative richiede l'integrazione nel settore formale delle persone che svolgono un lavoro informale».

Il Rapporto esamina anche l'andamento dei salari in 136 paesi nei quattro anni precedenti la pandemia. Esso sottolinea che la crescita globale dei salari reali è oscillata tra l'1,6 e il 2,2 per cento. La crescita più rapida dei salari reali è stata registrata nella regione Asia/Pacifico e nell'Europa orientale, mentre è stata molto più lenta in Nord America e nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale.



## OMBRE

Anja Wurm

Durante un'escursione con le racchette da neve alla grotta di ghiaccio in Val Roseg 2018, ho scoperto questa foto. Ho guardato a lungo la collina e l'ombra. Tutto era così bello e calmo, questa forma e questa ombra

mi affascinavano. Non avevo nemmeno la mia macchina fotografica con me e ho dovuto prendere in prestito quella del mio amico. Nel frattempo, questa serie del 2018 è uno dei miei lavori preferiti e spe-

cialmente questa collina di neve. Quasi ha rischiato di mancare lo scatto.

Anja Wurm Photography  
www.anjawurm.ch

?

QUIZ

## Le soluzioni giuste tra le righe

### 1. Fino a quando saranno valide per Swiss le misure concordate nel pacchetto di crisi?

- a. Fino alla fine del 2023
- b. Fino alla fine del 2030
- c. Fino alla fine della crisi legata al Covid-19

### 2. Il SEV ha raggiunto un accordo con le FFS nel quadro delle trattative sulle misure di risparmio. In cambio il CCL esistente è stato prorogato. Di quanti anni?

- a. 2 anni – fino al 2024
- b. 3 anni – fino al 2025
- c. 5 anni – fino al 2027

### 3. Per quanto tempo Manuel Avallone ha lavorato per il SEV?

- a. 19 anni
- b. 20 anni
- c. 21 anni

### 4. Quanto dura il nuovo congedo di paternità?

- a. 5 giorni
- b. 10 giorni
- c. 20 giorni

### 5. Dove lavora il presidente della sezione VPT della Südostbahn Markus Widera?

- a. Herisau
- b. Coira
- c. San Gallo

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 9 febbraio 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 **buoni libro del valore di 40 franchi** – sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

**Soluzione dell'edizione numero 19/2020:** a/b/a/c

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

**Aurélie Leuthold, Saillon**, membro VPT, tpf

SULLE ORME DI ...

# Markus Widera, capo gruppo manutenzione



Impegnato in SOB e SEV: Markus Widera davanti al Service-Center Materiale rotabile, Herisau.

**Markus Fischer**  
markus.fischer@sev-online.ch

**Dal primo gennaio Markus Widera presiede la sezione SEV-VPT Südostbahn. Lo abbiamo incontrato sul suo posto di lavoro a Herisau.**

Il capoluogo del Cantone di Appenzello Esterno si raggiunge in pochi minuti di treno da San Gallo. Poco prima della stazione si vede a sinistra il Service-Center Materiale rotabile della SOB, dove da nove anni lavora Markus Widera. Equipaggiato con un gilet giallo e naturalmente una mascherina, lo seguì nel grande capannone attraversando binari, passando accanto a treni «Flirt» e infine su per ripide scale fino al suo ufficio. Qui dall'inizio dell'anno, come capo gruppo Manutenzione, ogni giorno dalle 7 del mattino crea gli ordini di lavoro per il team e li registra nel sistema, oltre a occuparsi di altri compiti amministrativi. Anche i colloqui con il personale del suo gruppo di dieci persone rientrano ora nelle sue mansioni. Condivide l'ufficio con il secondo capo gruppo e il responsabile di sezione. Le sue giornate di lavoro durano spesso un po' più a lungo di prima, ma ora ha i fine settimana liberi, tranne che in caso di emergenza. Questo gli rende più facile organizzare il tempo che trascorre con la figlia undicenne, che vive con la sua ex compagna. Ha poco tempo per gli hobby, soprattutto ora che, parallelamente alla nuova funzione in SOB, ha assunto anche la presidenza della sezione VPT Südostbahn. 46 anni, cresciuto ad Hannover (D), ha completato l'apprendistato di tre anni e mezzo come elettronico energetico di tecnica industriale (operatore in automazione) in uno stabilimento di produzione di tubi in alluminio. Dopo il servizio civile ha lavorato per sette anni nella costruzione di impianti cisterna e ha superato l'esame professionale superiore in elettrotecnica. Dopo una lunga ricerca di impiego, nel 2006 ha trovato lavoro in Svizzera presso il costruttore di treni Stadler Rail ad Altenrhein (SG). Ha partecipato alla costruzione della prima serie di elettrotreni a pianale ribassato «Flirt» per la SOB, nel 2010 ha effettuato il servizio di manutenzione su questi veicoli e nel 2011 è passato alla SOB come collaboratore di Manutenzione a Herisau. Nel frattempo l'impresa ferroviaria ha acquistato da Stadler altri FLIRT per il traffico regionale e per il traffico a lunga percorrenza i treni «Traverso» color rame. Questi circolano dal 2019 come Voralpen-Express tra San Gallo e Lucerna e da dicembre 2020 come «Treno Got-

tardo» tra Basilea/Zurigo e Locarno. Molti dei circa 20 collaboratori della manutenzione a Herisau sono ex collaboratori Stadler.

La funzione di quadro di Markus Widera è compatibile con il suo nuovo mandato SEV? I suoi colleghi e i suoi superiori si fideranno ancora di lui? «Lo spero proprio», dice. «Il mio impegno sindacale è stato discusso nel colloquio di candidatura. I miei superiori sanno che difendo il SEV in ogni occasione e che vorrei che gli interessi dei miei colleghi e i miei fossero tutelati dal sindacato, per esempio quando si tratta di pianificazione dei turni o degli orari di lavoro. Trovare buone soluzioni per il personale è nell'interesse anche del datore di lavoro e finora ha sempre prevalso il buonsenso. Dopotutto, il SEV non fa richieste utopiche». È chiaro che in controversie individuali può dare consigli e sostegno ai colleghi solo in modo limitato, anche perché non è uno specialista in diritto del lavoro. In questi casi, la sezione si rivolge come d'abitudine al segretario sindacale SEV Claude Meier o al team di protezione giuridica SEV.

Per Markus Widera i compiti di presidente di sezione non sono del tutto nuovi, infatti ha rivestito la carica di vicepresidente dalla primavera del 2019 e inoltre può contare sul sostegno del suo predecessore Bruno Gamper, che rimane vicepresidente. Dal 2018 Markus Widera rappresenta il personale di Manutenzione nel comitato sezionale e dal 2019 è membro della delegazione SEV per le trattative CCL. Dopo la loro rottura, le difficili trattative salariali hanno portato alla fine a un compromesso per il 2020. Per il 2021 non si è tenuta alcuna trattativa salariale a causa del coronavirus, tuttavia le trattative sul CCL continueranno anche quest'anno. «I salari saranno nuovamente al centro dell'attenzione, perché per molti il livello del salario non è rimasto al passo con l'aumento del costo della vita», spiega il presidente sezionale. Nel 2020 le assemblee dei membri sono state cancellate «il che significa che purtroppo si è potuto rendere onore ai membri di lunga data solo per iscritto». Anche le attività di reclutamento pianificate con la macchina per hot dog sono state annullate, ma saranno ripetute al più presto. Dopo essere rimasto stabile negli ultimi anni, il numero di membri della sezione, circa 330 con i pensionati, è aumentato nel 2020. Il presidente attribuisce questo risultato non solo all'aumento di personale alla SOB, ma anche al fatto che «molte persone sono diventate nuovamente più consapevoli dell'importanza del sindacato durante il periodo incerto del coronavirus».

## LOCKDOWN ATTO SECONDO

Frida Brünzli

