



SEV N.4

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



SALUTE E LAVORO

Combattere l'usura fisica

Editoriale di Christian Fankhauser,
Vicepresidente SEV



p. 2

Dopo un anno di pandemia abbiamo un'unica certezza: niente è più importante del sostegno dei propri cari e rimanere in salute. Sul primo punto, il sindacato non può fare miracoli, anche se offre solidarietà e vicinanza nonostante la distanza sociale chiesta con il massimo rigore.

Per quanto riguarda la salute dei nostri colleghi e delle nostre colleghe, il SEV non ha aspettato il coronavirus per farne una priorità. Abbiamo denunciato le conseguenze in termini di sicurezza e salute per colleghi e colleghe che patiscono la mancanza di effettivi e condizioni proibitive nel settore della manovra e della distribuzione. Prestiamo particolare attenzione alle professioni che hanno un impatto logorante sul fisico, come i nostri colleghi che lavorano sui binari presso FFS, FFS Cargo e ITC. I/le

macchinisti/e non sono immuni allo stress fisico e mentale. Più di 10 anni fa, il SEV ha svolto la prima indagine sulla salute dei/delle conducenti di autobus. Questo sondaggio ha portato al lancio di varie campagne sindacali come «10 ore bastano!» per migliorare la durata della giornata lavorativa e ridurre i nastri.

Il secondo sondaggio del 2019 ha mostrato che la situazione non è migliorata, al contrario. Lo stress interiorizzato e la fatica del lavoro hanno portato a un aumento delle malattie legate all'apparato digerente (appetito compreso) e ai disturbi del sonno. Stare seduti per lunghi periodi e lavorare di notte o in modo irregolare, ha un effetto sul sonno e sul peso. In queste condizioni, non è sorprendente che qualche anno prima della pensione, il corpo stanco sia colpito dalla malattia. E quando la

malattia dura, i nostri colleghi vengono spinti sempre più spietatamente verso l'uscita. Si pone allora la domanda: cosa fare per coloro che lavorano in lavori di monopolio che possono portare a disabilità professionali?

Il modo in cui le FFS hanno creato una struttura per la riqualifica interna in caso di malattia o incidente di lunga durata e per un pensionamento più dignitoso rispetto alla disoccupazione e all'assistenza sociale, è una base di riflessione che dovrebbe essere interessante per tutte le aziende di trasporto pubblico.

Questa preoccupazione per il benessere dei nostri colleghi che lavorano su ferrovie, strade, laghi e asfalti ci accompagnerà nei prossimi anni al SEV. L'usura del corpo non è inevitabile, ma dipende dalle condizioni di lavoro e dalla lotta del sindacato per migliorarle!

Navigazione

Dipendenti riassunti.
Ma i battelli dove sono?

4

Temporanei

Alle Officine di Bellinzona i sindacati puntano i riflettori sull'occupazione

5

Maternità

Il percorso ad ostacoli di una donna presso i trasporti pubblici di Ginevra

9

Uber: il caso inglese

Uber cambia lo status dei suoi autisti britannici: non sono più collaboratori autonomi ma dipendenti, ai quali retribuirà il salario minimo, le ferie e anche la pensione. L'annuncio svolta, in quella che è una prima per il colosso della gig economy, segue il verdetto della Corte Suprema del Regno Unito che ha stabilito che gli autisti di Uber sull'isola vanno considerati dipendenti, non collaboratori autonomi. Un caso che farà scuola? La svolta di Uber potrebbe spingere gli attivisti a cavalcare il caso britannico per mettere pressione sull'app per auto con conducenti, al fine di costringerla a riclassificare i suoi autisti come dipendenti. Una missione non facile visto che Uber lo scorso anno ha vinto una battaglia importante in casa, ossia in California.

Securitrans: domande aperte

È confermato: dal 1° gennaio 2022, con un nuovo nome Securitrans diventerà un'affiliata delle FFS per la sorveglianza di oggetti e valori. Il settore della Sicurezza sui cantieri ferroviari sarà integrato direttamente nelle FFS. Sebbene il SEV abbia sempre insistito sul fatto che anche la Sorveglianza speciale debba far parte del Gruppo, le FFS continuano a rifiutarlo. Ora in gioco vi sono due punti importanti. La copertura con la Cassa pensioni Securitas è stata disdetta, per questo Securitrans necessita di un nuovo istituto previdenziale. A questo punto è d'obbligo riprendere i negoziati sul CCL interrotti dallo scorso autunno. Oltre a un nuovo sistema salariale, si tratta di rivalutare con precisione le condizioni di lavoro per il settore della Sorveglianza speciale.

Più donne nella vita pubblica

In occasione della 65esima sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione delle donne sono state poste al centro la partecipazione attiva delle donne nei processi decisionali della vita pubblica nonché l'eliminazione della violenza sulle donne. L'attuale crisi legata al coronavirus ha un impatto sproporzionato sulle donne, sia sul piano economico sia sociale. I progressi fatti in materia di uguaglianza rischiano di essere spazzati via da questa crisi. Per evitarlo, è necessario un impegno risoluto della comunità internazionale.



La malattia di lunga durata può trasformarsi in autentiche situazioni drammatiche.

MALATTIA DI LUNGA DURATA

Spezzare la spirale verso la precarietà

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Sempre più spesso i medici di fiducia delle assicurazioni per perdita di guadagno dichiarano i collaboratori delle ITC in congedo malattia abili al lavoro, ma con un'altra funzione. Se il datore di lavoro non può o non vuole reintegrare il dipendente, viene licenziato. È l'inizio di una spirale drammatica.

Per molti anni Patrick* lavora come autista di autobus presso un'azienda di trasporti pubblici della Svizzera romanda. Con il tempo sviluppa un persistente mal di schiena. A tal punto da dover smettere di lavorare. Mentre è in congedo malattia, il medico di fiducia dell'assicurazione per perdita di guadagno (APG) lo dichiara idoneo al lavoro, ma non più alla guida. L'impresa non cerca di sostituirlo internamente e preferisce licenziarlo. Inizia così una spirale discendente verso la precarietà e la povertà, tanto più dolorosa per il fatto che, essendo solo, ha una figlia a carico alla quale vorrebbe offrire un futuro. L'assicurazione invalidità non lo considera malato quanto basta per riconoscergli una rendita AI. Dopo aver esaurito le indennità di disoccupazione, Patrick si ritrova in assistenza con un assegno di mantenimento forfettario di 1526 franchi per sé e la figlia. Dato che per beneficiare degli aiuti non deve possedere nulla, perde la casa e deve svuotare il conto risparmio. Il lavoro di una vita va in fumo. «Questa situazione mi stringe il cuore, talmente è ingiusta», ci confida Jean-Pierre Etique, segretario sindacale SEV che si è occupato di questo collega.

Conducente: una professione a rischio

Negli ultimi mesi, i casi simili si stanno moltiplicando fra i conducenti di autobus della Svizzera francese, ma anche in altre professioni come le pulizie, e iniziano ad emergere anche nella Svizzera tedesca. Non tutti finiscono in assistenza, ma un numero crescente di persone che si ammalano viene messa alla porta senza alcuna remora. Può accadere in molte professioni, ma i conducenti di autobus sembrano essere più soggetti a malattia. Un sondaggio interno condotto dal SEV ha tracciato, nel marzo 2019, un bilancio sanitario preoccupante in questa professione: un palese aumento dei disturbi del son-

no, dell'appetito e della digestione. Quasi il 50% dei conducenti di autobus afferma di essersi assentato dal lavoro per motivi di salute e un terzo dichiara di essere stato colpito da una malattia legata al lavoro. Il 54% soffre di problemi alla schiena. E come potrebbe essere altrimenti? Orari di lavoro irregolari, orari dei pasti irregolari, posizione seduta per lunghi periodi di tempo, pressione sui ritmi di lavoro e crescente aggressività degli altri utenti della strada. In caso di licenziamento, per i conducenti di autobus – una professione di monopolio – la situazione può trasformarsi rapidamente in un incubo. A 50 o 55 anni, se come unica qualifica hai una licenza di conducente professionale, ma nessun CFC, le probabilità di trovare un altro impiego sono decisamente esigue.

Intervento del medico di fiducia

Ad eccezione delle FFS e dei TPG, la maggior parte delle imprese di trasporto concessionarie (ITC) ha concluso un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno che, in caso di incapacità al lavoro per malattia, garantisce almeno l'80% del salario per un periodo di 720 a 730 giorni. Secondo il SEV si tratta di un lasso di tempo ragionevole. Presso le FFS, i TPG e alcune altre imprese non riassicurate, l'APG non può interferire nel processo e i dipendenti in congedo malattia non possono essere licenziati per due anni. Tuttavia, alla fine per queste imprese il problema rimane lo stesso: cosa fare con le professioni di monopolio, poco qualificate, che generano incapacità di lavoro? In un numero crescente di imprese dei TP, la questione si pone prima dei due anni. Infatti, se l'incapacità di lavoro si protrae nel tempo alcune APG non sembrano disposte a pagare per due anni. Spesso senza nemmeno consultare la persona ammalata, ma semplicemente sulla base della cartella clinica, il medico di fiducia della compagnia di assicurazione può stabilire che è idonea al lavoro, ma non più alla guida. «Dal momento in cui il medico – pagato dall'APG – ha preso una decisione, taluni datori di lavoro non sembrano molto propensi a trovare un impiego interno alternativo», constata Jean-Pierre Etique. «La direzione si nasconde dietro la decisione del medico di fiducia dell'APG e licenzia la persona dicendole che le dispiace». L'intervento del medico di fiducia è decisivo, perché in alcuni con-

tratti collettivi di lavoro (CCL), come quello che disciplina i trasporti pubblici nel Cantone di Vaud, un articolo precisa che se il reimpiego non è possibile entro un termine ragionevole, il contratto di lavoro può essere risolto per non idoneità all'esercizio della professione. Questo preoccupa Vincent Brodard del servizio giuridico del SEV: «Sussiste una contraddizione tra due articoli: uno parla di un diritto al salario per 720 o 730 giorni, mentre l'altro lascia aperto uno spiraglio a una riduzione di questo termine attraverso il trucco del reimpiego impossibile». «L'arrivo di una nuova generazione di manager sembra coincidere con questa minore empatia nel cercare soluzioni interne per evitare il licenziamento», constata Valérie Solano, responsabile SEV per i TPG. Patricia Alcaraz, segretaria sindacale SEV, incontra sempre più casi del genere: «La compagnia di assicurazioni risparmia e la direzione si libera dei lavoratori logorati, riducendo così in malafede il tasso di assenteismo e senza doversi chiedere come mai un numero crescente di collaboratori si ammala».

Azione sindacale e prevenzione

Alcune imprese puntano sulla reintegrazione, afferma Jean-Pierre Etique: «Rese attente dal sindacato, si trova una soluzione internamente. Per un'impiegata dello sportello la direzione ha pagato una rendita ponte affinché potesse andare in pensione con dignità. Per contro, esternalizzando determinati servizi (custodia o pulizia degli autobus), le aziende chiudono le porte a un reinserimento interno. «Se ogni tentativo fallisce, afferma Vincent Brodard, si può ricorrere a un avvocato, come abbiamo fatto recentemente dinanzi a un licenziamento che ritenevamo abusivo». Occorre trovare delle soluzioni per queste persone che giungono a fine carriera logorate, anche senza l'intervento dell'APG, ma va fatta una profonda riflessione anche a monte per evitare che le persone si ammalino. «È ovvio che è responsabilità delle imprese promuovere il benessere dei collaboratori attraverso orari di lavoro molto meno faticosi», afferma Jean-Pierre Etique. Secondo il SEV, lungi dall'essere una fatalità, la questione della salute sul lavoro deve essere presa sul serio da tutte le imprese di trasporto.

*Nome fittizio; il vero nome è noto alla redazione.

DANIELA LEHMANN risponde

TP for Future!

Lo sciopero per il futuro avrà luogo il 21 maggio 2021. Il SEV sostiene l'iniziativa. Quali sono le ragioni?

Ghiacciai che fondono, frane e smottamenti di terreno, inondazioni: queste manifestazioni della natura sono in aumento e il caldo da record continua ad essere di attualità. Il cambiamento climatico fa ormai parte della nostra realtà e anche la Svizzera è sotto pressione. È urgente agire!

In Svizzera, il traffico è responsabile del 32% delle emissioni di gas serra. Pertanto, nei prossimi anni, si dovranno fare riduzioni significative anche nel settore dei trasporti. Tuttavia, il trasporto pubblico ha un'impronta di carbonio meno impattante del traffico privato motorizzato. Il trasporto pubblico di passeggeri rappresenta il 20% del volume di trasporto ma utilizza solo il 5% dell'energia richiesta. Rispetto all'automobile, il treno ha un record ambientale quasi nove volte migliore.

I trasporti pubblici fanno parte della soluzione, e questo è il messaggio che il

SEV vuole far passare partecipando allo «Sciopero per il futuro». Il nostro slogan è chiaro e coerente: «Trasporto pubblico per il futuro».

Dobbiamo realizzare un cambiamento climatico sociale e collettivo. Il trasporto sostenibile deve essere anche socialmente sostenibile. Il SEV ritiene che si debbano stabilire le condizioni quadro per questo: protezione del clima come parte integrante del servizio pubblico; trasformazione socialmente accettabile; cooperazione invece di concorrenza e nessuna disumanizzazione del trasporto pubblico.

Purtroppo, lo sviluppo del trasporto merci è spesso trascurato nelle discussioni su energia e clima. Il SEV vede questa lacuna e da anni avverte che se si vuole aumentare in modo significativo la quota del trasporto ferroviario, non bisogna fissarsi sull'esercizio redditizio del trasporto merci.

Daniela Lehmann è coordinatrice della politica dei trasporti al SEV. Hai una domanda per lei e per altri/e segretari/e del SEV?

Scrivici a: giornale@sev-online.ch



Prima che lo scorso 15 marzo il Consiglio degli Stati dibettesse su «AVS21», a senatori e senatrici è stato consegnato l'appello USS «Giù le mani dalle pensioni delle donne» con 314 187 firme. «Vogliamo – si legge – una migliore previdenza vecchiaia e pensioni più alte per le donne. Respingiamo l'aumento dell'età pensionabile delle donne perché sono discriminate durante tutta la loro vita lavorativa. Occorre una riforma che migliori le rendite AVS in modo che finalmente coprano adeguatamente il fabbisogno vitale di tutt*».

Nonostante l'appello, il Consiglio degli Stati ha deciso di portare l'età pensionabile delle donne a 65 anni, il che corrisponde a un risparmio sulle spalle delle donne di 1,4 miliardi all'anno. Ha pure ridotto la compensazione richiesta dal Consiglio federale per la generazione transitoria da 712 a 430 milioni all'anno. «Così – denuncia l'USS – non si colma il divario pensionistico per le donne della generazione di transizione». Inoltre, il ritiro anticipato delle pensioni dovrebbe essere possibile solo a partire dai 63 anni, invece che dai 62!



Oltre 300 mila firme contro l'innalzamento dell'età di pensionamento delle donne.

FFS CARGO

Controlli tecnici: competenza aggiuntiva riconosciuta

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Dal 2019, FFS Cargo ha formato circa 230 collaboratori di manovra come «controllori del carico dei carri» (PWL). I superiori avevano promesso di compensare questa competenza aggiuntiva con 3000 franchi all'anno, finché fosse stata integrata nel previsto nuovo profilo professionale. Tuttavia, poiché questa promessa non è mai stata messa per iscritto e i profili professionali non saranno pronti fino a fine 2021, Cargo sta mettendo in discussione il pagamento annuale.



FFS Cargo: controlli tecnici effettuati anche dai PWL oltre che dai TKC.L.

Hanno svolto la formazione PWL di 21 giorni prevalentemente i macchinisti di manovra B100, ma anche altro personale di manovra in base alla sede. La formazione abilita i team di manovra a controllare da soli i treni prima della partenza nelle stazioni di smistamento. Finora se ne occupavano i controllori tecnici Cargo (TKC) con una formazione apposita interna della durata di 6-8 mesi (in precedenza 9), dopo un apprendistato di 3 anni preferibilmente nelle professioni di metalcostruttore o elettrotecnico (oppure come manovratore / macchinista B100), mentre i team di manovra eseguivano solo «controlli di ac-

cettazione e visivi». Tuttavia negli ultimi anni la disponibilità di TKC è diminuita perché è stato formato un numero insufficiente di giovani leve in grado di sostituire i pensionamenti e le partenze verso altre aziende.

Sandro Kälin, presidente SEV TS e anch'egli TKC non considera i PWL come una concorrenza a buon mercato, bensì come integrazione e alleggerimento dei TKC, soprattutto perché questi rimangono gli unici responsabili per i treni che viaggiano all'estero, per i controlli dei treni in caso di trasporti speciali, per gli allarmi degli impianti di controllo dei treni e

altri eventi, nonché per la consulenza di carico presso i clienti e molto altro.

Numerosi colleghi possono testimoniare che i responsabili di Cargo, in varie riunioni ed eventi, hanno promesso che Cargo avrebbe pagato un'indennità PWL di 3000 franchi all'anno, e non una tantum, fino all'elaborazione del nuovo profilo professionale. Tuttavia, poiché questo non è mai stato concordato ufficialmente per iscritto con le parti sociali e poiché lo sviluppo dei profili professionali richiede più tempo del previsto, FFS Cargo sembra rimettere in discussione il pagamento annuale. E sta tem-

poreggiando sull'indennità prevista nell'ambito del profilo professionale, che sarà attuato non prima della fine del 2021. Per questo motivo il segretario sindacale SEV Philipp Hadorn l'11 marzo ha chiesto alla direzione di Cargo di informarlo «prontamente, con l'elenco dei beneficiari», su quando i premi dovuti saranno pagati».

FFS Cargo alla ricerca della propria identità

Philipp Hadorn, segretario sindacale e responsabile dossier FFS Cargo. Va da sé che i profili professionali si evolvono. Questo è anche il caso di FFS Cargo. Una questione per la CoPe in base al CCL. Tuttavia, la questione della valutazione, vale a dire la classificazione in un livello di lavoro e la compensazione per i compiti aggiuntivi, è una questione che riguarda le parti sociali. Con «ToCo» è disponibile un sistema di valutazione analitica. Ma si sa che la discrezione e le ponderazioni fanno parte del sistema. FFS Cargo farebbe bene a coinvolgere le parti sociali. Forse non è così facile per FFS Cargo pianificare il suo futuro in questo momento. Mentre i programmi di «riduzione strutturale dei costi» passano da una fase all'altra, FFS Cargo deve attualmente sviluppare

Perché è «importante onorare con equità la fedeltà e l'impegno dei collaboratori». Nella lettera, Philipp Hadorn chiede inoltre «il coinvolgimento delle parti sociali nei profili professionali e nell'assegnazione ai corretti livelli di esigenze in occasione della prossima commissione di accompagnamento (il 24 marzo)» (finora coinvolta solo la CoPe). La qualifica aggiuntiva di PWL deve «essere considerata nel nuovo profilo professionale in modo tale che questo si rifletta anche in una remunerazione monetaria commisurata alla responsabilità. (...) E se non può essere risolto con gli «strumenti ToCo» standard, occorre trovare un'alternativa adeguata».

I presidenti delle sottofederazioni SEV RPV e TS – Hanspeter Eggenberger e Sandro Kälin – si aspettano un aumento salariale sensibile e duraturo per i PWL. Dopo tutto, la loro formazione comporta un certo sforzo. Una volta superati gli esami, devono tenersi aggiornati con le ultime conoscenze e sostenere esami periodici. A questo si aggiunge una maggiore responsabilità.

una strategia tra la prospettiva dell'autosufficienza e gli obiettivi orientati al futuro. Resta da vedere se i regolari cambiamenti nella gestione e un consiglio di amministrazione ancora inesperto saranno utili in questo senso. In ogni caso, si raccomanda a FFS Cargo di sviluppare con il DATEC delle strategie in cui l'azienda ferroviaria si posiziona come parte della soluzione degli obiettivi climatici del 2050. E forse sarebbe utile che, nel frattempo, i nuovi azionisti di minoranza rinunciassero al loro clientelismo nei confronti delle PMI e andassero oltre la loro visione di azienda di trasporti nell'interesse dello sviluppo dell'azienda. Sarebbe un bene per i dipendenti, per il nostro ambiente e per il complesso sistema di trasporto nel nostro Paese.

NAVIGAZIONE

Marinai riassunti. Ma i battelli?



Angelo Stroppini
angelo.stroppini@sev-online.ch

Se i battelli sul bacino svizzero del Lago Maggiore circoleranno, lo constateremo solo e soltanto al momento che questo numero del giornale verrà pubblicato. Le trattative sul futuro del Consorzio sono infatti ancora in corso e al momento della chiusura redazionale non era ancora noto l'esito. Raggiunto per contro un accordo tra sindacati e SNL che contempla la riassunzione dei dipendenti licenziati a dicembre e il ritiro della disdetta del CCL pronunciata da SNL.

Dove eravamo rimasti? Eravamo rimasti con tutti i dipendenti attivi sul Lago Maggiore licenziati a dicembre, una disdetta del CCL inoltrata ai sindacati nel corso del corrente mese

e nel pieno svolgimento delle trattative per il proseguimento del Consorzio, prolungate poi fino alla fine di marzo. In una situazione di profonda incertezza legata alle trattative sul futuro del Consorzio e, di riflesso, sul futuro della navigazione sul bacino svizzero del Lago Maggiore, l'azienda ha sferrato un attacco frontale ai lavoratori.

Attacco prontamente denunciato pubblicamente dai sindacati. La denuncia della situazione occupazionale è stata poi raccolta da diversi schieramenti politici che, come al solito, si sono divisi: da una parte chi si è schierato chiaramente a favore delle maestranze, dall'altra parte i sostenitori del datore di lavoro.

Fatto sta che licenziare i dipendenti a Natale e dare la disdetta ad un CCL chiedendo però nel contempo importanti finanziamenti pubblici, ha fatto storcere il naso a molti. In

primis al Consiglio di Stato che giustamente prima di concedere finanziamenti pubblici, desidera mettere nero su bianco in una convenzione alcuni punti che richiamano la collaborazione tra Cantone e SNL. Tra i diversi punti anche le relazioni tra il datore di lavoro, i propri dipendenti e i partner sociali.

Trattative in tempi brevi e accordo per i lavoratori

Nelle scorse settimane i sindacati hanno comunicato al Consiglio di Stato i punti minimi per la tutela del personale. Ossia: la riassunzione di tutti i dipendenti licenziati con le stesse condizioni salariali e il ritiro della disdetta del CCL per la fine di quest'anno.

Ed è proprio su questa pressione politica che SNL ha cercato i sindacati per negoziare. Come nostro compito, non ci siamo sottratti a questa

trattativa e la stessa si è svolta in una sorta di negoziazione ad oltranza in due giorni. Infine, dopo intense e non facili trattative, ecco il tanto atteso accordo che prevede la riassunzione di tutti i dipendenti alle stesse condizioni salariali di prima di essere licenziati e il ritiro della disdetta al CCL da parte di SNL con proroga dello stesso sino al 31.12.2022. Il tutto però subordinato al buon esito delle trattative sul Consorzio e alla firma della Convenzione tra SNL e Consiglio di Stato.

La gioia delle maestranze dopo tanta sofferenza

Gioia sì, tanta gioia per l'accordo raggiunto. Ma quanta sofferenza, tanta, troppa. Loro sono i reduci dello sciopero del 2017. Sono abituati a lottare e rimanere uniti. L'hanno fatto anche questa volta, dialogando costantemente con il SEV in tante vide-

conferenze. In questo periodo i comandanti hanno avuto a che fare con la disoccupazione, con tante scartoffie, con l'insicurezza. E persino con chi non era dalla loro parte nei media, ma anche nella vita di tutti i giorni.

Da anni come tutti i lavoratori cercano sicurezze. Vogliono solo lavorare e rendersi utili. Lasciati a casa vedevano i colleghi di Lugano navigare sul loro lago.

Non sono però dei disperati e sanno benissimo cosa vuol dire lottare e rimanere uniti. Hanno profonda dignità. Ancora oggi sono ascoltati dal Consiglio di Stato del Canton Ticino e si fanno sentire. Sempre con la medesima dignità. Fintanto che sarà così, questi marinai non avranno mai perso. E soprattutto continueranno a dimostrare che proprio rimanendo tutti uniti si può ancora ottenere qualcosa.

FFS IMMOBILI

«Un passo verso la reciproca fiducia»

SEV
giornale@sev-online.ch

Il segretario sindacale SEV Patrick Kummer aveva già criticato aspetti problematici presso Immobili FFS. In questa intervista, trae un primo bilancio di quanto accaduto in questi mesi.

Patrick, è passato quasi un anno. Com'è ora la situazione?

Direi un po' più calma. Immobili FFS è suddiviso in due settori principali: Facility Management e Gestione. L'arrivo a Facility Management della nuova responsabile, Beatrice Bichsel, ha portato diversi miglioramenti. Presso la Gestione restano invece alcuni punti che ci preoccupano.

In cosa consistono questi miglioramenti a Facility Management?

Collaboratrici e collaboratori ci

hanno riferito di una nuova responsabile aperta nei loro confronti, che cerca il dialogo. Questa disponibilità e cordialità favoriscono un rapporto di fiducia reciproca, che secondo noi è la premessa fondamentale per affrontare i problemi che avevamo sollevato nel giugno dello scorso anno. Siamo inoltre del parere che sia migliorato anche il rapporto di Facility Management con i partner sociali, con discussioni molto valide, nelle quali si cercano soluzioni ai vari problemi.

Nei confronti del settore di Gestione Immobili sei meno positivo...

Dopo l'ultimo sondaggio sulla motivazione del personale, abbiamo richiamato l'attenzione sui risultati preoccupanti registrati nella regione Ovest, dove la valutazione del carico di lavoro ha raccolto la miseria di 40 punti su 100. Il sondaggio dimostra chiaramente come i carichi di lavoro risultino esagerati. Trascurare que-

sto genere di situazioni può portare seri problemi di salute ai dipendenti. Quando abbiamo discusso di questi risultati, non ci siamo pertanto limitati a chiedere un'analisi della situazione, ma abbiamo rivendicato misure concrete. A oggi, non abbiamo però potuto riscontrare alcun miglioramento. Inoltre, nella stessa regione vi sono numerosi colleghi e colleghe con sino a 20 anni di esperienza nel settore e 30 presso le FFS, che sono ancora classificati nel livello più basso tra i gestori di immobili. Prima dell'introduzione delle nuove denominazioni, avevano la funzione di gestore di immobili junior. Con 20 anni di esperienza sulle spalle, presentarsi come gestore junior fa veramente strano, tanto più che si tratta di collaboratrici e collaboratori competenti, che si assumono molte responsabilità nelle loro attività e che si impegnano a fondo, nonostante il grande carico di lavoro.

E cosa fa il SEV?

Ci stiamo impegnando per migliorare i carichi di lavoro nella regione Ovest e la classificazione di collaboratrici e collaboratori, in quanto siamo convinti che quest'ultima sia troppo bassa. Vi sono state diverse partenze di dipendenti di lunga data che confermano come questa situazione non sia più tollerabile.

Quali provvedimenti occorrono?

In questa regione bisogna iniziare subito ad ascoltare le esigenze del personale e a prenderne atto. Ne deve scaturire un dialogo volto alla ricerca congiunta di soluzioni, che devono tenere in debito conto anche gli interessi delle/ dei dipendenti interessati.

La consigliera federale Simonetta Sommaruga ha richiamato le FFS ad una maggior attenzione anche per quanto riguarda il loro settore immobiliare. Il CEO Vincent Du-

crot ha invece definito questo settore «l'assicurazione sulla vita delle FFS». Il SEV cosa ne pensa?

Entrambe le affermazioni sono corrette: anche noi siamo del parere che le FFS debbano concentrarsi sul loro compito fondamentale, nel quale rientrano comunque anche le stazioni. Nel 2020 - segnato dalla pandemia - il settore ha versato importanti contributi all'infrastruttura e alla cassa pensioni. Infrastrutture sane costituiscono le fondamenta per svolgere la propria missione. Quelli generati da tutto il settore Immobili, sono così introiti che restano a disposizione del sistema FFS. Il SEV è anche lieto che i progetti immobiliari delle FFS, che in gennaio si era deciso di sospendere, siano ora stati ripresi e vengano portati avanti come previsto. In un periodo di crisi, decisioni come queste sono di grande importanza, in quanto aprono prospettive per i comuni e le regioni interessate.

INCHIESTA SINDACALE

La realtà degli interinali alle Officine

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Alle Officine di Bellinzona la presenza degli interinali è strutturale. Lo avevamo già illustrato lo scorso 17 dicembre. E lo ribadiamo ancora oggi. In occasione della conferenza stampa del 17 marzo a Bellinzona, i sindacati SEV, UNIA e transfair hanno puntato i riflettori su una realtà problematica. Un sondaggio con basi scientifiche molto solide (62 interinali su 110 ha risposto al questionario), toglie il velo sulla precarizzazione del lavoro.

Altro che rispondere ai picchi di produzione: la presenza dei lavoratori temporanei alle Officine di Bellinzona è strutturale. Dal sondaggio emerge che nel 94% dei casi sono occupati in attività regolari e solo nel 6% di casi in attività straordinarie. «È vergognoso – tuona Vincenzo Cicero sindacalista di UNIA, che ha coordinato il sondaggio – siamo di fronte a una forma di sostituzione del personale, che normalmente dovrebbe essere fisso in organico. Il 94% del personale temporaneo risulta infatti occupato in un'attività precedentemente svolta da un lavoratore FFS». Le cifre parlano sono eloquenti: i temporanei continuano a essere molti (il 25% del totale, ovvero 110 su 430), senza che non ve ne sia la reale necessità poiché la maggior parte di essi (il 77%) è attivo nello stabilimento da almeno un anno. Inoltre,

come detto, il 94% è impiegato regolarmente. «Appare ovvio – commenta Matteo Pronzini di UNIA – che con questa strategia occupazionale, le OBe vogliono garantirsi una maggiore flessibilità (concessa appunto dallo statuto meno solido dei collaboratori temporanei) così da poter progressivamente soppiantare gli impiegati a tempo indeterminato in proiezione del 2026, quando l'attività traslocherà nella futura sede di Castione». Non meno tenero Thomas Giedemann segretario sindacale del SEV: «Attraverso l'impiego di interinali, le FFS sfruttano questo personale per non garantire le condizioni salariali e di lavoro contemplate nel CCL delle FFS, che prevede anche la protezione dal licenziamento in caso di ristrutturazioni economiche. I principi etici della responsabilità sociale del datore di lavoro, vengono così calpestati. Spesso le FFS si celano dietro cavilli stridenti».

Che cosa ci dice ancora il sondaggio? Il 77% dei 62 casi presi in esame ha un'anzianità di servizio presso le «OBe» di almeno un anno. Nel dettaglio, ben il 40% afferma di esservi impiegato tramite un contratto temporaneo da 1 a 2 anni, mentre il 24% lo è da 2-3 anni; infine il 12% è attivo nello stabilimento industriale come interinale già da almeno 3 anni. Vincenzo Cicero non ha dubbi: «Il fatto che nella stragrande maggioranza dei casi gli interinali sono occupati in modo regolare, significa che queste persone sono necessarie». «Ma non si propone loro un contratto a tempo indeterminato – sot-

tolinea Matteo Pronzini – perché alle FFS non conviene. In questo modo si spalanca la porta al dumping sociale e salariale». Certo, perché la rescissione di un contratto di un lavoratore temporaneo è molto più facile a livello procedurale ed economico. Secondo i sindacati, inoltre, le attuali scelte delle FFS confermerebbero l'esistenza di una strategia in cui il personale assunto a tempo determinato – anche a seguito dei pensionamenti – viene progressivamente sostituito dagli interinali. Dall'accurato sondaggio svolto dai sindacati, emerge pure un altro dato preoccupante: «almeno il 71% dei temporanei – legge nella presentazione – percepisce un salario inferiore a quelli assicurati ai lavoratori assoggettati al CCL FFS a parità di funzione; inoltre il 45% dei temporanei percepisce un salario inferiore al salario minimo previsto per i lavoratori non qualificati assoggettati al CCL delle FFS». Eppure – fanno notare i sindacati – la stragrande maggioranza di essi è personale qualificato. «Gli interinali sono dunque pagati di meno rispetto agli assunti (perdendo tra 720 e 1100 franchi al mese secondo le stime) e questo – sottolinea Cicero, Pronzini e Giedemann – avviene contrariamente all'eccezione stabilita dall'articolo 3.3 del CCL per il settore del personale a prestito, in virtù della quale nelle aziende di trasporto pubblico fanno stato i salari minimi dell'azienda stessa (e dunque, nel caso concreto, quelli indicati dal CCL delle FFS)». I sindacati sostengono chiaramente che queste strategie occupazionali rischiano

di ipotecare seriamente la solidità del futuro delle Officine.

Per i sindacati – lo abbiamo ripetuto centinaia di volte – la questione occupazionale è dirimente. In quest'ottica SEV e UNIA avevano contestato la prevista dismissione anticipata della manutenzione dei carri merci temendo una grossa perdita di lavoro nonostante i nuovi incarichi. L'immagine usata dal presidente della CoPe Ivan Cozzaglio (in occasione della conferenza stampa di febbraio) è stata del resto pertinente, oltre che magnificamente eloquente: «Qui si rischia di far cadere la prima pedina del domino, dopodiché tutte altre seguiranno». Indebolire attraverso una netta flessibilizzazione del lavoro il tessuto occupazionale, allargando nel contempo le maglie delle tutele, porta inevitabilmente ad una crescente fragilità e insicurezza che pagheranno solo i lavoratori. Purtroppo il Ticino ha perso un'occasione importante, respingendo l'iniziativa popolare «Giù le mani dalle Officine», lanciata durante lo storico sciopero del 2008 per salvare i posti di lavoro dello stabilimento industriale di Bellinzona.

94%

Il 94% del personale temporaneo è impiegato in un'attività precedentemente occupata da un lavoratore FFS.

INSERZIONE A PAGAMENTO

Rafforziamo l'opposizione e portiamola in Municipio!

Vota Matteo Pronzini



Lista

Verdi-FA-MPS-POP-Indipendenti

FFS DIVERSITY

«Favorire anche le carriere a tempo parziale»

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La compatibilità tra lavoro e vita privata è ormai un tema molto diffuso, anche presso gli uomini che sempre più spesso vorrebbero lavorare a tempo parziale, per potersi occupare dei figli, oppure per i propri hobby o ancora per svolgere un'altra attività. Ma cosa fanno le aziende per soddisfare queste esigenze? È la domanda che abbiamo rivolto a Matthias Gähwiler, psicologo del lavoro presso il team «cultura e leadership» delle risorse umane all'interno di FFS, che lavora anche sul tema della diversità nel personale FFS.

Matthias Gähwiler, le FFS offrono innumerevoli settori di impiego, che pongono al personale le esigenze più disparate. Vi sono ancora settori tipicamente femminili o maschili?

Le FFS operano in un ambiente molto tecnico, con molte professioni di carattere artigianale, tuttora esercitate prevalentemente da uomini. La quota femminile in tutto il gruppo supera il 18 per cento, con una tendenza in crescita.

Questa sotto rappresentanza è un problema? O per dirla in un altro modo: come potrebbe agire l'azienda per raggiungere un miglior equilibrio?

Numerosi studi e indagini dimostrano che i team misti sono più creativi e trovano migliori soluzioni alle sfide del loro ambiente di lavoro. Siamo coscienti di questi benefici e quindi ci stiamo sforzando per promuovere una maggior diversità.

Recentemente i media hanno riferito che le FFS stanno anche cercando di aumentare la diversità tra le loro forze dirigenti. Entro il 2025, ad esempio, ogni team dirigenziale delle FFS - direzione compresa - dovrà contare almeno due donne.

Le FFS fanno abbastanza per promuovere la compatibilità tra vita professionale e vita privata?

I collaboratori e le collaboratrici delle FFS hanno molte possibilità per promuovere il proprio Work-Life-Balance. La compatibilità tra lavoro e vita privata è una priorità assoluta e fa piacere constatare che molte colleghe e molti colleghi ne stanno già approfittando.

Ad esempio, tutti i dipendenti hanno il diritto, in linea di principio, di chiedere di lavorare a tempo parziale in qualsiasi posizione. Abbiamo un'offerta di «part-time in prova», che permette alle e ai dipendenti interessati di ridurre il loro carico di lavoro per un periodo da tre a sei mesi, per verificare se questo modello è adatto a loro. In tutta l'azienda esistono il job sharing e altri modelli di orario di lavoro. L'infrastruttura informatica avanzata permette anche al personale FFS, a seconda del loro lavoro, di svolgerlo da qualsiasi luogo.

Infine, in qualità di datore di lavoro, le FFS offrono anche una serie di servizi di so-

stegno alle famiglie, come i contributi finanziari dipendenti dal reddito per la cura esterna dei figli.

Cerchiamo di comunicare queste offerte in modo trasparente, portando sempre più spesso anche esempi positivi, come quelli di papà che lavorano a tempo parziale.

Si tratta senz'altro di offerte valide, ma rivolte principalmente alle e ai dipendenti degli uffici e dell'amministrazione. In altri settori tuttavia, come presso Infrastruttura, difficilmente si riesce a farvi capo.

Dobbiamo essere coscienti che, in gran parte delle FFS, questo cambiamento culturale è appena iniziato. È quindi importante che, oltre a elaborare offerte, le persone vengano sostenute per poterle applicare. Spesso, a mancare è anche la conoscenza, per cui stiamo lavorando molto alla comunicazione, anche per migliorare la consapevolezza di queste questioni in tutte le aree dell'azienda.

Le FFS sono un'azienda molto grande, con molte realtà diverse, in cui è difficile trovare soluzioni uniformi per tutti. Ecco perché stiamo cercando di elaborare soluzioni adeguate alle varie unità.

Per esempio, una delle nostre unità di FFS Infrastruttura ha partecipato a uno studio condotto dall'Università di San Gallo, assieme alla quale vogliamo ora sviluppare misure per promuovere più donne nei singoli team.



Matthias Gähwiler.

Tuttavia, proprio gli uomini sono spesso riluttanti a chiedere una riduzione del loro grado di impiego, perché temono una battuta d'arresto nella carriera professionale. Cosa può consigliare loro? Come rispondere alle richieste?

La cosa più importante è certamente una discussione aperta con il proprio superiore. Spesso, farsi avanti con una richiesta di ridurre il grado d'impiego costituisce un ostacolo molto più grande della riduzione stessa.

Quindi anche lavorando a tempo parziale è possibile far carriera?

Ma certamente! Anche se questa consapevolezza deve ancora essere consolidata, in vista della crescente carenza di lavoratori qualificati e dell'imminente cambio generazionale.



L'azione palloncini si è svolta in tutte le regioni della Svizzera ed è stata un successo

20 anni
di CCL

CCL - QUARTA PARTE: GLI SVILUPPI

Mobilitarsi per assicurare un'elevata qualità



che sotto il profilo personale: Benedikt Weibel aveva annunciato le dimissioni e voleva assolutamente cedere le redini delle FFS con un accordo firmato. Dall'altro capo del tavolo, però, non c'era più il compagno di studi Ernst Leuenberger, bensì il successore alla presidenza del SEV Pierre-Alain Gentil, che aveva una concezione più «latina» del sindacalismo, meno restia allo scontro. Anche il capo negoziatore era un romando, il vicepresidente SEV François Gatabin.

Per la prima volta il conflitto divenne pubblico. A metà novembre 2006, i sindacalisti distribuirono cioccolatini nei treni per attirare l'attenzione dei viaggiatori sulla controversia e meno di un mese dopo il SEV annunciò una «giornata d'azione» per il 15 gennaio 2007: «Stiamo pianificando misure di lotta e non escludiamo uno sciopero di avvertimento», si poteva leggere in una nota. Beh, non si arrivò a tanto: dopo una notte di negoziati, a dicembre le parti giunsero a un accordo che permise di salvare capra e cavoli. All'ulteriore aumento della durata del lavoro a 41 ore settimanali il personale ottenne, in contropartita, un aumento dei salari reali e un ulteriore giorno di vacanza.

Nel 2010 il SEV si batté pubblicamente soprattutto per un finanziamento corretto della cassa pensioni, oggetto allora in discussione alle Camere federali. Ma fra i soci c'era parecchio fermento, giacché le FFS chiedevano con insistenza un nuovo sistema retributivo che avrebbe significato una svolta rispetto al passato: il famigerato «ToCo», da molti ferrovieri ancora oggi considerato un insulto. Le professioni della ferrovia più «classiche» furono svalutate, mentre le carriere accademiche ne uscirono rafforzate.

Per il SEV era chiaro che il ToCo poteva essere introdotto solo a condizione che non si operassero tagli salariali. In ognuno dei successivi negoziati per il rinnovo del CCL, le garanzie – originariamente limitate a quattro anni – vennero estese praticamente senza modifiche. Il ToCo introdusse un trattamento speciale per i macchinisti, la cui curva salariale fu fissata a livelli più elevati rispetto al restante personale. Per il segretario sindacale Jürg Hurni non ci sono dubbi: «Senza garanzie, il CCL 2011 non sarebbe mai stato sottoscritto».

Quattro anni dopo si giunse a un classico compromesso: per la prima volta le FFS riuscirono ad imporre dei vincoli al «contratto sociale», ma in cambio furono creati nuovi modelli di pensionamento che resero possibile il pensionamento anticipato senza grandi perdite soprattutto per i collaboratori con un lavoro fisicamente provante. Inoltre, dopo quattro anni le FFS avrebbero offerto un contratto definitivo ai lavoratori temporanei. La mossa fu favorevole ai precari di lunga data, ma successivamente fu elusa rescindendo semplicemente i contratti temporanei prima di raggiungere questa scadenza.

2018: comunicazione via palloncini

Le trattative per il CCL 2018, la versione attualmente in vigore, furono accompagnate da una feroce disputa: le FFS erano entrate in materia con una lunga lista di richieste che includevano tagli a vacanze, prestazioni sociali, salari e protezione dal licenziamento.

Il personale delle ferrovie si rivolse allora ai vertici delle FFS con un'azione eclatante: numerosi palloncini consegnarono il messaggio dei sindacati al CEO FFS Andreas Meyer, che si era preso una pausa proprio durante i negoziati per il CCL.

Si raggiunse un accordo accettabile per entrambe le parti: il personale avrebbe partecipato alla spesa per l'indennità giornaliera in caso di malattia, ma non ci sarebbero stati cambiamenti riguardo alla protezione dal licenziamento e al premio di fedeltà.

Tuttavia, il SEV dovette rendersi disponibile a negoziare un nuovo sistema retributivo durante il periodo di validità del contratto e ad avviare trattative indipendenti per un CCL FFS Cargo, frattanto parzialmente privatizzato.

Secondo Philipp Hadorn, segretario sindacale incaricato del dossier, «la permeabilità dei percorsi di carriera, il trasferimento interno di collaboratori sono seriamente compromessi – proprio in un momento in cui l'evoluzione demografica lascia presagire enormi problemi di reclutamento».

(L'ultima parte nel prossimo giornale SEV)

Peter Moor
giornale@sev.ch

Da maggio 2019 è in vigore la sesta edizione del CCL FFS e FFS Cargo; a causa della pandemia, la scadenza è stata estesa al 2025 per le FFS e al 2023 per FFS Cargo. Con la terza edizione dell'accordo, i toni hanno iniziato ad accendersi. Manifestazioni, raccolte di firme e, nel 2006, persino la minaccia di misure di lotta da parte del SEV hanno mantenuto la necessaria pressione per preservare l'alto livello del contratto.

Manuel Avallone, allora vicepresidente SEV e più volte capo delegazione alle trattative per il rinnovo del CCL, ricorda bene quel periodo: «Credo che negli ultimi anni il CCL FFS e il CCL FFS Cargo siano complessivamente migliorati; siamo riusciti ad impedire gli inasprimenti che le FFS volevano introdurre». «È ancora uno dei migliori CCL aziendali a livello svizzero».

Basti pensare alle disposizioni sulla protezione dal licenziamento previste dal «contratto sociale» o alle norme in caso di malattia o infortunio», aggiunge Jürg Hurni, all'epoca presente alle trattative come presidente centrale della Sottofederazione del personale del treno e poi come segretario sindacale per la divisione Viaggiatori.

Il segretario sindacale Philipp Hadorn, responsabile per il trasporto merci e coinvolto nei negoziati come specialista dei salari, ha una visione un po' diversa. In particolare con le scissioni – cita SBB Cargo International – non si è potuto mantenere l'alto livello del CCL della casa madre. Anche Urs Huber, responsabile per la divisione Infrastruttura, evidenzia un'evoluzione anomala: «Il personale di FFS Infrastruttura uscì chiaramente perdente dall'introduzione del ToCo e dalla relativa riclassificazione delle funzioni».

Negli anni successivi alla sottoscrizione del primo CCL, quando il contratto fu rivisto per la prima volta nel 2004 l'ambiente era ancora sereno. Le FFS riuscirono ad ottenere un leggero aumento della durata del lavoro, ma con una contropartita più che generosa: una garanzia salariale generalizzata e una settimana di ferie supplementare. Si convenne però una durata di soli due anni.

Quello che seguì fu un evento unico: per fare pressione sui negoziati, nel 2006 le FFS revocarono il CCL – ogni altra rinegoziazione si è svolta senza risolvere il precedente contratto.

2006: sciopero di avvertimento

I negoziati del 2006 furono particolari an-

MARKUS JORDI, RESPONSABILE RISORSE UMANE FFS

«Davvero un ottimo CCL»

Peter Moor
giornale@sev.ch

Intervista a Markus Jordi, responsabile Risorse umane FFS.

Dal 2007 riveste la carica di responsabile FFS Human Resources e durante le ultime trattative per il CCL è stato a capo della delegazione alle trattative per la parte padronale. Come giudica l'attuale CCL FFS?

È un documento che continua a segnare il passo definendo gli standard nel settore della mobilità. Ma è anche uno dei CCL più progressisti in termini di disposizioni del contratto di lavoro, protezione dei lavoratori e sicurezza sociale. È davvero un ottimo CCL di cui entrambe le parti possono andare fiere.

Quando lei è approdato alle FFS, il CCL presentava elementi che riteneva esemplari ed altri decisamente insoddisfacenti?

Ho trovato eccellenti gli standard della collaborazione e il principio della partecipazione sociale. Piuttosto problematica era invece una certa mentalità secondo cui si doveva ottenere il possibile per i ferrovieri e anche una certa tendenza ad accampare un po' troppe pretese.

Nel frattempo le cose sono cambiate?

Sì. Credo che alle FFS ci sia maggiore comprensione per questo genere di accordo. Credo anche che le parti sociali abbiano una maggiore consapevolezza aziendale e che oggi le collaboratrici e i collaboratori pensino in modo più imprenditoriale rispetto a vent'anni fa.

Se guarda all'attuale CCL, c'è qualcosa che vorrebbe aggiungere o eliminare?

La densità regolatoria è molto alta, quindi non manca un granché... Certo, ci sono questioni che causano attriti. La forza del «contratto sociale» è che permette di attuare grandi cambiamenti in modo socialmente sostenibile. Ma in alcuni casi potrebbe anche portare a crogiolarsi in una falsa sicurezza. Insieme l'abbiamo ulteriormente sviluppato e anche avvicinato un pochino alla rete sociale dello Stato. In effetti, oggi è un piano sociale molto ben elaborato.

Negli ultimi 20 anni il SEV è diventato molto più combattivo; sembra che per un CCL occorrono sempre contestazioni pubbliche. Cosa ne pensa?

La cosa mi creava più problemi agli inizi rispetto ad oggi. Un sindacato deve usare i propri mezzi per attirare l'attenzione su di sé e mostrare la sua forza. Il datore di lavoro è già di per sé in una posizione di potere, quindi i sindacati devono influenzare le opinioni e gli atteggiamenti; l'unico modo per farlo è la pubblicità del dibattito. Nella gestione delle campagne i sindacati sono indiscutibilmente migliori delle imprese.

Per la prima volta il CCL FFS Cargo viene negoziato separatamente. Cosa significa per la casa madre?

Stiamo seguendo le trattative con sentimenti contrastanti. Nel settore del trasporto



merci vigono regole e norme specifiche; siamo consapevoli che occorrerà un certo grado di flessibilità. D'altra parte, le colleghe e i colleghi di Cargo che sono sui binari con la nostra gente, sono ancora dei ferrovieri FFS, quindi i confini della politica del personale non sono infinitamente lontani. Posso immaginare delle differenziazioni, ma dovrà essere ancora riconoscibile che Cargo è un'importante affiliata delle FFS.

Attualmente la percentuale di donne nella direzione delle FFS è pari a zero*. Cosa è andato storto nella pianificazione del personale?

È evidente che al momento la situazione non è delle migliori. Il nostro obiettivo legato al mandato è di avere il 30% circa di donne. Se non altro, abbiamo delle donne come CEO di FFS Cargo Svizzera, CEO di Thurbo e CEO di Elvetino. Fra i quadri di livello alto la quota rosa è attualmente del 25% circa.

La percentuale generale di donne nelle FFS potrebbe essere aumentata attraverso le condizioni d'impiego, attraverso il contratto collettivo?

Ci stiamo lavorando da anni. Quando sono approdato alle FFS, la quota femminile complessiva era di appena il 12%; ora siamo al 18% a livello aziendale. Al momento si assiste a un aumento dell'ordine dello 0,6-0,8% l'anno, una crescita decisamente troppo lenta! Occorre fare di più.

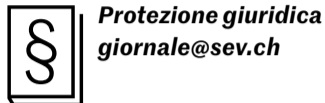
Se potesse esprimere un desiderio, cosa inserirebbe nel CCL senza che la controparte abbia voce in capitolo?

(riflette a lungo) Vorrei che si potesse preservare il modo in cui si pratica il partecipiario sociale. Allo stesso tempo, però, vorrei che il CCL potesse adattarsi all'evoluzione del contesto, ad esempio attraverso la digitalizzazione. Il mondo del lavoro sta cambiando a velocità incredibile. Le nostre condizioni quadro non sono più all'altezza in tutti i casi e la flessibilità dovrebbe aumentare. Auspicherei delle strutture in grado di farvi fronte. Il fondo per la digitalizzazione è un buon esempio di come possiamo affrontare la cosa. Quindi nessuna demonizzazione, ma cercare di contribuire all'evoluzione del quadro normativo.

* L'intervista è stata effettuata alla fine del 2020. L'intervista completa è reperibile sul nostro sito www.sev-online.ch

COLPI DI DIRITTO

Dovere di informazione: quando e quanto comunicare



Protezione giuridica
giornale@sev.ch

Oggi giorno, si parla molto di protezione e di scambio automatico di dati. Si tratta di un dibattito quanto mai opportuno, vista la quantità di dati che vengono trasmessi senza motivo, oppure intercettati. Val quindi la pena di proteggersi. Ma quando si è tenuti a fornire dati o informazioni?

Nell'ambito dei rapporti con le autorità o con le assicurazioni, si parla spesso di obbligo di informazione, o di annuncio. Cosa si intende esattamente?

Si tratta semplicemente di un obbligo di fornire informazioni precise in alcuni campi, che lo si voglia o meno. Una formulazione generica di questo obbligo non significa però evidentemente che qualcuno abbia il diritto di sapere cosa ho mangiato ieri sera. Quest'obbligo deve quindi essere precisato e di seguito andiamo a verificare cosa può comportare nel diritto del lavoro, in quello delle assicurazioni sociali e in quello assicurativo.

Diritto del lavoro

Nel mondo del lavoro, l'obbligo di informare contempla numerosi aspetti. Il lavoratore o la lavoratrice devono per esempio informare il datore di lavoro su tutti gli aspetti importanti per l'adempimento di un incarico di lavoro, come ritardi di forniture, infrazioni alle norme di sicurezza e altri problemi simili. In genere, nell'ambito del normale scambio di informazioni che caratterizza una ditta ben funzionante, ciò avviene automaticamente.

L'obbligo si estende però anche all'informazione su situazioni particolari del o della dipendente, come un certificato di malattia (che non deve tuttavia indicare la diagnosi) o altri fattori



La comunicazione è un tema sensibile

che impediscono di svolgere la professione come il ritiro della licenza di condurre, che magari si preferirebbe non fornire. In questo modo, si infrangerebbe però l'obbligo di informare, esponendosi quindi al rischio di sanzioni.

L'obbligo di informare si ferma però davanti alla sfera privata: problemi familiari, problemi di salute che non intaccano la capacità lavorativa, multe senza ritiro della licenza di condurre o anche il ritiro della licenza se l'uso dell'auto non è richiesto per il lavoro, non devono per forza essere comunicati.

Anche il datore di lavoro sottostà naturalmente a un obbligo di informare, per esempio sulle novità nel settore del lavoro. Questo non si estende però a tutte le decisioni aziendali, ma si limita a quelle fondamentali per lo svolgimento del lavoro. In caso di termine del rapporto, il datore di lavoro è tenuto a informare sulle conseguenze sulla cassa pensioni e l'assicurazione infortuni.

Se vi viene meno, si espone a sua volta a san-

zioni, che possono arrivare anche a richieste di risarcimento.

Assicurazioni sociali e contro gli infortuni

Nei rapporti con le assicurazioni sociali e contro gli infortuni, lo scambio di informazioni ha un ruolo fondamentale. Quando si verifica un caso, l'assicurato può essere chiamato a sottoscrivere una procura che permetta a medici curanti e enti assicurativi di scambiarsi informazioni senza ostacoli. Le decisioni devono infatti basarsi su dati medici e, senza questi o senza la procura che permette di ottenerli, il caso assicurato può anche essere respinto. Questo non rientra quindi nell'obbligo di informare, quanto nell'obbligo di cooperare.

Obbligo anche per i dati personali

L'obbligo di informare sussiste per i dati personali. Poiché la situazione familiare e lavorativa è fondamentale per le decisioni su possibili

rendite, vi è l'obbligo di comunicare spontaneamente i cambiamenti.

Per esempio, se una persona guadagna improvvisamente più soldi rispetto a quelli considerati per il calcolo della sua rendita di invalidità, questo va comunicato, poiché avrà ripercussioni anche sull'importo della rendita. Probabilmente vi è stato anche un miglioramento dello stato di salute. Oppure, se nasce un bambino, sorge anche il diritto ad una rendita per figli. Evidentemente, vanno comunicati anche i cambiamenti di indirizzo. Nel caso in cui l'assicurato viene meno al proprio dovere di informare o collaborare, l'assicuratore può, dopo diffida scritta e avvertimento delle conseguenze giuridiche e dopo aver impartito un adeguato termine di riflessione, decidere in base agli atti o chiudere l'inchiesta e decidere di non entrare in materia. Vi possono quindi essere decisioni di rifiuto di rendite oppure richieste di risarcimento.

Assicurazione sulla vita e simili

Nell'ambito della propria pianificazione previdenziale, oppure in congiunzione con una richiesta di ipoteca o anche come complemento all'assicurazione di perdita di guadagno, vengono spesso stipulate assicurazioni sulla vita o di III pilastro 3A. La stipula di queste assicurazioni prevede la stesura di un questionario sulla salute. Qualora le indicazioni fornite dovessero rivelarsi false, l'assicurazione può essere disdetta e le prestazioni negate, indipendentemente dai premi già versati.

Dobbiamo quindi considerare che questo obbligo di informazione esiste. Tuttavia, esso ha limiti chiari in funzione del settore al quale è riferito. È inoltre raccomandabile limitarsi a rispondere solo alle domande effettivamente poste, prestando attenzione a fornire dati veritieri. In caso di dubbio, vale la pena di rivolgersi all'interlocutore o chiedere chiarimenti al team di protezione giuridica.

CONSULENZA ASSICURATIVA

Previdenza vecchiaia anche senza lavoro

Helvetia. Attualmente sono in regime di lavoro ridotto e mi chiedo quale sarà la mia situazione previdenziale nel caso in cui dovessi perdere il lavoro.

La crisi generata dal coronavirus ha investito pesantemente gran parte del sistema economico. Purtroppo moltissimi dipendenti come lei sono in lavoro ridotto o hanno persino perso il loro impiego.

Uno dei maggiori vantaggi del lavoro ridotto consiste nel fatto che non comporta alcuna lacuna nell'ambito della previdenza per la vecchiaia basata sul primo e secondo pilastro. Per il calcolo dei contributi da versare all'AVS e alla cassa pensione continua ad essere determinante il salario intero assicurato. La prestazione di vecchiaia e quelle in caso di decesso o invalidità non subiscono limitazioni.

La situazione cambia leggermente se qualcuno perde il lavoro. L'assicurazione contro la disoccupazione paga ora i contributi al primo pilastro, coprendo la precedente quota

del datore di lavoro. In tal modo si evitano delle lacune contributive. Inoltre, durante il periodo di riscossione dell'indennità giornaliera presso la SUVA, l'assicurazione contro gli infortuni continua a essere valida nella misura in cui sono garantite sia le spese di cura sia l'indennità giornaliera per infortunio in caso di decesso e invalidità. Chi avesse mancato di notificare la perdita di lavoro all'assicurazione contro la disoccupazione dovrà versare autonomamente i contributi AVS e quelli previsti dalla copertura contro gli infortuni.

In questo caso ci sono delle novità in particolare per quanto riguarda il secondo pilastro. L'adesione alla cassa pensione termina con la cessazione del rapporto di lavoro. La cassa pensione garantisce un termine di copertura successiva di un mese per le prestazioni di rischio in caso di decesso e invalidità. Se si è provveduto a notificare il cessato rapporto di lavoro presso l'assicurazione contro la disoccupazione, i rischi di decesso e invalidità continuano a essere assicurati,

ma non la previdenza per la vecchiaia. A partire da 1° gennaio le persone licenziate che hanno compiuto il 58° anno d'età potranno restare nella cassa pensione dell'ex-datore di lavoro. Potranno quindi scegliere se accumulare i contributi per la previdenza per la vecchiaia o se assicurare solo le prestazioni di rischio di decesso e invalidità. Infine dovranno provvedere al versamento degli interi contributi. La cassa pensione consente di proseguire tali versamenti anche con un salario ridotto e, a seconda dei casi, è possibile persino continuare ad essere affiliati all'istituto di previdenza già a partire dai 55 anni.

Le persone più giovani o quelle che non sono state licenziate dal datore di lavoro possono, purché la cassa pensione lo consenta, continuare a finanziare di tasca propria e per un massimo di due anni la loro copertura di rischio e, se necessario, la loro previdenza per la vecchiaia. In tal modo le persone interessate continuano ad avere diritto alla riscossione delle rendite. In alternativa si può richie-

dere la prosecuzione, con o senza copertura di rischio, all'istituto collettore LPP tuttavia solo nel quadro della previdenza minima ai sensi della LPP.

Chi non intendesse proseguire l'assicurazione, dovrà trasferire l'avere della cassa pensione a un istituto di libero passaggio. Oltre a poter adottare una soluzione bancaria o assicurativa è possibile optare per l'istituto collettore.

In generale le molte disposizioni in merito alle prestazioni di previdenza in caso di disoccupazione si riferiscono alle prestazioni legali. Pertanto vale la pena coinvolgere un esperto in materia di previdenza in una fase iniziale. Lui potrà non solo aiutare nella scelta della soluzione più appropriata, ma anche nel creare una garanzia sufficiente di parti di salario più elevate tramite il 3° pilastro. Inoltre, anche durante il lavoro ridotto e la disoccupazione, è possibile versare nel pilastro 3a contributi con regime fiscale agevolato. Franco Facchinetti dell'agenzia generale Helvetia di Lugano e



Franco Facchinetti

i suoi colleghi del team di consulenza SEV sono a disposizione per rispondere a qualsiasi domanda. Il team di consulenza SEV è a disposizione per ulteriori domande. Per ulteriori informazioni visiti il sito Internet www.helvetia.ch/sev.

In partenariato con
helvetia
La Sua Assicurazione svizzera



Le madri hanno diritti – spesso sconosciuti – durante l'allattamento.

DONNE

Gravidanza ad ostacoli

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

La storia di Katia fa davvero scoraggiare le future madri dal lavoro alla guida, almeno presso i tpg.

Katia aspetta un lieto evento. Rimane incinta nell'ottobre 2019 del suo primo figlio. La gravidanza procede bene ma la legislazione le sconsiglia di lavorare come autista di autobus. «Il mio datore di lavoro mi ha fermato dopo sette settimane di gravidanza, il che è una buona cosa, per proteggermi». La fregatura è che l'azienda le trova un altro incarico come tirocinante nel dipartimento di marketing, vendite e comunicazione (MVC). In apparenza, questa poteva essere una buona soluzione, dato che Katia aveva ottenuto un AFC in gestione della vendita al dettaglio. «Una sezione per nulla adatta perché alla fine dell'anno c'è uno stress permanente. Inoltre, in concomitanza con il lancio del Léman Express e la creazione del deposito di En Chardon, la situazione era ancora più gravosa. Questo ambiente stressante non era adatto alla mia situazione. Ero già molto stanca per questa prima gravidanza e lo stress professionale ha peggiorato la situazione».

Katia viene messa al 50% in malattia. In tutto, sarà assente dal lavoro solo per due settimane. Solo che il suo stage viene interrotto il 18 marzo 2020 a causa della pandemia senza che l'azienda le offrisse un'alternativa. «Poiché non ero più in grado di lavorare, i tpg hanno considerato che ero stata assente per malattia per più di tre mesi e questo ha dato loro il diritto di ridurre le mie vacanze. Volevano ridurle di 14 giorni. Ho contestato la decisione perché se non ero in grado di lavorare, era a causa della mancata offerta alternativa da parte dei tpg, che non mi ha proposto un altro incarico. Così ho contattato il SEV e con la segretaria sindacale Valérie Solano abbiamo vinto la nostra causa. Ma tutti questi ostacoli sono faticosi e danno una cattiva immagine dell'azienda, che vorrebbe essere maggiormente attrattiva per le donne».

Katia ha dovuto sopportare molte angosce. I tpg hanno chiesto al suo medico di certificare che poteva lavorare – mentre i medici sono interpellati per certificare l'inidoneità – e di rinunciare al segreto medico durante i periodi di formazione in gravidanza... Dopo la nascita di suo figlio alla fine di maggio 2020, Katia ha beneficiato di quattro settimane di congedo per allattamento previste dallo statuto dei dipendenti tpg. «Questo congedo per l'allattamento è considerato come una malattia. Così, se un dipendente è malato in altri periodi dell'anno, rischia una riduzione delle ferie se l'assenza per malattia supera i tre mesi. Quando siamo

assunti, questo congedo per allattamento ci viene venduto come una prestazione progressiva. In realtà non lo è». Le insidie si materializzano anche quando Katia torna al lavoro dopo il suo congedo per allattamento prolungato. Poiché sta allattando, la legge le dà diritto a 90 minuti in più al giorno. Per allattare al seno, deve essere disponibile un frigorifero e i locali devono essere adatti all'estrazione del latte. Ma queste condizioni non erano soddisfatte per un'autista. I tpg l'hanno quindi esentata dalla guida e le hanno offerto un corso di formazione.

Come in un brutto sogno, le è stato infatti proposto un corso di formazione nel settore tecnico, molto faticoso (carichi pesanti, pulizia e trasporto di attrezzature) e inadatto alla realtà di una donna che allatta. «L'allattamento al seno è molto faticoso e ho l'impressione che ci sia una mancanza di consapevolezza».

Dopo aver lottato di nuovo con l'appoggio di Valérie Solano, ho potuto fare uno stage nel settore dell'abbigliamento. Katia non sta più allattando e può riprendere a guidare dopo un viaggio irto di difficoltà. «Non ero a mio agio né durante la gravidanza né dopo. I tpg dovrebbero occuparsi meglio del benessere delle donne se vogliono presentarsi come un datore di lavoro attrattivo.»

Modelli arcaici



Valérie Solano è segretaria sindacale del SEV a Ginevra dove è responsabile dei tpg.

Che cosa pensi di quanto è successo a Katia?

Constato che se una donna non esige i suoi diritti, questi non saranno automaticamente concessi. C'è chiaramente una mancanza di informazione sui diritti - voluta o meno. Le angosce vissute da Katia dimostrano che una donna deve adattarsi alla vita dell'azienda. Evidenziano anche il modo in cui molte aziende di trasporto pubblico operano sulla base di modelli arcaici che non riflettono le aspirazioni dei dipendenti e delle dipendenti di oggi.

A che cosa fai riferimento esattamente?

Gli orari di lavoro irregolari sono ovviamente una realtà. Ma il personale potrebbe anche ottenere maggiore regolarità in orari irregolari. Ai tpg, mi è stato detto che è difficile avere abbastanza autisti il mercoledì perché molti hanno congedo per stare con i loro figli.

Occorre trovare soluzioni per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata, un elemento centrale sia per gli uomini, sia per le donne.

C'è un chiaro cambiamento della società e anche i datori di lavoro devono tenerne conto.

COMITATO SEV

Un bilancio finanziario specchio della pandemia

Vivian Bologna Il Comitato SEV si è riunito venerdì scorso in videoconferenza per discutere, tra l'altro, i conti 2020 della nostra organizzazione sindacale, che si chiudono con un deficit di circa 500.000 franchi.

Questo risultato è in parte dovuto alla riduzione delle quote associative. Per il resto, il Comitato ha potuto constatare che il controllo dei costi è al centro della gestione finanziaria per evitare un possibile aumento delle quote. È stato il calo delle entrate delle quote a causare le maggiori discussioni. Il Comitato, in quanto organo strategico, affronterà il tema del reclutamento di nuovi membri in modo più approfondito in una prossima seduta. Si è però anche notato che il 2021 è iniziato bene dal punto di vista dei nuovi membri.

C'è stata anche una discussione sugli

eventi futuri, che ovviamente dipenderanno dalla situazione sanitaria: il Primo Maggio, per esempio, sarà - anche solo in parte - in presenza? Niente è meno sicuro. Le decisioni saranno prese presto.

Il 21 maggio, sarà il turno dello sciopero per il futuro (maggiori dettagli a pagina 3). Anche il 14 giugno costituisce un appuntamento centrale per la parità di genere e i diritti delle donne. La Commissione Donne SEV ci sta lavorando.

Infine, il 18 settembre è prevista una giornata di mobilitazione sotto l'egida dell'USS. Resta ancora da vedere come.

Il Comitato ha anche accettato un credito di 165.000 franchi per rinnovare l'area di ricevimento del segretariato centrale. Aveva davvero bisogno di un tocco di freschezza, dopo 45 anni di onorato servizio.

SEZIONE PV TICINO e MOESANO

ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA 2021

Giovedì 6 maggio 2021, ore 10.30

presso l'Albergo Svizzero a Capolago, a 2 minuti dalla stazione FFS

Il Comitato PV-Ticino e Moesano vi invita all'assemblea ordinaria.

Ordine del giorno:

1. Apertura Assemblea e approvazione dell'ordine del giorno
2. Nomina scrutatori
3. Approvazione verbale ultima Assemblea
4. Rapporti: a) del presidente
b) del cassiere
c) della Commissione di verifica della gestione
d) discussione e approvazione rapporti
5. Preventivo 2022
6. Nomina di un supplente nella Commissione di verifica della gestione
7. Relazione di un rappresentante del Segretariato SEV
8. Relazione di un rappresentante ATIDU sui diritti dei deboli d'udito
9. Consegna attestati di benemerita (40.mo fino 80.mo di affiliazione SEV)
10. Eventuali

Il verbale dell'Assemblea 2020 e i conti 2020 saranno a disposizione per consultazione a partire dalle ore 10.15.

Il comitato SEV-PV Ticino e Moesano coglie la gradita occasione per inviare a tutti i migliori auguri per serene e liete Festività Pasquali.

Pranzo: al termine dei lavori avrà luogo un bel pranzo a base di capretto al quale sono invitati tutti i/le presenti all'assemblea;

Iscrizioni Sopraceneri: annunciarsi entro il 30 aprile al cassiere Alberto Rusconi, 091 745 17 70 o 079 230 32 16, mail: alberto.rusconi@ticino.com

Iscrizioni Sottoceneri: annunciarsi entro il 30 aprile a Massimo Piccoli, 079 505 11.07 o mail: pimax1954@bluewin.ch

NB. In caso di annullamento dell'evento dovuto al Covid19 sarete informati sulla prossima edizione del Giornale SEV.

Trasporto: treni consigliati

Da Airolo IR pt. 8.02 - da Faido pt. 8.21 da Biasca pt.8.45 - Bellinzona ar. 9.00 cambio treno **S10 pt. 9.16** - **Capolago ar. 09.51**

Da Bellinzona S10 pt. 9.46 - **Capolago ar. 10.21**

Da Locarno S20 pt. 9.25 - **Tenero pt. 9.29** - **Cadenazzo pt 9.39** - Lugano ar. 9.54 - **Cambio treno S10 pt. 10.06** - **Capolago ar. 10.21**

Da Chiasso S10 pt. 9.54 (ferma in tutte le stazioni) Capolago ar. 10.08

Treni consigliati per il rientro verso Chiasso - partenza ogni 30 minuti ...21 e ...51

Treni consigliati per il rientro verso Nord - partenza ogni 30 minuti ...08 e ...38

VPT

18.05
Giornata Bus

La **Giornata Bus** si terrà il 18 maggio 2021, a Berna presso il centro conferenze di UNIA Eggghölzli, Weltpoststrasse 20. **Iscrizioni entro il 4 maggio.**

Il programma della conferenza sarà pubblicato su vpt-online.ch. La registrazione alla giornata avviene online tramite vpt-online.ch. Il tuo login SEV (<https://sev-online.ch/it/members/login/>) è sufficiente per accedere.

14.09

Giornata Ferrovia

La **Giornata Ferrovia/turismo**, inizialmente prevista alla fine del mese di maggio, si terrà il 14 settembre a Bienne, presso l'Hotel City. Ancora da stabilire l'orario di inizio. I vertici VPT hanno preferito rinviare alla fine dell'estate l'appuntamento. Il programma dettagliato della conferenza sarà ad ogni modo pubblicato a tempo debito su vpt-online.ch.

Gioventù

17.04
Foxtrail

La Gioventù SEV si lancia nel Foxtrail. Un appuntamento di sicura attrattività.

Ritrovo alle 13.00 presso la stazione autobus STI. Partenza dalla stazione di Thun. Abbigliamento confortevole e soprattutto scarpe comode. Durata del percorso: 180 minuti. Costo: per i non membri CHF 32; per membri SEV CHF 20. Gratuito per gli/le apprendisti/e. Iscrizioni entro il 12 aprile a: jugend@sev-online.ch.

Nomen Omen

20.04
Conferenza zoom

Gli stereotipi, in particolare quelli di genere, riproducono ancora oggi una società di tipo patriarcale e discriminatoria nei confronti delle donne. La comunicazione dei mass media è un importante strumento per combattere questo fenomeno. La **rete nate**

il **14 giugno** organizza una serie di incontri via zoom: «NOMEN OMEN: l'importanza delle parole». Gli incontri verteranno in particolare sui temi del linguaggio, i luoghi comuni, l'impatto delle immagini e la narrazione della violenza nei media. Il 20 aprile si terrà la conferenza «La forza dell'immaginazione» dalle ore 18.30-19.30. L'invito a tutt* è a partecipare. Iscrizioni a: sciopero@nateil-14giugno.ch

Formazione

04-05.05
Corsi LPV esami periodici

Come da consolidata e apprezzata tradizione la LPV organizza i corsi di preparazione agli esami periodici. Istruttori professionisti illustreranno in modo chiaro e comprensibile, regolamenti e prescrizioni. Spazio anche all'esercitazione. Il primo corso si terrà dal **4 al 5 maggio** a Bellinzona, con inizio alle ore 08.15. Il 4 maggio il corso di terrà presso l'Albergo Internazionale, il 5 maggio presso la Casa del popolo. **Costo del corso:** membri LPV: CHF 50 (dettagli secondo condizioni generali); per i non membri CHF 625. Nell'importo sono compresi documentazione e ristorazione. **Congedo di formazione:** può essere chiesto un congedo di formazione per i macchinisti di FFS, FFS Cargo, SBB Cargo Int. e BLS. **Iscrizione:** Thomas Giedemann, 079 505 04 57. In autunno si terrà il secondo corso; dettagli seguiranno.

Comitato centrale PV. Le facilitazioni di viaggio rappresentano un legame forte, che unisce i pensionati e le pensionate al loro precedente datore di lavoro, ossia FFS o ITC (Imprese di trasporto concessionarie).

Essi hanno inoltre il vantaggio di poter viaggiare all'estero a tariffa ridotta, grazie alla tessera di legittimazione FIP.

Di recente siamo stati informati che questa tessera sarà consegnata automaticamente soltanto ai pensionati e vedovi – uomini e donne

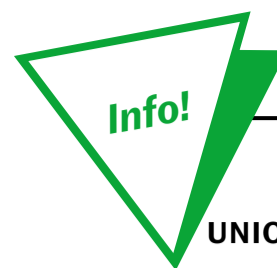
– fino agli 85 anni. Questo poiché, in base alle esperienze, le persone oltre questa fascia d'età fanno molto meno uso dell'offerta. Ovviamente il diritto di richiedere la legittimazione sarà mantenuto anche in futuro.

La stessa potrà essere ordinata presso il Servizio FVP, Bollwerk 8, 3000 Berna 65 (tel. 051 220 12 12, fvp@sbb.ch). I pensionati e le pensionate delle Imprese di trasporto concessionarie (ITC) devono invece rivolgersi direttamente alla direzione della rispettiva azienda.

nel 2017 l'azienda ha indetto un corrispondente mandato, con il nome di «Aruba». Il progetto, dal costo di 20 milioni di franchi, dovrebbe permettere alla clientela di acquistare più agevolmente i biglietti per viaggiare verso altri Paesi europei. L'avvio era previsto per inizio 2020, ma sia i viaggiatori sia i nostri consulenti alla clientela, attendono ancora un primo segnale concreto.

5. Un errore conosciuto nella App FFS provoca irritazione. Servirsi dell'App FFS richiede attenzione. Chi ha memorizzato un abbonamento di comunità e vuole acquistare un viaggio fuori dell'ambito delle sue zone, rischia di pagare molto di più. Questo perché l'App non è in grado di computare correttamente l'abbonamento esistente. Il problema è conosciuto ma non sarà risolto in tempi prevedibili.

6. Archivio dei temi. Due temi per il prossimo incontro delle parti sociali: informazione sull'attribuzione e l'estensione di tempo flessibile nelle aree di distribuzione VSV; procedura nella Regione Ticino in relazione al diritto di codiscussione del personale nell'assegnazione di «servizi di rilevamento» sulle reti celeri.



UNIONE SINDACALE TICINO E MOESA

Le colonie pronte a ripartire in sicurezza



Laura Calebasso. Siamo felici di potervi presentare il piano dei turni di colonia per l'estate 2021, con l'auspicio di offrire una pausa ricreativa – davvero importante con i tempi che corrono! – in un contesto educativo e stimolante. Abbiamo deciso di fare tesoro dell'esperienza 2020, riproponendo la separazione fra turni per adolescenti e bambini: il primo turno è infatti riservato ai partecipanti da 5 a 11 anni, mentre ai più grandi è dedicato il secondo turno di colonia. Questa formula permette una particolare attenzione ai ritmi e alle esigenze di ciascuna fascia di età, difficilmente raggiungibile con il classico sistema di turni contemporanei.

Colonia montana bambine/i da 5 (2016) a 11 anni (2010) in programma a Rodi Fiesso da **martedì 29 giugno a martedì 13 luglio**. Rette: sindacalizzati 400.- / non sindacalizzati 500.

Campo per adolescenti da 12 (2009) a 14 anni (2007) in programma a Rodi Fiesso da **giovedì 15 luglio a giovedì 29 luglio**. Rette: sindacalizzati 500.- / non sindacalizzati 600.

Per qualsiasi informazione la responsabile Laura Calebasso è a disposizione: tel. 076 381 38 78.



Info e formulari di iscrizione sul sito www.coloniedeisindacati.ch.

Agenda 4/21

MOBILITÀ

FIP per pensionati

AS VIAGGIATORI

Tanti temi sul tavolo

Servizio stampa AS. Alla riunione del settore Viaggiatori del 18 marzo scorso, sono stati discussi questi temi.

1. Annullamento giornata settoriale 2021. Cancellata la giornata settoriale del 2021 finché la situazione pandemica non consentirà una programmazione.

2. Passaggio di proprietà di «Securitrans». Dai media, come pure dalle FFS, abbiamo saputo che a gennaio 2021 le FFS stesse hanno ripreso l'intero pacchetto azionario di Securitrans. Le FFS intendono continuare a occupare alle attuali condizioni d'impiego i circa 860 dipendenti. Securitrans verrà gestita come società affiliata delle FFS almeno fino alla fine del 2021. Sarà interessante vedere dove saranno insediate la Sicurezza sui cantieri ferroviari e, soprattutto, la Sorveglianza speciale.

3. Modello «Priora»: non per l'intero personale TPO. Grazie a «Priora», i collaboratori delle categorie professionali con forti sollecitazioni o in un livello retributivo modesto possono andare prima in pensione integralmente o in parte. In questi casi le FFS assumono il finanziamento aggiuntivo della pensione transitoria. I collaboratori della centrale operativa d'intervento TPO non rientrano nella catena di funzioni per «Priora». Si valuta la possibilità di eccezioni.

4. Grandi attese per i nuovi treni notturni – ma i sistemi di vendita delle FFS sono pronti? La rete dei treni notturni è destinata a crescere. Chi però vuole prenotare un viaggio nel traffico internazionale con le FFS deve armarsi di tempo e pazienza. Le FFS sono consapevoli che il loro sistema è complesso. Il problema non è nuovo. Per questo

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 Berna 6, 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
SEVzeitung@fachmedien.ch,
Prestampa: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Stampa: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Prossima edizione: 23.04.2021.
Chiusura redazionale: 14.04.2021, ore 10.00.

I NOSTRI MORTI

La sezione **PV Ticino e Moesano** ha il mesto compito di annunciare il decesso dei seguenti membri:

Massera Carla, Medeglia, anni 87

Caldelari Teresina, Morbio Superiore, anni 99

Martinetti Rosa, Bellinzona, anni 98

Trisconi Sergio, Giubiasco, anni 89

Albertoni Olga, Castione, anni 96

Bavera Norma, Morbio Inferiore, anni 69

Dellagiovanna Luciano, Lugano, anni 51

Filippi Fedora, Prato Leventina, anni 59

Ortelli Rosanna, Lodrino, anni 71

Albertini Olga, Castione, anni 78

Tedeschi Giordano, Pianezzo, anni 86

Del Bosco Luigi, Somazzo, anni 81

Pera Gianfranco, Muralto, anni 88

CONDOGLIANZE

La sezione LPV Ticino è vicina al collega **Mirko Frizzarin**, colpito negli affetti per il decesso del papà Giuseppe ed esprime sentite condoglianze.

LA NOSTRA STORIA

150 anni della Comune di Parigi



Timothée Guitard, estratto da un articolo su L'Événement syndical, n. 11, 17 marzo, pubblicato su www.evenement.ch

150 anni fa, la Comune di Parigi poneva già l'accento sull'importante posta in gioco della società attuale: socialismo o capitalismo, emancipazione femminile, democrazia diretta o ben altro. Nei 72 giorni della sua esistenza, dal 18 marzo al 28 maggio 1871, la Comune fu la bozza di una risposta a queste domande sociali, al punto che numerosi rivoluzionari che seguirono si dichiararono difensori dei suoi progetti.

Il 19 luglio 1870, una Francia mal preparata dichiara guerra a una Prussia meglio armata. Inevitabilmente la Prussia prende rapidamente il sopravvento. Bismarck è pronto a firmare la pace a condizione che gli venga ceduta l'Alsazia-Lorena. Il 28 gennaio viene firmato l'armistizio. Il nuovo governo di Adolphe Thiers decide di trasferirsi a Versailles anziché a Parigi.

Il 18 marzo 1871, di primo mattino, il governo di Thiers invia a sorpresa una brigata per requisire i cannoni piazzati sulle alture di Montmartre e Buttes-Chaumont. Al sorgere del sole i parigini si svegliano e vengono a sapere dell'attacco di Thiers. Nonostante le minacce dei loro generali i soldati non sparano sulla folla. Gli uomini di Thiers fraternizzano con i parigini.

Questa data, il 18 marzo 1871, è considerata

l'inizio della Comune di Parigi. Il 26 marzo, il comitato centrale della Guardia nazionale di Parigi organizza le elezioni municipali. La bandiera rossa, emblema di una società egualitaria, è issata sull'Hôtel de Ville, il Pantheon e Notre-Dame. Le prime misure della Comune sono chiare: rifiuta categoricamente di riconoscere l'autorità dell'Assemblea di Versailles. I parigini sono dispensati dal pagamento degli ultimi nove mesi di affitto.

I progressi sociali della Comune

La Comune, durante la sua breve vita, ha creato una nuova società attraverso numerosi cambiamenti: divieto di lavoro notturno, aumento dei salari dei lavoratori, gli stranieri sono autorizzati a diventare cittadini. La misura più vicina al socialismo presa dalla Comune fu senza dubbio la collettivizzazione dei laboratori artigianali abbandonati dai loro proprietari che erano partiti per Versailles. I lavoratori si organizzano in cooperative e gestiscono da soli questi laboratori.

Sul fronte delle leggi e del sistema giudiziario viene ristabilito il divorzio, la giustizia diventa gratuita e i giudici e i funzionari pubblici devono essere eletti. Anche l'istruzione è modificata di conseguenza: la scuola gratuita, obbligatoria e laica. Lo Stato e la Chiesa si separarono, ma la libertà di credo è conservata. Dall'11 aprile al 21 maggio, una lotta spietata ha luogo alle porte di Parigi. Domenica 21 maggio, mentre si organizzava un grande concerto nel giardino delle Tui-

leries, le truppe di Versailles entrano a Parigi dalla porta di Saint-Cloud. Questo segna l'inizio della «settimana di sangue».

La settimana di sangue

Il 22 maggio, circa 60 000 soldati di Versailles sono a Parigi. I «comunardi», nonostante il disordine totale, continuano a combattere durante i giorni seguenti.

Tra gli insorti, molte sono donne. La storia ne ha fatto dei simboli e persino dei miti. Anche se le donne non avevano il diritto di voto, erano comunque attive e numerose nei circoli e nelle organizzazioni popolari. Durante gli ultimi momenti della Comune, hanno contribuito attivamente a difendere le barricate e lottato per le loro idee. La più famosa tra loro è Louise Michel.

Le truppe di Versailles mostrano un'incredibile crudeltà; molti prigionieri vengono uccisi. Gli ostaggi, tra cui l'arcivescovo di Parigi, sono giustiziati. Il 27 e 28 maggio si combatte al cimitero Père-Lachaise e molti federati vengono fucilati. Il 28 maggio, il cuore di Parigi è nelle mani delle truppe di Versailles.

A quel punto, la Comune non esiste più. Tuttavia, questo non segna la fine dei massacri, al contrario. Parigi si trasforma in un vero mattatoio. I quartieri degli operai sono meticolosamente setacciati. Gli storici stimano che siano morte tra le 20 000 e le 30 000 persone. A titolo di paragone, il Regime del Terrore della Rivoluzione francese fece circa 2500 morti in se-

dici mesi. La settimana di sangue fu una carneficina senza precedenti. Una volta terminate le uccisioni e rimossi i cadaveri, i 36 000 prigionieri furono processati. La maggior parte di loro, come Louise Michel, fu deportata.

Questi tragici eventi che seguirono la Comune contribuirono molto alla sua notorietà. La Francia e il mondo vengono a conoscenza del massacro. I federati ottengono la simpatia della popolazione e si crea una divisione sociale duratura. I «comunardi» si sono guadagnati il rispetto del popolo.

L'influenza della Comune di Parigi oggi

La Comune di Parigi ha avuto un ruolo pionieristico. Nei pochi mesi della sua esistenza, ha dato l'esempio di una nuova società, una società più egualitaria, più democratica. Non possiamo sapere come si sarebbe evoluta la Comune se fosse durata più a lungo, ma è stata il punto di partenza per molti cambiamenti. I miti che alimentano la storia hanno contribuito molto alla divulgazione delle sue idee. I massacrati della settimana di sangue sono usati come esempio della violenza borghese contro il popolo quando cerca di ottenere una qualche forma di giustizia sociale. I comunardi, invece, sono elevati allo status di eroi. Quest'anno commemoriamo il 150° anniversario di questa importante rivolta popolare. Un evento storico di primo piano che dimostra davvero che la società può cambiare dalla base e che non deve cadere nelle pagine dimenticate della storia.



LA RICONQUISTA

Jörg Matter

La Völklingerhütte (D, Saarland) fu chiusa da un giorno all'altro nel 1986. Nel vero senso della parola: nella città, dove prima era stata rumorosa e polverosa 24 ore al giorno, ora era improvvisamente

totalmente tranquilla. Questo deve essere sembrato molto strano alla gente di Völklingen. Nel 1994, il monumento del periodo d'oro dell'industrializzazione è stato aggiunto alla lista del patrimonio

mondiale dell'UNESCO. Da allora, la natura ha proceduto indisturbata a reclamare il sito e a ricoprirlo di vegetazione. Il risultato è un'immagine provocatoria della transitorietà.

?

QUIZ

Occhi aperti risposte sicure

1. Di che cosa soffrono in particolare gli autisti di autobus secondo un sondaggio SEV del 2019?

- a. Mal di testa ed emicranie
- b. Dolori alle ginocchia
- c. Disturbi del sonno e dell'appetito

2. Quale messaggio vuole trasmettere il SEV nel contesto del movimento per il clima?

- a. «I/le dipendenti del trasporto pubblico sono preoccupati/e per il clima»
- b. «Il trasporto pubblico è parte della soluzione»
- c. «Senza di noi non funzionerà nulla»

3. Cosa è successo di unico nel 2006 in riferimento al CCL FFS?

- a. Il SEV aveva disdetto il CCL delle FFS per fare pressione sui negoziati
- b. Le FFS avevano disdetto il CCL per fare pressione sui negoziati
- c. Il CCL era stato prolungato di quattro anni senza negoziati

4. Qual è la percentuale di donne alle FFS (società madre)?

- a. circa il 28%
- b. circa il 18%
- c. circa il 33%

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 13 aprile 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 **Reka Check 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 03/2021: c/c/a/b

I buoni libro del valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Anja Lareida**, socia AS Berna.

SULLE ORME DI...

Telmo Simoes e Giorgio Calabrese



Giorgio Calabrese e Telmo Simoes: un duo complice alla guida della sezione VPT-TN.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Di solito questa rubrica è dedicata a una persona. Questa volta, abbiamo scelto di seguire un duo, molto attivo e legato da una bella complicità. Telmo Simoes e Giorgio Calabrese sono rispettivamente presidente e vicepresidente della sezione VPT-TN, una delle tre sezioni che organizzano i dipendenti TransN nel cantone di Neuchâtel.

Ad inizio marzo, ho accompagnato il segretario sindacale Jean-Pierre Etique al centro di manutenzione della TransN a Neuchâtel. Ha una riunione con Telmo Simoes e Giorgio Calabrese. Questa è l'occasione perfetta per farne un ritratto.

Telmo Simoes è presidente della sezione VPT-TN dall'inizio di settembre, quando ha preso il posto di Jean-Michel Pantet, andato in pensione. Telmo è entrato in TransN (o meglio TN prima della fusione con TRN) nel 2007 come autista di autobus e ora è responsabile della distribuzione. Problemi di salute gli impediscono di guidare sulla rete. «Nel 2014 ho avuto un attacco epilettico mentre guidavo. Di conseguenza, ho dovuto subire un intervento chirurgico per un tumore. TransN mi ha offerto l'opportu-

rità di riqualificarmi offrendomi un apprendistato come impiegato commerciale, che mi ha poi permesso di diventare disponente e un anno e mezzo dopo di assumere la gestione del team della distribuzione».

Occupandosi quotidianamente della Legge sulla durata del lavoro e della sua ordinanza, Telmo è in grado di intraprendere azioni concrete per il benessere dei suoi colleghi. Può quindi mettere in pratica ogni giorno le sue convinzioni sindacali. «Sono responsabile della commissione turni. Esco per incontrare i conducenti e ascoltarli. L'obiettivo è quello di progettare i turni tenendo conto dei loro bisogni e delle loro aspettative e di proporre rotazioni che permettano loro di conciliare al meglio la loro vita privata e professionale. Il benessere dei dipendenti è anche nell'interesse dell'azienda. Questo include anche locali di riposo sufficienti e di buona qualità».

Il giovane presidente attribuisce grande importanza alla comunicazione aperta e onesta: «L'ascolto è essenziale perché nessuno è un numero».

Tutti abbiamo i nostri alti e bassi. Per i colleghi, è importante essere sempre presenti per parlare con loro quando sono spesso soli al volante nella loro cabina di guida. I suoi obiettivi in termini di sindacalizzazione sono ambiziosi:

«Voglio che il 90% dei miei colleghi siano membri del SEV e che siano orgogliosi del loro sindacato». La qualità del lavoro della sezione e del segretario sindacale Jean-Pierre Etique sono i migliori argomenti per raggiungere questo obiettivo.

Complicità con Giorgio Calabrese

A Neuchâtel, i colleghi possono anche contare su un vicepresidente che conosce l'azienda come le sue tasche. Giorgio Calabrese, 47 anni, ha trascorso la maggior parte della sua vita professionale in azienda: «Ho iniziato nel 1989 con un apprendistato come elettricista. Dopo aver ottenuto l'attestato federale, ho passato due anni presso TN prima di essere richiamato dal mio ex maestro di apprendistato». Giorgio Calabrese è passato dalla riparazione di veicoli elettrici - treni, filobus e funicolari - al lavoro in ufficio come assistente tecnico.

«Ora sono incaricato di seguire missioni e progetti. Mi occupo della gestione del tempo per i dipendenti dei centri di manutenzione dei veicoli, delle infrastrutture e della logistica. Sono immerso nel mondo della Legge sulla durata del lavoro e, come Telmo, mi assicuro che il personale goda di buone condizioni di lavoro nel rigoroso rispetto della legge per proteggere al meglio la salute dei/delle colleghi/e».

Come vicepresidente della sezione, Giorgio Calabrese è anche responsabile del rispetto del CCL. Ma la sua posizione nella gerarchia non ostacola il suo impegno sindacale? «Al contrario, non sono abbastanza in alto per essere fuori passo», ride. «Sono a un livello in cui, agendo sulla gestione dell'orario di lavoro, posso partecipare al benessere dei dipendenti. La mia posizione e quella di Telmo contribuiscono a rafforzare il partenariato tra il SEV e la direzione».

Il SEV presso TransN? Scopri il nostro video sulla pagina Facebook e youtu.be/ENebtq0inlo

Una collaborazione tanto più importante perché «il mondo del trasporto pubblico si trova di fronte a richieste molto elevate da parte degli utenti. I nostri servizi devono essere di alta qualità. Questo significa che dobbiamo avere le migliori infrastrutture e veicoli possibili. Siamo molto lontani dall'immagine distorta dei funzionari nascosti».

Con Giorgio e Telmo, i colleghi di TransN possono contare su due militanti per i quali il servizio pubblico e la difesa del personale non sono solo parole vuote.

A QUALE PREZZO?

swen

