



# SEV N.5

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



PRIMO MAGGIO

## Tuti: «Svolta sociale»

▶ p. 4

**EDITORIALE** di Aroldo Cambi

## Il dilemma del secondo pilastro

Tutte le casse pensioni sono sulla stessa barca, sballottata tra aspettative di prestazioni ed esigenze di contenimento dei rischi. Le prospettive attuali delle prestazioni si limitano purtroppo solo al mantenimento dell'attuale livello delle rendite, dato che ogni auspicio di miglioramento viene soffocato da tassi di interesse nulli o addirittura negativi. La gestione dei rischi punta invece a evitare sotto coperture e le conseguenti necessità di risanamento. Rivendicare prestazioni è notoriamente un compito assunto dai rappresentanti del personale, mentre i datori di lavoro sono più preoccupati dalla gestione dei rischi, poiché su di loro ricade una maggior pressione in caso di risanamento. Un consiglio di fondazione che vuole svolgere seriamente il proprio compito non può sottrarsi a

questo dilemma: una gestione oculata e l'adozione di misure calibrate permettono di evitare sotto coperture e risanamenti, ma il riconoscimento di prestazioni previdenziali dignitose esige l'adozione di rischi d'investimento calcolati e la fissazione di obiettivi ben tarati. Questo confronto richiede a tutti i membri, siano essi rappresentanti degli assicurati o dei datori di lavoro, capacità di pensiero strutturato, disponibilità al compromesso e lungimiranza. In particolare, quest'ultimo requisito è indispensabile per inquadrare correttamente avvenimenti negativi e realtà difficili in una prospettiva a lungo termine. Chi nel 2008 avrebbe mai pensato che, dopo la crisi finanziaria, gli indici azionari avrebbero impiegato solo pochi anni per risalire alle stelle? Nel contesto estremamente difficile degli ultimi anni, con

tassi d'interessi nulli o negativi, le casse pensioni ben gestite riescono a far registrare rendimenti dell'ordine del 4%. Sino a che punto questa anomalia è presa in considerazione nelle nostre previsioni? E sino a che punto consideriamo il fatto che un datore di lavoro solido abbia una prospettiva di continuare la propria attività per i prossimi 20 o 30 anni e oltre? Queste domande sono cruciali, soprattutto per determinare obiettivi come gli interessi sugli averi di vecchiaia, le pensioni e i diritti. L'ultimo decennio ci ha insegnato che le casse pensioni che hanno saputo capire, affrontare e risolvere con lungimiranza il dilemma di cui sopra hanno ottenuto buoni rendimenti e quindi conservato buone prestazioni pensionistiche, nonostante i postumi della crisi finanziaria, i tassi d'interesse nulli, la crisi dell'euro e la pandemia!

### Salute

Malattie di lunga durata: una borsa degli impieghi comune nei trasporti pubblici

2

### Serie CCL

Le sfide per lo sviluppo futuro dei CCL tra famiglia e digitalizzazione

5

### Clima

Sciopero per il futuro: incontro con una rappresentante del comitato ticinese

7

## CoPe: elezioni suppletive

Votate!

Le elezioni suppletive per le Commissioni del personale (CoPe) alle FFS hanno compiuto un passo in più: dopo aver aperto le candidature per i posti vacanti entro il 1° marzo, oggi sappiamo chi e dove è stato eletto tacitamente e chi invece si presenta per l'elezione. «A nome del SEV mi congratulo sinceramente con tutti gli eletti e li ringrazio per la loro disponibilità a impegnarsi nelle CoPe in favore del personale FFS», queste le parole di Jürg Hurni, il segretario sindacale che al SEV coordina le elezioni delle CoPe. Nelle circoscrizioni elettorali dove si svolgono elezioni, il 22 aprile tutti gli aventi diritto di voto ricevono un messaggio e-mail sull'account personale delle FFS contenente i dati di accesso e la password personali. In questo modo si disporrà dei dati di accesso all'eVoting. L'accesso e la password scadranno al termine dell'immissione dei dati. Si potrà votare fino al 21 maggio. **Tutte le info sul nostro sito internet: [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch) e sull'intranet FFS e FFS Cargo.**

## Deficit BLS

Dall'inizio della «situazione eccezionale» il 16 marzo 2020, la compagnia ferroviaria bernese BLS ha trasportato quasi il 60% di passeggeri in meno del normale. Non sorprende che nel traffico regionale la crisi del coronavirus provochi un deficit di circa 40 milioni di franchi. Anche le entrate che la BLS riceve dall'uso delle sue infrastrutture da parte di altre ferrovie sono in calo. Il risultato è una perdita supplementare di circa 10 milioni di franchi. Il SEV si impegna a far sì che i lavoratori non debbano pagare il prezzo della crisi e degli errori di gestione.

## Pulizie esternalizzate

La comunicazione a tutto il personale interessato è stata fatta nella giornata di giovedì. Le intenzioni delle FFS sono di concentrare i propri servizi di pulizia con il proprio personale unicamente nelle grandi stazioni. Da metà 2022 sino a fine 2023 con questa esternalizzazione verranno eliminati 130 - 150 posti di lavoro attribuiti attualmente a lavoratori temporanei e creati nelle stazioni a media e alta affluenza 30-50 posti di lavoro. Il personale sia fisso che temporaneo però non ci sta e chiede per mezzo del Sindacato un chiaro cambiamento di rotta.



©AUGAGNEUR

## SALUTE E TRASPORTO PUBBLICO

# Una borsa di impieghi comune per i TP?

Yves Sancey  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

**Il nostro dossier sulla salute sul lavoro continua con il punto di vista di un medico del lavoro, la Dottoressa Laurence Wasem, che conosce bene le condizioni di lavoro specifiche delle professioni nel mondo dei trasporti.**

**Come professionista nella medicina del lavoro, come valuta l'evoluzione del mondo professionale degli ultimi dieci anni?**

Gli studi recenti mostrano un aumento dello stress e del burnout dovuto all'intensificazione del lavoro. Rispetto ad altri paesi europei, gli svizzeri resistono più a lungo allo stress, ma quando si ammalano, lo sono per più tempo. Alcune aziende hanno paura di generare delle aspettative con la prevenzione, in particolare per combattere l'aumento dello stress psicologico e organizzativo, aspettative che non potrebbero soddisfare, soprattutto se questo chiama in causa la gestione. Anche se sostengono e finanziano senza problemi una campagna di vaccinazione, saranno più riluttanti a prendere misure per prevenire rischi psicosociali.

### Bio express



**Dottoressa Laurence Wasem, 59 anni, specialista FMH in medicina del lavoro. Ha lavorato presso l'Institut de santé au travail (ora Unisanté) a Losanna fino al 2005, poi come medico cantonale aggiunto presso il Servizio della sanità pubblica del Cantone di Vaud. Dal 2010 è indipendente e lavora su mandato nei Cantoni di Ginevra, Vaud e Neuchâtel. Ha due figlie, una insegnante e l'altra medico.**

**Esiste una specificità dei mestieri nel settore dei trasporti che li predispongono a maggiori danni alla salute?**

Ogni professione ha i suoi rischi specifici. Oltre all'indagine del SEV, un recente studio francese ha mostrato che le percentuali di rischio di problemi cardiovascolari e di patologie legate a una vita sedentaria, come ad esempio il diabete, sono più elevate in queste professioni. Per poter esercitare bene un'attività di conducente, bisognerebbe idealmente avere uno stile di vita impeccabile, un capitale di salute che duri fino alla pensione e inoltre resistere all'aumento delle inciviltà. La realtà è spesso più complessa!

**Quali soluzioni possono offrire le aziende in caso d'impossibilità ad esercitare la propria professione per motivi medici?**

Conservare l'impiegabilità è una sfida che dura quanto una carriera. Leggendo il vostro articolo (si veda edizione precedente), ho pensato che l'ideale sarebbe di poter contare su una struttura di tipo «integrazione per tutti», capace di offrire un reinserimento alle persone che non sono riconosciute dall'AI, ma che non possono continuare la loro professione per motivi di salute. Questo potrebbe essere realizzato raggruppando le imprese di trasporto per offrire una borsa degli impieghi interna comune con, ad esempio, posti di lavoro di pulizia anziché esternalizzarli con una cascata di subappalti che alla fine possono rivelarsi molto costosi. La rivalutazione di certe attività considerate come accessorie dovrebbe mettere in evidenza il fatto che le persone non sono intercambiabili.

**C'è una maggiore pressione da parte delle direzioni sulle persone malate?**

Le insoddisfazioni, le controversie che a volte sfociano in cause legali sono piuttosto un segnale che il dialogo non funziona a sufficienza. Alcuni manager fanno pressione per raggiungere i propri obiettivi di produttività, mentre tra i collaboratori stessi alcuni sono erroneamente convinti che se si ammalano saranno immediatamente licenziati. Talvolta alcuni manager vogliono «giocare al dottore e guarire le persone loro malgrado». Le risorse umane e i

manager non dovrebbero essere competenti solo sulle prestazioni tecniche, ma anche sulla gestione dei casi complessi che richiedono professionalità, interdisciplinarietà ad esempio con il medico del lavoro, empatia e gestione comprensiva che non sia solo di facciata.

**Come fare per evitare che la malattia di lunga durata si trasformi in una spirale discendente verso la precarietà e l'assistenza?**

In base al tipo di malattia e all'esperienza professionale è abbastanza semplice conservare l'impiegabilità, trovare un lavoro alternativo o il posto di lavoro adatto. La domanda di posti adatti è spesso maggiore dell'offerta. L'automazione, combinata con pratiche di subappalto, tende a far scomparire i posti di lavoro poco o mediamente qualificati. Fortunatamente non tutti finiscono in cattiva salute quando vanno in pensione.

**Il pensionamento anticipato, con un finanziamento paritario, per le professioni molto faticose potrebbe essere una soluzione?**

In effetti sarebbe importante studiare meglio le modalità di pensionamento. Perché non considerare anche dei congedi sabbatici rigenerativi a partire da 45 anni? Come avviene ad esempio in certe aziende di telecomunicazioni per i dirigenti che svolgono lavori molto impegnativi, obbligati a prendere congedi di 9 settimane ogni cinque anni a partire dai 50 anni. Questo permette di sottrarsi alla pressione del lavoro e preservare pertanto la propria salute. L'introduzione delle vacanze risale a un'epoca in cui i ritmi erano ben altri. Occorre ripensare il nostro rapporto con il tempo di recupero per mantenersi in buona salute.

**Come integrare gli effetti del Covid-19 nelle vostre analisi?**

È possibile che il Covid abbia costretto le aziende a prestare maggiore attenzione alla salute dei loro dipendenti, poiché alcuni erano vulnerabili e occorreva proteggerli in modo diverso. Speriamo che l'attenzione delle aziende ai bisogni reali dei dipendenti in relazione alla loro salute possa crescere ulteriormente.

# SECURITRANS

## Stesso salario nel 2022



Chantal Fischer  
chantal.fischer@sev-online.ch

**Securitrans sarà scissa a partire dal 1o gennaio 2022; la Sicurezza sui cantieri sarà trasferita alla divisione Infrastruttura delle FFS, mentre la Sorveglianza speciale (OS) rimarrà in Securitrans, a cui deve ancora essere dato un nuovo nome come affiliata al 100% delle FFS. Il SEV ha potuto raccogliere molte domande in sospeso durante gli incontri digitali e in loco con i collaboratori e discuterle nel frattempo con le FFS.**

Una decisione importante è già stata presa: il personale di Sicurezza sui cantieri manterrà il proprio salario attuale anche nel 2022.

Gli incontri digitali e sul posto hanno avuto un buon riscontro, ma hanno anche fatto emergere le incertezze e insicurezze del personale di Sicurezza sui cantieri riguardo al loro trasferimento alle FFS nel 2022. Alcune domande rimangono ancora senza risposta anche dopo la discussione con le FFS. Tuttavia le prime decisioni sono già state prese nell'in-

teresse del personale. Tra queste figura in particolare la garanzia salariale per il 2022; il contratto di lavoro FFS garantisce, in relazione al trasferimento dell'attività, il livello salariale individuale dei singoli impiegati di Securitrans per il 2022. Le FFS si fanno carico inoltre di eventuali trattative più elevate per la cassa pensione. Di conseguenza il personale di Sicurezza sui cantieri non subirà alcuna perdita di salario nel primo anno alle FFS. Inoltre le FFS hanno garantito al SEV che si terrà conto degli anni di servizio presso Securitrans per il premio fedeltà delle FFS.

Il SEV sta ancora discutendo intensamente con le FFS per chiarire il prima possibile le numerose questioni in sospeso. Tra queste figurano le seguenti richieste:

- nessun licenziamento per motivi economici
- chiarimento rapido della classificazione individuale e del futuro salario a partire dal 2023
- regolamentazione delle questioni relative al percorso casa-lavoro e futuro posto di servizio. Al riguardo il SEV vuole avere voce in capitolo e chiede che si tenga conto della situa-

zione personale dei dipendenti.

- individuare buone soluzioni per il trasferimento dei contratti di formazione
- le strutture dei team dovrebbero essere mantenute al momento della transizione
- formazione tempestiva e sufficiente dei superiori e dei dipendenti sulla legge sul lavoro (LL) e sul CCL FFS.

Il SEV si sta impegnando al massimo per trovare le migliori soluzioni possibili per tutti i collaboratori. Continuerà a scambiare le opinioni con i suoi membri e a tenerli informati.

Anche se il SEV ha sostenuto con forza il trasferimento diretto alle FFS pure dei collaboratori di OS, questo non è previsto (vedi riquadro). Ciò può essere accettato come soluzione transitoria, l'importante è che il CCL venga adattato di conseguenza a partire dal 1. gennaio 2022. Da tempo si sta negoziando il suo ulteriore sviluppo, tuttavia i lavori sono stati sospesi lo scorso autunno. Ora che la situazione è stata chiarita, devono essere ripresi rapidamente. Il SEV chiederà ai suoi membri un mandato di trattativa e lascerà che siano loro a decidere il

risultato. Inoltre sarà oggetto di discussione anche il cambio di cassa pensione, in quanto il personale di Securitrans, finora assicurato presso la cassa pensione di Securitas, non

potrà più farne parte. Su questo argomento i collaboratori hanno diritto di codecisione. Il SEV, in collaborazione con la CoPe, sta elaborando le basi di questa codecisione.

### Per il SEV anche la Sorveglianza speciale deve essere integrata nelle FFS

«La maggior parte dei collaboratori di Sorveglianza speciale (OS) non comprende perché non è integrato nelle FFS come le/i colleghi di Sicurezza sui cantieri», afferma il presidente centrale SEV AS Peter Käppler. Secondo lui, OS fa parte di FFS Immobili, in quanto i suoi compiti principali riguardano la sicurezza degli edifici, oltre al servizio di sicurezza nelle stazioni. «Il compito principale di OS è il classico facility management, per cui dovrebbe essere integrato», continua Peter Käppler e sostiene che questo semplificherebbe l'impiego del personale, le interfacce e si eliminerebbero i costi dei mandati periodici a un'affiliata con obbligo di messa a concorso. L'appartenenza del personale di OS alle FFS

accrescerebbe la motivazione riducendo l'attuale elevata fluttuazione. Avrebbero possibilità di sviluppo presso le FFS (Immobili, Polizia dei trasporti) e sarebbero soggetti al CCL FFS. Oppure è proprio questo che la direzione di FFS Immobili non vuole? Vuole risparmiare sulle condizioni d'impiego? Alla nostra precisa domanda abbiamo ricevuto solo questa risposta generica: «Con la fondazione di una società affiliata le FFS intendono assicurare l'esistenza del settore Sorveglianza speciale a lungo termine. Inoltre qui sono richiesti collaboratori con altri profili rispetto al settore immobiliare, il che è fondamentale per la gestione, il reclutamento e l'ulteriore sviluppo del personale». Markus Fischer



**L'estensione del CCL della Zentralbahn** (Lucerna, Engelberg e Interlaken) è in dirittura d'arrivo. Nel quadro delle trattative salariali 2021, il SEV ha concordato con la Zentralbahn di prolungare di tre anni il CCL esistente. Questo è stato approvato dai membri del SEV con più del 90 per cento dei voti. Affinché l'estensione sia firmata, è ora necessaria l'approvazione del consiglio di amministrazione.

**Amazon** ha vinto la sua battaglia anti-sindacale in Alabama (sud degli USA): i dipendenti si sono rifiutati – nel corso di una votazione contestata – di creare il primo sindacato nei suoi magazzini americani. Il sindacato del commercio al dettaglio promette ricorso. Non sorprende affatto che l'azienda numero uno dell'e-commerce abbia usato diverse tattiche intimidatorie criticate da UNI Global Union.



Puntare sulla stabilità del CCL

## Sciopero per il futuro: come partecipare?

Il personale dei trasporti pubblici a contatto con il pubblico (personale treno, vendita, autisti di bus ecc.) il 21 maggio indosserà la spilla della solidarietà «Trasporto pubblico per il futuro». In questo modo sottolineiamo le nostre richieste di un massiccio ampliamento dei trasporti pubblici. Inoltre alle ore 11.59 in tutta la Svizzera suoneranno i fischi delle locomotive. Perché è ora di adottare misure concrete per il clima. Chi vuole impegnarsi ulteriormente può cliccare su <https://strikeforfuture.ch>.

I membri a contatto con il pubblico riceveranno le spille a inizio maggio dai segretariati regionali e dalle sezioni. Gli altri possono ordinare la spilla tramite QR:

**PUBLIC TRANSPORT FOR FUTURE**



## INTERVISTA A GIORGIO TUTI

## Primo maggio: il coraggio di lottare

Françoise Gehring  
francoise.gehring@sev-online.ch

**Anche quest'anno l'emergenza sanitaria da Coronavirus impone un Primo maggio diverso da come lo ricordiamo e da come lo abbiamo sempre festeggiato: senza palcoscenici, casse stereo, piazze gremite e abbracci. Una festa che in molti festeggeranno senza avere un lavoro. Questa pandemia ha stravolto le nostre vite e lascerà segni profondi nel mercato del lavoro. Riflessioni a tutto campo con Giorgio Tuti, presidente del SEV e vice presidente dell'Unione sindacale svizzera (USS).**

**Giorgio, secondo te quali sono le priorità?**

È il momento di tutelare il lavoro, i lavoratori e le lavoratrici, senza lasciare indietro nessuno. La pandemia ha inoltre dimostrato quanto sia necessario investire nel servizio pubblico, che garantisce per sua stessa missione anche la coesione sociale del Paese. Occorre anche investire nelle persone, nella loro intelligenza e nelle loro competenze. Perché anche con la digitalizzazione, l'essere umano sarà al centro. Se vogliamo costruire un futuro solido, dobbiamo investire nella sicurezza del lavoro e nei luoghi di lavoro. Perché sicurezza significa anche stabilità. Per ripartire tutto il Paese avrà bisogno di una società coesa. E ciò sarà possibile se i diritti di tutti - e non dei pochi - saranno rispettati, attraverso per esempio buone condizioni di lavoro.

**«Un giorno per chi vive nel lavoro, un giorno per chi spera nel futuro,**

**un giorno per chi lotta con coraggio», cantava il cantautore Giorgio Gaber. Che cosa ti ispirano le sue parole?**

Per chi, come me, ha radici italiane, le canzoni di Giorgio Gaber sono quasi un manifesto politico. Lavoro, futuro, coraggio sono tre parole che toccano in pieno il movimento sindacale. Per uscire da questa crisi avremo bisogno tutti di molto coraggio, perché il futuro che ci aspetta non sarà privo di insidie e incognite. Sono sicuro che ci saranno anche nuove opportunità, ma il futuro del lavoro lo dobbiamo costruire adesso. Digitalizzazione, pensionamento della generazione del baby boom, sfida climatica: sono per esempio tre assi strategici sui quali il movimento sindacale deve posizionarsi. E toccano anche il trasporto pubblico. La digitalizzazione, con la diffusione del telelavoro, impone una riflessione sulle condizioni di lavoro e sulle tutele. Il pensionamento dei baby boomer comporterà non solo delle sfide per la Previdenza vecchiaia, ma anche nei posti di lavoro, toccati da un ricambio generazionale che dobbiamo assolutamente intercettare. Il trasporto pubblico è chiamato inoltre a giocare un ruolo di primo piano nel contesto dell'emergenza climatica, perché è parte della soluzione. In vista dello «Sciopero per il futuro» il SEV si posizionerà proprio su questo tema, portando competenze ed esperienza.

**La sfida ambientale è attualmente tematizzata anche a livello europeo. Nelle tue vesti di presidente della sezione ferroviaria dell'ETF, come vedi il futuro?**

Come sindacalista la mia bussola è e resta il lavoro. E anche in questo

«new green deal» che si sta sviluppando a livello europeo in occasione dell'anno delle ferrovie, la centralità della sfida resta sul lavoro e sulle condizioni di lavoro. Come vettore ecologico, le ferrovie devono essere significativamente ampliate nel trasporto merci e passeggeri. Le condizioni di concorrenza dei vettori di trasporto devono essere rafforzate a favore della ferrovia. L'industria della mobilità avrà quindi bisogno di più personale, non solo a causa delle tendenze demografiche, ma anche della crescita. Lo troverà solo se offrirà posti di lavoro sicuri con salari equi, buone condizioni di lavoro e all'avanguardia.

**La festa internazionale del lavoro ci invita a volgere lo sguardo al di là della siepe...**

Lo vediamo tutti i giorni: la pandemia non è soltanto un'emergenza sanitaria, ma rappresenta anche una grave crisi economica che impatta pesantemente sulle persone in tutto il mondo. Secondo stime preliminari dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) la crisi economica e del lavoro causata dal COVID-19 potrebbe incrementare la disoccupazione nel mondo di quasi 25 milioni; le stime indicano un aumento della disoccupazione globale che va da 5,3 a 24,7 milioni. Questa si sommerebbe ai 188 milioni di disoccupati nel mondo nel 2019. La crisi sociale è servita!

Ricordiamoci che anche in Svizzera la crisi sanitaria ha ridotto drasticamente le prospettive di lavoro. In Svizzera, il tasso di disoccupazione rimane basso, ma in gennaio ha toccato il livello più alto dalla primavera 2020. Ha raggiunto il 5% secondo l'OIL e il 3,7% secondo la definizione più restrittiva della SECO, che consi-



dera solo le persone registrate presso un ufficio di collocamento. A preoccupare sono le cifre della disoccupazione di lunga durata in aumento in molti Paesi: una vera bomba a orologeria. I dati sono in netta crescita anche nei paesi a noi vicini (Germania, Francia, Austria e Italia) e questa situazione può avere un enorme impatto anche sulla nostra economia. Per questo il movimento sindacale deve fissarsi le priorità, ossia proteggere i lavoratori e le lavoratrici nei luoghi di lavoro; sostenere l'economia e la domanda di lavoro; supportare il lavoro e i redditi e trovare soluzioni condivise attraverso il dialogo sociale.

**In una situazione incerta, anche per l'USS non è facile pianificare il Primo maggio. Il nostro giornale entrerà nelle case dei nostri mem-**

**bri il 23 aprile, e non si possono escludere novità dell'ultima ora.**



Questa pandemia ci ha insegnato che è molto difficile pianificare a lungo termine. Ogni mese tutto può cambiare. E se consideriamo che la tutela della salute deve essere una priorità, possiamo solo agire con prudenza. Ai vertici dell'USS le discussioni proseguono. È chiaro che per ora dobbiamo scordarci il Primo Maggio degli scorsi anni, con le piazze gremite. Stiamo ragionando su un mix tra eventi via digitale e eventi in presenza con un numero limitato di persone.

## LEGGE CO2

## I salari bassi non sono penalizzati

Vivian Bologna  
vivian.bologna@sev-online.ch

**La revisione totale della legge sul CO2 sarà sottoposta al popolo il 13 giugno. Il SEV partecipa alla campagna e invita i suoi membri a votare sì. Nel periodo che precede il voto, dedicheremo vari articoli a questo tema. In questa edizione esaminiamo l'impatto finanziario della riforma sul borsellino dei lavoratori. Diversi studi dimostrano che chi è pagato poco non verrà penalizzato.**

La cifra fa tremare i polsi! 1500 franchi in più per una famiglia di quattro persone. È questo lo scenario brandito dall'UDC che ha lanciato il referendum contro la revisione totale della leg-

ge sul CO2, in votazione il prossimo 13 giugno. Certo è che se si immagina una tegola mensile di 125 franchi in più per famiglia, è sufficiente per far venire i brividi anche al più caloroso dei lavoratori di questo paese sensibile alle questioni climatiche.

Solo che questa cifra è semplicemente irrealistica. Si somma infatti l'insieme del tetto massimo dei prezzi, ma la cui probabilità che sommati raggiungano quei 1500 franchi, è semplicemente così piccola da essere inverosimile. E - fatto ancora più importante - è una cifra «lorda» che esclude completamente il rimborso pro capite delle nuove tasse, che è di due terzi (almeno) per la tassa sul CO2 e il 50% per la tassa sui biglietti aerei.

Sulle cifre l'Unione sindacale svizzera ha vo-

luto vederci chiaro; ha così analizzato diversi studi che mostrano che i redditi più bassi beneficeranno della nuova legge sul CO2. «Una delle prime constatazioni riguarda il fatto che i redditi più alti portano generalmente a spese più elevate, che a loro volta inducono a consumi più elevati e quindi a maggiori emissioni di CO2», dice Reto Wyss, responsabile del dossier per l'USS.

Molto concretamente, uno studio dell'agenzia BSS commissionato dal Partito socialista svizzero mostra, per esempio, che il rimborso dell'attuale tassa sul CO2 sui carburanti supera il conseguente aumento dei prezzi dell'energia. Uno studio Infras commissionato da Swisscleantech ha esaminato l'effetto distributivo di una revisione che introdurrebbe una tassa sul CO2 sui combustibili in aggiunta all'aumento della tassa sul CO2 sui carburanti e alla tassa sui biglietti aerei. «Tutte le famiglie con basso reddito e basso consumo di energia, alla fine stareb-

conto mensile dell'assicurazione malattia, cioè il premio stesso di cassa malati, sia finalmente e radicalmente ridotto per le famiglie a basso reddito, poiché pesa molto di più sul loro bilancio che un eventuale aumento di pochi franchi all'anno delle tasse sul CO2».

Nelle cifre pubblicate nell'ambito di questa campagna di voto, la Confederazione ha calcolato che una famiglia di quattro persone vedrebbe i suoi costi aumentare al massimo di circa 100 franchi all'anno. Questo è possibile solo a partire dalla fine di questo decennio. Uno scenario che sarebbe possibile solo se le tasse fossero effettivamente aumentate. Questo dipenderebbe dal raggiungimento degli obiettivi climatici stabiliti dalla legge e dal tipo di consumo della famiglia. Se la famiglia viaggia molto in aereo e/o guida un'auto ad alto consumo di carburante per molti chilometri, il conto sarà più alto.

Vale la pena ricordare che gli aumenti massimi sulla benzina possono arrivare a 12 centesimi al litro - rispetto ai 5 centesimi di oggi. Questo limite può essere applicato solo se gli obiettivi della legge non sono raggiunti. Un segnale chiaro della bontà del compromesso raggiunto con questa revisione è dato dal fatto che ha convinto una vasta gamma di gruppi e movimenti. Anche il TCS è a favore, sostenendo che il prezzo della benzina rappresenta solo il 15% del budget dell'automobilista e che la legge rivista è un compromesso accettabile. Inoltre, è ovvio che il consumo di carburante delle nuove auto sarà molto più basso, compensando così il leggero aumento delle tasse.

Maggiori informazioni sulla campagna del 13 giugno:  
[www.per-il-clima.ch/](http://www.per-il-clima.ch/)

bero meglio. Nel caso di un consumo energetico elevato, l'onere netto massimo per una famiglia a basso reddito sarebbe di soli 5 franchi al mese. La redistribuzione della tassa attraverso i premi sanitari beneficerà i lavoratori a basso reddito. Per l'USS questo punto è cruciale, sottolinea Reto Wyss. Che aggiunge: «Ci stiamo infatti battendo affinché la somma principale di questo

20 anni  
di CCL

SERIE CCL, PARTE 5: PROSPETTIVE

# Il futuro sarà sociale, digitale e familiare



Un futuro sempre più digitale

Peter Moor  
giornale@sev-online.ch

**Conciliabilità di lavoro e famiglia, accompagnamento nella digitalizzazione e modelli di pensionamento per lavori gravosi e faticosi: queste sono le richieste del personale dei trasporti per i contratti collettivi di lavoro del futuro.**

I contratti collettivi di lavoro offrono delle garanzie al personale, tuttavia sulla scia della pandemia di coronavirus le prospettive si sono offuscate e ci vorranno alcuni anni prima di ritornare al livello precedente. Un fatto sottolineato anche da Marjan Klatt, vice presidente della LPV: «Proprio in tempi di crisi, un CCL solido si dimostra letteralmente come un faro nella tempesta, che rappresenta una buona protezione delle condizioni di lavoro e di impiego in un'azienda e offre alle dipendenti e ai dipendenti interessati una sicurezza inestimabile».

Cosa si aspettano le sindacaliste e i sindacalisti dal prossimo futuro? Da un sondaggio effettuato presso le sottofederazioni emergono alcuni punti chiari di massima importanza. La sicurezza del posto di lavoro rimane fondamentale; sancito nel contratto sociale delle FFS, presso le imprese di trasporto private è una richiesta. Il presidente centrale VPT Gilbert D'Alessandro lo afferma chiaramente: «Abbiamo bisogno di una protezione estesa contro il licenziamento e di una reintegrazione attiva nell'azienda in caso di problemi di salute». Le sottofederazioni con professioni puramente ferroviarie mettono anch'esse l'accento su questo punto. Ralph Kessler

della ZPV sottolinea: «Le professioni di monopolio hanno possibilità molto limitate di trovare un nuovo impiego sul mercato libero del lavoro». Hanspeter Eggenberger della RPV afferma chiaramente: «La protezione dal licenziamento per motivi economici non è negoziabile per il personale di manovra. Senza questo punto non esiste alcun CCL». Non sorprende che la Commissione giovani si focalizzi su altri punti. Köbi Rüegg afferma: «Mi aspetto che il CCL si adatti alla società che cambia, con modelli di lavoro flessibili e la promozione del lavoro a tempo parziale». La sua collega Nina Grimm, che rappresenta i giovani nel Comitato SEV aggiunge: «Le condizioni d'impiego devono rimanere attrattive, se vogliamo che i giovani prendano in considerazione la ferrovia».

Sindacaliste e sindacalisti sono unanimi nel far notare che lo sviluppo professionale gioca un ruolo centrale. Peter Käppler, presidente centrale della sottofederazione AS afferma: «Un punto importante è la conciliabilità di famiglia, formazione continua e carriera professionale. Questo include anche modelli a tempo parziale per collaboratori e dirigenti».

## Il peso del lavoro e il pensionamento anticipato

Anche la fine della vita lavorativa costituisce un argomento importante. Jan Weber, presidente centrale della sottofederazione BAU, sottolinea: «È essenziale mantenere i modelli di pensionamento anticipato per i dipendenti con compiti particolarmente gravosi». Posizione condivisa da Ralph Kessler: «Ci aspettiamo il proseguimento dei modelli di pensionamento e del futu-

ro «Priora» e «Valida». Simili modelli devono essere creati anche in seno alle varie imprese di trasporto private». Il presidente centrale VPT Gilbert D'Alessandro concorda e aggiunge: «Chiediamo la creazione di un fondo finanziato in comune per il pensionamento anticipato a 60 o 62 anni come nel settore edile».

Il personale di FFS Cargo guarda con una certa preoccupazione al futuro. Anche il loro CCL è stato prorogato a causa della pandemia, ma solo fino al 2023; nel frattempo dovrebbe essere negoziato un CCL indipendente. Sandro Kälin, presidente centrale TS: «Con FFS Cargo ci troveremo confrontati con un compito molto difficile. Tuttavia è di fondamentale importanza negoziare con FFS Cargo un ottimo CCL con buone condizioni di lavoro oppure prolungare

nuovamente il CCL attuale».

La ferrovia è ancora un mondo dominato dagli uomini. Tuttavia la delegata per le pari opportunità SEV Lucie Waser assegna alle FFS una buona pagella per quanto riguarda le condizioni quadro: «Il CCL FFS è esemplare in termini di diversità e inclusione». E fa notare anche un fatto di cui si parla raramente: «Le FFS incoraggiano l'impegno nel sindacato con le schede di congedo. Questo consente anche alle donne di impegnarsi politicamente, cosa che altrimenti non potrebbero permettersi né in termini di tempo né finanziariamente». Conclude ricordando la necessità di agire: «Occorre un cambiamento nella cultura del lavoro e un clima di lavoro positivo – la 'mascolinità tossica' deve essere superata per il bene di tutti».

## Il partenariato sociale rimane indispensabile

La pandemia di coronavirus ha cambiato il mondo del lavoro, in particolare ha accelerato la digitalizzazione. Indipendentemente da ciò, il partenariato sociale rimane indispensabile. Un fatto sul quale concordano numerosi studi, anche se gli adeguamenti al mutato mondo del lavoro sono inevitabili. Il fondo per la digitalizzazione delle FFS, creato di recente e gestito in modo paritetico dalle parti sociali, ha subito commissionato un rapporto sul tema «Mondo del lavoro del futuro». Gli autori della società di consulenza PwC dedicano un capitolo al partenariato sociale: «Le parti sociali si impegnano per condizioni di lavoro orientate al futuro e

competitive nonché per mantenere l'idoneità al mercato del lavoro e quindi la sicurezza sociale di tutti i dipendenti. Fanno in modo di poter offrire il maggior numero possibile di posti di lavoro all'interno delle FFS e sono aperti a nuovi settori e forme di impiego (ad es. freelance, crowd worker)». È necessario creare le condizioni quadro adeguate nell'ambito del diritto del lavoro. Lo studio elenca quattro punti: modulazione del CCL; accesso garantito alla formazione e al perfezionamento professionale; approccio flessibile alle nuove forme di impiego ed estensione del partenariato sociale ai dipendenti esterni.

20 anni  
di CCL

INTERVISTA AL VICEPRESIDENTE SEV CHRISTIAN FANKHAUSER

# «Il grado di organizzazione è centrale»

Peter Moor  
giornale@sev-online.ch

**All'inizio del 2020, le aziende dei trasporti pubblici erano generalmente in ottima salute. Ora hanno dovuto attingere alle riserve e dipendono dagli aiuti della Confederazione. Con quale impatto?**

Le collaboratrici e i collaboratori di molte imprese hanno dovuto rinunciare ad aumenti salariali. In questo periodo molto travagliato ci siamo concentrati sulla protezione della salute e sul rispetto delle disposizioni della legge federale sulla durata del lavoro (LDL). Perché anche in tempi di pandemia, la legge va rispettata.

**Ci sono conquiste sociali a rischio?**  
Preferisco pensare di no.

**Nei prossimi anni ci sarà un'ondata di pensionamenti; inevitabile la carenza di personale. Quali gli effetti sulle condizioni d'impiego?**

Il problema è noto e i datori di lavoro sono quindi in grado di organizzare la sostituzione del personale. Dobbiamo evitare situazioni di carenza che potrebbero avere conseguenze molto dannose per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Faremo molta attenzione alla qualità dei turni e ai periodi di riposo. Non accetteremo che il personale paghi per gli errori di pianificazione della direzione. Per il nostro sindacato significa anche essere in grado

di soddisfare le aspettative dei nuovi dipendenti in termini di salari e di organizzazione della durata del lavoro. C'è sempre più attenzione alla conciliabilità tra lavoro e vita privata. Solo un aumento del nostro tasso di organizzazione ci permetterà di essere credibili. E di non avere paura di intraprendere azioni sindacali per essere ascoltati!

**Nel contempo si profilano all'orizzonte sfide sulla digitalizzazione. Le figure professionali cambieranno. Quali sfide a questo livello?**

La grande sfida è la formazione dei dipendenti. Le parti sociali devono sedere allo stesso tavolo e discutere la creazione di un fondo paritetico per la formazione professionale. A causa

delle loro dimensioni, molte imprese non hanno gli stessi mezzi delle FFS, ad esempio.

**Ci sono ancora alcune imprese di trasporti pubblici prive di CCL. Cosa sta facendo il SEV?**

L'opposizione di queste imprese è puramente ideologica. Con la maggior parte di queste imprese abbiamo un partenariato sociale molto vivace. Cerchiamo di mostrare loro l'utilità di un contratto collettivo di lavoro quando le linee vengono appaltate. Un CCL garantisce trasparenza e stabilità sia per il personale che per il datore di lavoro. Coinvolgiamo le collaboratrici e i collaboratori nella nostra lotta per l'ottenimento di un CCL, lanciamo pe-

tizioni, realizziamo azioni di sensibilizzazione e facciamo pressione sulle autorità affinché costringano le imprese a sottoscrivere un CCL. Anche in questo caso, il tasso di organizzazione dei dipendenti è determinante. Più siamo numerosi, più peso abbiamo nelle trattative con il datore di lavoro.

**Invece, qual è il problema più urgente per te personalmente?**

Migliorare l'accesso delle donne alle nostre professioni! Che sono ancora troppo pensate da e per gli uomini.

L'intervista integrale sulla nostra homepage [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

## CENTRALI D'ESERCIZIO FFS

## Un programma informatico che stressa il personale

**Markus Fischer.** In futuro «DispoOp» dovrebbe facilitare il compito dei collaboratori delle centrali d'esercizio sollevandoli dal lavoro manuale. Tuttavia oggi il programma non è ancora sufficientemente sviluppato, al punto che testarlo e migliorarlo comporterà un notevole onere aggiuntivo per i collaboratori. Per questo la sottofederazione AS del SEV chiede il miglior sostegno e sgravio possibile.

Nelle centrali d'esercizio il programma DispoOp dovrebbe riunire i sistemi RCS (pianificazione operativa) e ILTIS (guida treni e servizio dell'apparecchio centrale), sgravando i/le responsabili circolazione treni (ZVL) e i/le disponenti del traffico ferroviario (DBV) da adattamenti manuali dei dati in ILTIS. DispoOp sarà introdotto a tappe. Recentemente il «test dal vivo» del programma è stato esteso a nuove unità, il che sollecita molto i collaboratori interessati.

«Lavorare nella nuova modalità non è immediatamente intuitivo e richiede molto tempo per abituarsi ai ZVL e ai DBV. Il nuovo programma è molto dinamico e in parte molto imprevedibile», spiega Peter Käppler, presidente centrale SEV AS, dopo aver consultato il settore infrastruttura della sua sottofederazione.

«Come temuto, è stato introdotto un sistema che non è ancora completamente sviluppato», conclude Käppler. «Il team di progetto

intende portarlo allo sviluppo definitivo con la fase di test dal vivo. Per il collaboratori si tratta al momento di un onere in più soprattutto nelle aree più complesse. Come sindacato avremmo voluto una preparazione migliore per proteggere il personale.»

### Un bebè che piange, ma con potenziale

Un ZVL interessato descrive così la sua esperienza con DispoOp: «Richiede piena dedizione e attenzione come con un bebè». «Il programma che si presuppone automatico in realtà fagocita tempo perché deve essere costantemente gestito manualmente, l'uso è complicato e non è ancora maturo. Ciò che più mi irrita sono i molti errori. Mi sento come una cavia di laboratorio.» La sua conclusione: «Troppo immaturo per un'introduzione definitiva allo stato attuale del software. Tuttavia possiede un notevole potenziale se sarà possibile risolvere i molti bug e migliorare molto la praticità d'uso.»

### E adesso?

«Ora il team di progetto deve continuare a lavorare a pieno ritmo per ottenere rapidamente dei miglioramenti», chiede Peter Käppler. «Allo stesso tempo la direzione deve sostenere e alleggerire i ZVL e DBV nel miglior modo possibile. E soprattutto mostrare finalmente in modo chiaro anche gli effetti sul loro futuro profilo professionale.»

## IMPIANTO DI SERVIZIO FFS HERDERN

## Risultato dell'indagine: clima di lavoro intollerabile

**Elisa Lanthaler.** La capoteam che si nasconde nel parcheggio per controllare chi lascia il lavoro e quando, offese quasi quotidiane e minacce di licenziamento al personale: tra ottobre e novembre 2020 il SEV ha ricevuto diverse chiamate a settimana da parte dei collaboratori di Cleaning dell'impianto di manutenzione di Zurigo-Herdern. Chiamate che denunciavano episodi di mobbing, razzismo e vessazioni.

### Situazione molto pesante e preoccupante

«Ci è stato ad esempio raccontato che un capoteam pretendeva delle foto come prova che i pulitori/le pulitrici stavano lavorando oppure controllava il contapassi sul cellulare», dice Sheila Belometti, la segretaria sindacale SEV responsabile del settore. Inoltre i collaboratori si sentivano trattati male o addirittura in modo sprezzante dai propri superiori. Dopo diversi interventi da parte del sindacato e dopo che una segnalazione era pervenuta anche attraverso il sistema di annunci confidenziali, a inizio anno le FFS hanno deciso di avviare una verifica interna. A tale scopo sono stati effettuati colloqui sull'atmosfera di lavoro e sulle presunte irregolarità nei team di pulizia con 32 collaboratori scelti a caso.

### Verifiche inequivocabili

«L'indagine svolta dalle FFS ha mostrato chiaramente che la situazione nell'impianto di manutenzione Herdern non è più accettabile nella situazione attuale», afferma Sheila Belometti che ha accompagnato diversi col-

laboratori ai colloqui con i superiori.

In una lettera ai dirigenti e collaboratori interessati, le FFS sottolineano che prendono molto sul serio le dichiarazioni fatte del personale sui vari temi, ma ha anche notato che sono in parte contraddittorie. Ciò nonostante le FFS vedono una chiara necessità di agire sulla comunicazione/informazione, sulla collaborazione nei team direttivi e nei team di pulizia nonché nell'organizzazione del lavoro del caposciolta.

Il team direttivo di Cleaning Zurigo Herdern rielaborerà rapidamente questi temi con il supporto di HR e cercherà dei miglioramenti, continua la lettera. «Tuttavia ancora non si sa come le FFS intendano affrontare concretamente la questione», riferisce Sheila Belometti.

### Rapporto di fiducia gravemente compromesso

Da quando è stata effettuata l'indagine, il tono è già cambiato. Tuttavia secondo la segretaria sindacale il rapporto di fiducia tra i collaboratori e i loro superiori è gravemente compromesso. Per il SEV è pertanto chiaro che le FFS devono ora agire e mostrare ai dipendenti la volontà di introdurre cambiamenti concreti.

«Resteremo in contatto con i collaboratori e continueremo a fare pressione per trovare la migliore soluzione possibile per il personale», sottolinea Sheila Belometti. Benché l'indagine sia stata completata, i dipendenti possono sempre fare segnalazioni riguardo al clima di lavoro o alle irregolarità sul posto di lavoro.

## COLPI DI DIRITTO

## «Genere diverso altro salario?»



**§ Protezione giuridica**  
giornale@sev-online.ch

E pensare che tutto era iniziato così bene... Tina aveva trovato il lavoro dei suoi sogni: attività interessante, buone condizioni, bell'ambiente, prospettive di carriera. Cosa voler di più? Durante il primo mese, Tina viene istruita dal suo predecessore. Tra le mille cose, questi le dice di aver a suo tempo iniziato con uno stipendio superiore, nonostante la sua formazione, l'esperienza e l'età di allora non fossero molto diverse da quelle di Tina oggi. Tina si rende quindi conto di non essere stata trattata correttamente.

«Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». È quanto recita dal 1981 la costituzione federale all'articolo 8. Dal 1996, la legge federale sulla parità dei sessi impone a tutti i datori di lavoro che: «nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso (...)» (Art. 3 cpv. 1 LPar).

Tina può quindi far valere il proprio diritto a «un salario uguale per un lavoro di uguale valore» nei confronti del datore di lavoro. Il fatto che una donna dalle qualifiche paragonabili a quelle del suo predecessore sia stata assunta con uno stipendio inferiore, indica infatti che si tratta di un caso di discriminazione di genere. Tina non deve nemmeno fornire prove.

A norma di legge, sono sufficienti indizi che rendano la discriminazione verosimile. Spetta invece al datore di lavoro dimostrare compiutamente di non aver operato alcuna discriminazione di genere e convincere il giudice che la differenza salariale sia dovuta ad altri motivi legittimi. Argomentazioni generiche come «gli stipendi sono dettati dal mercato»; «per il resto, offriamo ottime condizioni di lavoro» ecc. non bastano. In assenza di spiegazioni valide, il giudice non può far altro che accertare la discriminazione salariale.

Come deve procedere concretamente Tina? Il primo passo deve essere il contatto

con il datore di lavoro, verificando di ricevere da questi una risposta scritta. Se questo passo non porta ad un accordo, Tina si può rivolgere all'autorità di conciliazione (in Ticino, l'ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi) se il suo contratto di lavoro è di diritto privato, rispettivamente al servizio competente se è impiegata di diritto pubblico. La procedura di conciliazione è gratuita, ma non l'eventuale assistenza legale, per la quale però Tina, che è membro del SEV, può far capo al servizio di assistenza giuridica senza incorrere in spese. Se nemmeno la procedura di conciliazione permette di giungere ad un accordo, l'ufficio emette un'autorizzazione a procedere, con la quale Tina si può rivolgere entro 3 mesi al Pretore (in altri cantoni al tribunale del lavoro) competente. Se invece il suo rapporto di lavoro è di diritto pubblico, fa stato la procedura amministrativa.

E se Tina dovesse essere licenziata? Il licenziamento può essere contestato in quanto «ritorsivo», ossia emesso solo perché la dipendente ha fatto valere i propri diritti. In base alla legge sulla parità, Tina può chiedere di essere reintegrata. Il tribunale ha anche la facoltà di intimare la reintegrazione mentre la procedura è ancora in corso, nella misura in cui risulta evidente che la decisione finale confermerà l'annullamento del licenziamento.

Non è però nemmeno detto che si debba giungere a tanto. Dal 1° luglio 2020, le aziende con oltre 100 dipendenti sono infatti tenute ogni quattro anni a far svolgere da revisori esterni un'analisi sulla parità salariale, sulla base di un metodo scientifico e conforme al diritto.

L'obiettivo costituzionale del «salario uguale per un lavoro di uguale valore» diviene così anche un obiettivo aziendale, che il datore di lavoro ha tutto l'interesse a raggiungere al più presto e in modo stabile. Ne va dell'ambiente all'interno dell'azienda e anche della propria reputazione. Infatti, nessuno vuole essere additato come «discriminatori»!

## INTERVISTA

## Sciopero per il futuro di tutti

Omar Cartulano  
giornale@sev-online.ch

**La mobilitazione a favore dell'ambiente non si è fermata nemmeno di fronte alla pandemia. Forti dello slancio e della motivazione che nel maggio 2020 avrebbero dovuto dare vita alla più grande manifestazione per il clima mai vista in Svizzera, il movimento Sciopero per il Futuro ha previsto una nuova giornata di azione per il 21 maggio 2021. Ne abbiamo parlato con una delle coordinatrici del gruppo della Svizzera italiana.**

«La pandemia e i suoi effetti lo dimostrano: le crisi devono essere prese sul serio! Ecco perché non possiamo più aspettare e guardare disastro dopo disastro abbattersi su di noi – dobbiamo prendere in mano la situazione!». Con queste parole il movimento Sciopero per il Clima, insieme a una trentina tra organizzazioni, sindacati, movimenti politici e singoli individui, ha rilanciato nel 2021 lo Sciopero per il Futuro al quale peraltro aderisce anche il Sindacato SEV. Tante le rivendicazioni, dalla difesa della natura e dell'ambiente al ruolo del settore pubblico nella crisi climatica, passando dalla viabilità e dal ruolo di aziende e di imprese private nella crisi climatica. Per sensibilizzare ancora una volta la società si terrà dunque un nuovo evento, una «lotta pacifica», al quale tutta la popolazione è invitata a partecipare come recita il manifesto nazionale: «Scendia-

mo insieme in piazza il 21 maggio 2021 e scioperiamo per un futuro ecologico, solidale e giusto per tutt\*!». Dietro al coordinamento di questa grande mobilitazione ci sono tanti giovani che abbiamo imparato a conoscere da ormai due anni a questa parte: «La manifestazione a Bellinzona il 15 marzo 2019 è stato l'inizio di qualcosa di speciale» – ci racconta con trasporto Larissa Bison, all'epoca all'ultimo anno di liceo, ora studentessa di inglese e biomedicina all'Università di Zurigo. «Eravamo motivatissimi e al primo sciopero riuscire a riunire 4mila persone ci ha dato ulteriore motivazione ed euforia per continuare». Un'azione di livello internazionale, sospinta dai Fridays For Future di Greta Thunberg, declinata poi su scala nazionale e locale: «Il movimento ticinese non ha appelli proprio specifici, ma vuole essere di piazza e proporre delle rivendicazioni alla politica – spiega la 21enne luganese che nel coordinamento del movimento ha avuto modo di conoscere altri giovani inquietati dalla crisi climatica – Di solito ci si preoccupa solo degli esami e del futuro professionale, quindi trovare altre persone con gli stessi interessi è stato un sollievo. In quel momento forse il mio entusiasmo era più ingenuo, ma ora è maturato ed è più realistico».

Al centro delle motivazioni, la speranza di far cambiare le cose, anche se ci vorrà ancora tanta pazienza e la pandemia non ha di certo aiutato. Anzi, secondo la nostra interlocutrice il contesto attuale ha messo in evi-



COMITATO SCIOPERO PER IL FUTURO

denza una certa ipocrisia di fondo: «Nonostante credo che la situazione stia migliorando dal punto di vista della sensibilità al tema nella società, trovo che non si stia ancora facendo abbastanza a livello pratico, ma anche mediatico. Il grado di allarmismo non è sufficiente, se la crisi climatica fosse stata presentata come quella del coronavirus saremmo già vicini a una soluzione». Per Larissa, che al termine dei suoi studi ambisce a una carriera nella comunicazione scientifica, «i media rispecchiano la società in cui viviamo. Se si parlasse più seriamente di questa crisi, il mondo politico e il Governo arriverebbero più in fretta a una soluzione. Al TG si presentano quotidianamente i morti per coronavirus, la pandemia appare

così visibile e tangibile, mentre l'inquinamento resta più invisibile. Ma quanti morti causa?»

I movimenti Sciopero per il Clima e Sciopero per il Futuro anche per questo continueranno a battersi per i loro ideali, coscienti di poter sempre migliorare per fare ancora più breccia nella società ed «essere sempre quella vocina della coscienza che ricorda che la crisi climatica è lì». Lo faranno già fra poche settimane con la loro nuova mobilitazione, costituita da tante azioni decentralizzate, anche perché a causa delle restrizioni in vigore è ancora molto complicato concepire eventi coordinati su larga scala. Dopo il successo di Radio Futuro, quest'anno ecco Tele Futuro che con una diretta in streaming mostrerà per 12

ore le varie iniziative che avranno luogo sul territorio ticinese. Il coordinamento sta elaborando nuove trovate scenografiche, ma anche programmando conferenze o dibattiti, mentre i vari attori coinvolti stanno concretizzando altre idee, come degli stand informativi in giro per le città.

Tutti i cittadini sono peraltro invitati a partecipare proponendo la creazione di un «gruppo climatico» col quale collaborare al grande evento sin dal proprio quartiere, dalla propria scuola o dal proprio posto di lavoro. L'impegno in ogni caso non si concluderà questa primavera, ce lo assicura con convinzione e determinazione Larissa: «Andremo avanti a organizzare e protestare anche dopo il 21 maggio!»

## USS A BELLINZONA

## Primo Maggio in Ticino

**USS Ticino.** L'USS Ticino e Moesa ha previsto da tempo l'organizzazione di un evento per il Primo Maggio in Piazza Governo a Bellinzona, per altro riservata a questo scopo già da diverse settimane. Lo slogan di quest'anno sarà «Le nostre vite valgono di più dei loro profitti». Il ritrovo è in Piazza Governo a Bellinzona dalle ore 10.30

Portare fisicamente preoccupazioni e rivendicazioni di lavoratrici e lavoratori nel cuore politico del Cantone è infatti essenziale oggi più che mai! Questa presenza si svolgerà nel pieno rispetto dei dispositivi di sicurezza definiti e aggiornati mercoledì dal Consiglio federale. Sono previsti degli interventi da parte di lavoratrici e lavoratori, rappresentanti sindacali, esponenti di realtà politiche, associative e culturali. La manifestazione verrà trasmessa in diretta online a partire dalle 11.00 (sul sito [www.uss-ti.ch](http://www.uss-ti.ch) e sulla pagina Facebook «USS Ticino e Moesa») per permettere a tutte e a tutti di seguirne lo svolgimento.

Come uscire dalla crisi generata dalla pandemia? Anche il Fondo Monetario Internazionale propugna la necessità di tassare maggiormente i redditi più alti e le aziende che hanno fatto profitti grazie alla pandemia, allo scopo di aiutare i Paesi e le classi sociali più colpiti dalla crisi sanitaria, facendo ripartire l'economia. La crisi pandemica impone la necessità di ripensare il modello di sviluppo economico capitalistico. Nel contempo il movimento sindacale ribadisce la necessità di una svolta ambientale per contrastare l'emergenza climatica e solidarizza con i movimenti giovanili per il clima. Per questo, parteciperemo alla mobilitazione lanciata dal movimento «Sciopero per il futuro» (vedi articolo sopra) prevista per il 21 maggio prossimo. Per attuare queste svolte è necessaria una forte redistribuzione delle ricchezze, oggi sono scandalosamente concentrate nelle mani di milionari/miliardari e di società capitalistiche, che non sanno più come impiegare il denaro.

## COMITATO CENTRALE PV

## Donne in pensione a 65 anni: gli Stati ignorano la petizione

**Alex Bringolf.** Il Comitato centrale si è riunito per la seconda volta nel 2021. Dato il perdurare delle restrizioni per il coronavirus, l'incontro con i presidenti sezionali della Svizzera romanda è stato rinviato e la riunione si è svolta nuovamente online, via Zoom. Vari membri anziani si vedono costretti a dimissionare dal SEV quando ricevono prestazioni complementari perché versano in difficoltà finanziarie. Infatti, i servizi sociali e le ARP non riconoscono le quote sindacali come «fabbisogno di base» e non le computano per le imposte.

La PV non può accettare che membri di lunga data, beneficiari delle PC, lascino il SEV per motivi economici, e si è così rivolta al nostro sindacato per chiedere che questi colleghi non paghino più la quota. Nel frattempo il Comitato SEV ha adattato il rispettivo regolamento, approvando l'esonero dall'obbligo contributivo. Gli/le interessati/e devono presentare una

specifico richiesta. Le «corse con treno a vapore sulla Furka» sono state di nuovo rinviate di un altro anno. Gli incontri regionali per i pensionati delle FFS dovrebbero invece tenersi nel corso dell'autunno. Il presidente del SEV Giorgio Tuti parteciperà alla nostra sessione autunnale e parlerà dei «20 anni di politica CCL al SEV». Con lui i delegati e le delegate avranno anche l'opportunità di discutere di altri temi. All'ordine del giorno vi sono anche le mutazioni alla PV e l'affiliazione come simpatizzanti nelle sezioni attive» di colleghe e colleghi pensionati.

Il Comitato centrale ha preso atto che la tessera di riduzione FIP per i soci sopra gli 85 anni non sarà più consegnata automaticamente ma solo su ordinazione, pur restando gratuita. Il presidente centrale Roland Schwager ha chiesto all'ufficio preposto delle FFS di informarci tempestivamente di queste novità, non solo a cose avvenute.

Nonostante le 300 000 firme a sostegno della petizione, nell'ambito della revisione AVS il Consiglio degli Stati ha votato l'aumento dell'età pensionabile per le donne a 65 anni. Ora il messaggio passa al Consiglio nazionale. Aroldo Cambi, responsabile delle finanze del SEV e rappresentante dei/delle dipendenti, è stato eletto nuovo presidente del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS; ci congratuliamo con lui. La pandemia da coronavirus impone la rinuncia alle varie manifestazioni delle sezioni. Una situazione che rende più difficile anche l'attività di reclutamento. Visto il costante calo degli effettivi, la PV si augura che il numero di affiliati possa di nuovo crescere con i pensionamenti previsti delle annate con nascite particolarmente numerose. La prossima riunione del CC dovrebbe tenersi a Bellinzona, sempre che le misure sanitarie permettano di incontrarsi fisicamente e i ristoranti possano riaprire.

## VPT

**18.05**  
Giornata Bus

La **Giornata Bus** si terrà il 18 maggio 2021, a Berna presso il centro conferenze di UNIA Egghölzli, 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.

## RPV

**12.06**  
Giornata Clean

La piattaforma di discussione per il personale fisso e temporaneo del Clean della Divisione viaggiatori delle FFS, organizza un incontro. Lo scopo è analizzare le sfide professionali della categoria. La giornata sarà accompagnata da interessanti relatori. L'appuntamento è previsto per sabato **12.6.2021, dalle ore 10.00, presso il Ristorante Gotthard, Parkstrasse 21, Goldau (SZ).**

**Costi:** i costi di partecipazione e il pranzo sono a carico delle sezioni dei membri. Per i non affiliati, le spese di ristorazione sono a carico della sezione RPV Zurigo. L'iscrizione al corso è vincolante. In caso di assenza, saranno fatturati CHF 38.00.

Il corso sarà riconosciuto come congedo di formazione sindacale secondo l'appendice 6 del CCL FFS 2019.

**Iscrizioni:** entro il 21.5.2021 al seguente indirizzo e-mail: [bildung@sev-online.ch](mailto:bildung@sev-online.ch). Per qualsiasi chiarimento chiamare il numero 031 357 57 57.

## 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.

## PV Ticino

**Annullamento**  
Assemblea del 06.05

Il Comitato PV Ticino e Moesano deve purtroppo **rinunciare all'assemblea ordinaria pianificata per il 6 maggio 2021 a Capolago.** Con grande rammarico ma con altrettanto senso di responsabilità, il Comitato ha deciso di annullare l'assemblea. Le nuove disposizioni in materia di protezione della salute comunicate mercoledì 14 aprile dal Consiglio federale, non consentono di organizzare assemblee con più di 15 persone. Le nuove norme pandemiche impongono pertanto una serie di restrizioni. Il Comitato PV Ticino e Moesano rimane come sempre a disposizione dei propri affiliati e delle proprie affiliate e augura a tutti di stare in salute.

Info!

# Agenda 5/21

## RPV

## Molta carne al fuoco

**Servizio stampa RPV.** Il Comitato centrale ridotto, riunito a Wildegg per due giorni, è stato accolto dal presidente centrale (PC) Hanspeter Eggenberger. Grazie al collega Patrick Rouvinez per aver curato la traduzione simultanea, un compito non sempre facile.

**FFS Cargo:** Al capitolo sulle FFS, il PC ha esordito con una presentazione sulla stazione smistamento del Limmattal, la nuova locomotiva Aem 940, il processo di automazione in corso e un'intervista con la CEO di FFS Cargo Desirée Bär. L'Aem 940 dispone sia della trazione termica sia di quella elettrica. È dotata di ETCS Level 2 e in cabina di guida offre il meglio della moderna tecnologia. La prova automatica dei freni avviene via iPad e il macchinista può frenare e allentare i freni dei veicoli per mezzo del tablet. In questo modo si vuole liberare questa funzione dalla prova dei freni come fatta oggi. I carri merci in entrata e in uscita, come pure nelle stazioni smistamento, vengono controllati con videocamere alla ricerca di possibili danni. Per non far cambiare ogni volta la posizione al macchinista di manovra (Mman), vi sono diverse videocamere per la manovra assistita. Uno schermo sul radiotelecomando riporta le immagini video al macchinista. Ci viene spontanea la domanda: con tanta elettronica

addosso, come faranno questi colleghi a svolgere il loro compito principale, ossia il servizio di manovra? In un'intervista, la CEO Desirée Baer riferisce tra l'altro che l'uscita di Coop dall'azienda causa la perdita di circa 30 000 carri all'anno.

**Traffico viaggiatori:** Dal prossimo 1° maggio Linus Looser dirigerà la Divisione Produzione Viaggiatori; oggi egli è alla testa del settore Produzione ferroviaria ed è membro della Direzione P. A sua volta, Véronique Stephan riprenderà al più tardi il 1° luglio la guida della Divisione Mercato Viaggiatori. Prossimamente è prevista l'introduzione di SOPRE anche per gli specialisti della manovra. Il programma è già in funzione nella Svizzera romanda, ma presenta ancora talune irregolarità non chiarite. Ci attendiamo che questi problemi vengano risolti prima di introdurre SOPRE a livello dell'intera Svizzera. Non vorremmo che si ripettesse quello che è successo con i macchinisti.

**Radio di manovra LISA:** Purtroppo la radio di manovra LISA 2.0 è un modello già vecchio. La rete 3G sarà smantellata nel 2023, entro il 2024 dovrebbe giungere sul mercato un nuovo apparecchio radio, capace di funzionare con il 4G. Conosciamo bene le difficoltà con il segnale acustico di controllo e la ricerca della rete per i team di Zurigo e in Ticino nel traffico viaggiatori. Questi colle-

ghi sono stanchi di allestire avvisi di perturbazione che spesso restano senza risposta; da troppo tempo ormai le cose non migliorano.

**RPV:** Il CC ha discusso i conti annui, il preventivo e il rapporto d'attività all'indirizzo dell'Assemblea dei delegati (AD). Approvate anche tre proposte, che dovranno pure essere esaminate dall'AD. Una di esse chiede un bonifico di tempo per le manovre ai veicoli e i tempi di viaggio, che in futuro dovrebbero essere rappresentati in SOPRE. La RPV cerca due nuovi delegati per la Conferenza CCL FFS, tre delegati e un sostituto per FFS Cargo. Gli interessati sono pregati di annunciarsi al collega Roger Amsler ([amslerroger@bluwin.ch](mailto:amslerroger@bluwin.ch)). Il lavoro dei controllori del carico dei carri (PWL) deve essere meglio riconosciuto. Non basta riprenderlo nel profilo professionale. Con questa formazione, ad esempio, un conducente B100 deve svolgere quattro lavori in uno. Con la formazione a PWL si caricano i conducenti B100 e gli specialisti RCP di una grossa responsabilità. Il PC auspica un miglioramento nella cultura del feedback, poiché capita ancora spesso che le sue domande rimangono senza risposta.

**CoPe:** Vi sono diversi posti vacanti da occupare, i relativi bandi sono pubblicati. Preghiamo gli interessati di annunciarsi ai rispettivi segretari SEV.

## COMITATO CENTRALE TS

## Occhio al reclutamento

**Servizio stampa TS.** Il Comitato centrale (CC) si è riunito in seduta via Zoom il 19 marzo 2021. La critica situazione pandemica rende oltremodo difficile, anche in questa primavera, programmare le assemblee dei soci nelle sezioni. Si devono ancora attendere i prossimi allentamenti alle disposizioni federali sul numero di partecipanti alle manifestazioni. In alcune sezioni si sono avute segnalazioni di colleghe e colleghi dei settori aziendali interessati, che hanno accumulato forti saldi di tempo negativi dovuti alle soppressioni di turni imposte dal coronavirus.

**FFS Cargo.** A FFS Cargo è previsto di rivedere e aggiornare tutte le figure professionali in superficie, per poi trasferirle in un nuovo sistema di funzioni. Una delle prevedibili sfide sarà il passaggio nei nuovi profili dei collaboratori più avanti con gli anni, compito forzatamente legato a un notevole lavoro di riqualificazione. La CoPe Cargo segue da vicino l'elaborazione delle figure professionali e il trasferimento, la cui attuazione dovrebbe avvenire per il 1° gennaio 2022.

**Sviluppo ulteriore del sistema salariale.** Le trattative in corso sullo sviluppo del sistema salariale sono state interrotte dalle FFS. Da allora sono riprese. I nostri membri TS non accetteranno un ulteriore deterioramento o un sistema salariale di seconda classe.

**ETF Railway Section – Advisory Group Maintenance Workers.** Lo Steering Group degli addetti alla manutenzione ha tenuto l'11 gennaio 2021 la sua seduta ordinaria online, con il programma Teams. La pandemia da coronavi-

rus e le restrizioni ai viaggi ci hanno obbligati a tenere in forma scritta le elezioni suppletive per la presidenza dell'Advisory Group Maintenance Workers. Durante la riunione si è proceduto all'allestimento della necessaria documentazione. Abbiamo inoltre discusso il testo di orientamento sull'«Anno europeo delle ferrovie 2021», completandolo con i nostri input. L'esito delle votazioni è stato reso noto il 23 febbraio. Alla presidenza è stato eletto il tedesco Manfred Scholze di EVG, quale sostituto l'austriaco Manfred Jagsch di Vida. La nostra prossima riunione si terrà il 26 aprile 2021.

**Preparazione Assemblea dei delegati (AD).** Se la situazione dovuta al coronavirus lo consentirà, l'AD TS avrà luogo il 18 maggio ad Aarburg o, nel peggiore dei casi, via Zoom. Le relative proposte da inoltrare in forma scritta al presidente centrale per il 1° aprile. Nostro ospite e competente relatore sarà Beat Hager, responsabile di Minerva a FFS Cargo. Ascolteremo con piacere le sue spiegazioni, cui seguirà senza dubbio un'interessante discussione.

**Mutazioni e reclutamento** Al momento TS conta un effettivo di 2165 membri. Tenendo conto dell'evoluzione demografica e delle possibili partenze in seguito ai modelli del futuro, dobbiamo mettere in conto un notevole calo dei membri. Per questa ragione facciamo appello a tutti i responsabili del reclutamento nelle sezioni, come pure a ogni collega affinché vengano intensificati gli sforzi per trovare nuove adesioni, al motto «i membri reclutano nuovi membri».

La sezione LPV Ticino è vicina al collega **Renzo Sarina** per il decesso del fratello Marco ed esprime sentite condoglianze.

La sezione LPV Ticino è vicina al collega **Luca Gadola** per il decesso del fratello Fabio ed esprime sentite condoglianze.

## CONDOGLIANZE

## IMPRESSUM

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

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

**Editore:** SEV, [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

**Redazione:** Vivian Bologna (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wylder  
**Indirizzo della redazione:** SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona; 091 825 01 15, [giornale@sev-online.ch](mailto:giornale@sev-online.ch)  
**Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo:** SEV, divisione amministrativa,

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

**Pubblicità:** Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, 044 928 56 11, [www.fachmedien.ch](http://www.fachmedien.ch)

**Prestampo:** CH Regionalmedien AG, [www.chmediafachmedien.ch](http://www.chmediafachmedien.ch)

**Stampa:** CH Media Print AG, [www.chmediaprint.ch](http://www.chmediaprint.ch)

**Prossima edizione: 14.05.2021. Chiusura redazionale: 05.05.2021, ore 10.00.**

Unisciti a noi su Facebook!

[www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft](http://www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft)



SOLIDARIETÀ

# Solidar, la mano solidale dei sindacati

 **Vivian Bologna**  
vivian.bologna@sev-online.ch

**In questi tempi difficili sul piano sanitario ed economico, abbiamo pensato che fosse opportuno dare uno sguardo a una ONG come nessun'altra, Solidar Suisse, le cui origini operaie non sono necessariamente ben note. Ci immergiamo nella sua identità con il suo responsabile della comunicazione di lingua francese, Lionel Frei.**

Forse vi ricorderete di un essere umano contorto per formare una macchina da cucire? L'immagine è opera di Solidar, ovvero una delle sue ultime campagne di sensibilizzazione sulle indecenti condizioni di lavoro nell'industria tessile. Un'immagine che esprime in sé l'impegno di Solidar. «Siamo attivi nell'aiuto allo sviluppo attraverso progetti. Ma il nostro impegno è naturalmente politico, perché crediamo che la sensibilizzazione delle persone nei paesi del Nord sia fondamentale per fare pressione sulle multinazionali che operano nei paesi del Sud», spiega Lionel Frei.

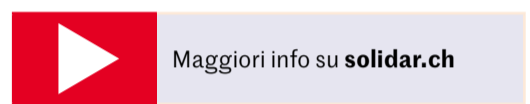
Tra le ultime campagne, ricordiamo quella per evidenziare le condizioni di lavoro in Qatar nei cantieri legati ai prossimi Mondiali di calcio del 2022 o l'iniziativa per le Multinazionali responsabili o «più recentemente sulla raccolta del

cotone in Burkina Faso da parte dei bambini. Questo riguarda direttamente la Svizzera, poiché le aziende attive nella sua commercializzazione hanno sede nel nostro Paese», spiega Lionel Frei.

Anche la produzione di olio di palma in Malesia è stata oggetto di critiche: «Abbiamo indagato su due piantagioni che vendono la loro produzione direttamente e indirettamente a Nestlé. Non c'è accesso all'assistenza sanitaria per i lavoratori; i bambini vi sono impiegati... Le carenze in materia di diritti umani sono evidenti», dice Lionel Frei.

**Occorre un sostegno**

Solidar non è solo un'ONG tra le tante. Ha le sue radici nel movimento operaio (vedi a fianco). È quindi logico che i sindacalisti dell'USS facciano parte del comitato. Il suo budget annuale è di



circa 17 milioni, di cui un terzo proviene dalla Confederazione, circa il 20% dai Cantoni e dai Comuni e un buon quarto da donatori individuali. «Non potremmo essere attivi in così tanti paesi - 15 al momento per 60 progetti - senza le donazioni. Sono tanto più importanti perché il

DFAE ha deciso di smettere di sostenere le campagne di sensibilizzazione politica dopo il voto sulle multinazionali responsabili. Ce ne rammarichiamo perché crediamo che questo lavoro di sensibilizzazione sia fondamentale. Ma continueremo a farlo. Va notato che rispettiamo il marchio di qualità Zewo. Questo significa che i donatori possono essere sicuri che l'80% del loro pagamento va al progetto che stanno sostenendo.

Il restante 20% è utilizzato per i costi operativi di Solidar: 13% per i costi di amministrazione, 7% per i costi di raccolta fondi» dice Lionel Frei. I membri del sindacato possono anche sostenere l'ONG abbonandosi alla rivista Solidar o alle newsletter, firmando e distribuendo petizioni e campagne. Ogni gesto, anche il più piccolo, conta enormemente per rafforzare la solidarietà e i diritti.

## Dal Soccorso operaio svizzero a Solidar Suisse

Solidar Suisse è stata fondata nel 1936 come Soccorso operaio svizzero (SOS) su volontà dell'Unione sindacale svizzera (USS) e del Partito socialista svizzero (PSS). L'obiettivo era quello di fornire assistenza ai lavoratori colpiti dalla Grande Depressione del 1929, e poi di fornire aiuti umanitari durante la guerra civile in Spagna. Dopo la guerra, le sue attività si sono estese nel campo dell'aiuto e dell'accoglienza dei rifugiati e dei richiedenti asilo.

Negli anni '90, l'aumento della disoccupazione ha portato l'organizzazione a riorientarsi verso la reintegrazione dei disoccupati. All'estero Solidar Suisse è impegnata dal 1949 nella cooperazione allo sviluppo e nell'aiuto umanitario. Questo coinvolgimento precoce ne fa una delle più antiche agenzie di aiuto umanitario

della Svizzera. Dalla riorganizzazione del 2005, dieci associazioni regionali sono responsabili delle attività del SOS in Svizzera nel campo dell'integrazione professionale e sociale.

L'ex "Dipartimento internazionale di SOS", che era attivo nella cooperazione allo sviluppo, è diventato un'organizzazione indipendente, Solidar Suisse, il cui nome è stato adottato nel 2011.

Riassume il suo programma: Solidar si impegna per la solidarietà, per condizioni di lavoro decenti, per la giustizia sociale e contro la disuguaglianza estrema. Solidar Svizzera promuove anche la partecipazione democratica e contribuisce ai programmi umanitari e alla ricostruzione dopo le catastrofi naturali o causate dall'essere umano nelle regioni svantaggiate.



**ORIZZONTI**

Matilde Rosselli

Partendo da Jaisalmer - importante e magica città simbolo della cultura del Rajasthan - si raggiungono i confini del deserto di Thar, conosciuto anche come il «Deserto del Rajasthan» e «Gran Deserto Indiano». Soprannominata Città d'oro per via del colore

dell'arenaria - la pietra con la quale è costruita - Jaisalmer è l'ultima città che si incontra procedendo verso il deserto di Thar. Molte famiglie indiane e molti turisti visitano questi luoghi, dove terra e cielo si incontrano lungo un orizzonte nitido e colmo di

forza. Lo sguardo pieno di energia e di speranza dei bambini, che spesso devono crescere troppo in fretta, ci invita a cogliere l'attimo, a vivere momenti di poesia intensamente. Perché la vita è fatta anche di momenti fugaci.

?

QUIZ

## Risposte tra le righe

**1. Qual è il suggerimento della dottoressa Wasem per migliorare la reintegrazione dei/delle dipendenti malati di lunga durata?**

- l'acquisto in gruppo di biglietti Euro Million
- la creazione di una borsa comune degli impieghi all'interno di tutte le aziende di trasporto pubblico
- l'uso di astrologi aziendali per prevedere l'insorgenza di malattie

**2. Securitrans sarà divisa il 1.1.2022, ma con quali conseguenze?**

- la protezione dei cantieri sarà trasferita a FFS Infra e la sorveglianza speciale a un'affiliata delle FFS
- Securitas diventerà l'azionista di maggioranza delle FFS
- i robot garantiranno la sicurezza alle FFS

**3. Cosa suggerisce Gilbert D'Alessandro per lo sviluppo dei CCL delle ITC?**

- una settimana di 3 giorni pagata 5
- la creazione di un fondo comune per finanziare il pensionamento anticipato a 60 o 62 anni
- la possibilità di guidare l'autobus in modalità telelavoro

**4. Cosa propone il vicepresidente del SEV Christian Fankhauser?**

- che tutti i nuovi dipendenti dei trasporti debbano aderire automaticamente al SEV
- che la merce invenduta della Pasqua venga usata per creare una locomotiva di cioccolato gigante
- che i partner sociali discutano per creare un fondo paritario per la formazione

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 4 maggio 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](mailto:mystere@sev-online.ch);  
**internet:** su [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)

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

**Soluzione dell'edizione numero 04/2021:** c/b/b/b

I Reka Check del valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Hans-Ulrich Wüthrich**, Thörishaus, membro PV Berna.

**Chantal Fischer**  
[chantal.fischer@sev-online.ch](mailto:chantal.fischer@sev-online.ch)

**Nina Grimm è giovane, estroversa, impegnata e le piace avere voce in capitolo, requisiti ideali per la sua nuova funzione al SEV. Dalla fine del 2020 l'assistente alla clientela delle FFS rappresenta gli interessi della Commissione giovani in seno al Comitato SEV.**

La incontro online, in videoconferenza su Zoom, perché è in malattia per la seconda settimana. La tendinite alla mano destra non le dava tregua, così Nina ha dovuto farsi operare senza ulteriori attese. Quando il numero del nostro giornale sarà pubblicato, però, Nina sarà tornata in forma al suo solito lavoro di assistente alla clientela.

Da sempre Nina Grimm ha voluto lavorare nel settore alberghiero o dei viaggi, ma non riuscendo a trovare un apprendistato adatto, ha scelto un apprendistato commerciale. Dal 2015 al 2018 ha completato la formazione commerciale alla scuola d'arti e mestieri di Berna, ora scuola professionale di base.

Dopo molte candidature e altrettanti rifiuti, Nina viene presa alle FFS per una formazione di riconversione di otto mesi come assistente clienti. Nel maggio 2019, finalmente, diventa assistente clienti delle FFS. Svolge questa professione da quasi due anni e le piace ancora molto: «Le giornate non sono mai uguali, anche se attualmente faccio il primo turno più o meno sugli stessi treni e conosco i clienti abituali», racconta.

«Ma le persone non sono sempre uguali: a volte sono di buon umore, a volte meno, ma questo vivacizza il mio lavoro». Nina, 22 anni, apprezza anche il fatto che il lavoro la porti a girare tutta la Svizzera in un solo giorno, e trova sempre un po' di tempo per guardare fuori dal finestrino e ammirare il paesaggio circostante. «Mi piace molto la collaborazione sul treno e nei depositi – siamo in buoni rapporti e questo è un valore aggiunto», prosegue Nina.

### Mai stare fermi

Durante la formazione di riconversione di breve durata Nina non ha potuto assumere più responsabilità, ad esempio come capotreno. Questo limite a un certo punto l'ha infastidita, perché il lavoro era diventato anche un po' monotono. L'assistente clienti ne ha parlato con il suo superiore e nel giugno 2020 le è stata asse-

gnata una tirocinante. «Siamo andate molto d'accordo ed è stato molto stimolante per me accompagnarla nel suo percorso», racconta entusiasta Nina. Il suo superiore riconosce il potenziale della ragazza e la spinge a completare il modulo avanzato. «Terminato questo corso intensivo di due mesi, sono allo stesso livello dei miei colleghi con una formazione adeguata. In un colpo solo i giri che posso fare sono diventati molto più vari e si sono moltiplicate le opportunità di un ulteriore sviluppo».

### Avere voce in capitolo nel Comitato

Nina è diventata membro del SEV durante la sua formazione alle FFS: «Non conoscevo molto il SEV e il suo grande impegno per il personale. Oggi è consapevole dell'attività del SEV e ne è orgogliosa, perché le condizioni di lavoro adeguate e moderne sono molto importanti anche per lei. «Il personale del SEV è sempre aggiornato sulla situazione giuridica di noi dipendenti dei trasporti pubblici e io ho la certezza di ottenere sempre i consigli giusti», prosegue Nina.

Dall'estate 2019 Nina è anche attiva nella Commissione giovani del SEV (Juko), reclutata dalla collega Yasmin Furrer che l'aveva portata poco tempo prima a un evento della Gioventù SEV. E quando durante l'ultimo incontro del Comitato SEV si è liberato il posto della Commissione giovani, Nina non ha esitato e ha assunto con entusiasmo la nuova funzione. Dalla fine del 2020 rappresenta nel Comitato gli interessi dei giovani membri del SEV. «Per me è molto importante che anche i giovani siano ascoltati e abbiano voce in capitolo, perché spesso apportano una prospettiva diversa nelle discussioni», sottolinea con piglio deciso Nina. E per il futuro del sindacato la voce dei giovani è certamente una parte importante.

### Anticonformista nella vita privata

Nella vita privata, la giovane è piuttosto anticonvenzionale: nel tempo libero, di solito la si può trovare a un concerto metal – non in questo periodo, per ovvi motivi. «Mi mancano molto i concerti, e i viaggi, un'altra mia passione», dice Nina.

Un hobby che può essere facilmente praticato anche nella situazione attuale di restrizioni, è la fotografia. «Recentemente sono stata richiesta per la prima volta come fotografa ad un matrimonio», racconta con soddisfazione. Nina vive a Ostermundigen vicino a Berna con i suoi amici a quattro zampe, i gechi, e a otto zampe, i ragni.

SULLE ORME DI...

# Nina Grimm, assistente alla clientela



Nina Grimm: a causa della sua mano ferita per una volta a casa invece che a bordo del treno.

## LA PARITÀ PER INTERO

Daria Lepori

