



SEV N.7

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



VOTAZIONI DEL 13 GIUGNO

Si impone un sì per il clima

Editoriale di Giorgio Tuti
presidente SEV

► p. 4

Lo scorso 21 maggio, lo Sciopero per il futuro ha lasciato un segno tangibile. Sebbene in un contesto di pandemia e di restrizioni, la mobilitazione nazionale ha ricordato in modo chiaro l'urgenza di affrontare la crisi climatica. Il prossimo 13 giugno, anche se possiamo considerare che la revisione della legge sul CO₂ non vada abbastanza lontano, un rifiuto del testo non farà certamente bene al pianeta.

L'impegno del SEV in questa campagna è la logica continuazione del suo impegno a favore del trasporto pubblico: sia per il traffico passeggeri, sia per il trasferimento delle merci dalla strada alla ferrovia. Negli ultimi 150 anni, la temperatura media in Svizzera è aumentata di circa due gradi, che è il doppio dell'aumento medio sulla superficie del mondo.

Oltre alle considerazioni pura-

mente ambientali, la legge sottoposta al popolo svizzero il prossimo 13 giugno, offre prospettive reali per il trasporto pubblico, considerato sempre più una parte della soluzione alla crisi climatica. La legge prevede la creazione di un fondo per il clima che, tra le altre cose, finanzia l'acquisto di autobus ecologici, per esempio autobus elettrici. Il fondo fornirà anche fino a 30 milioni di franchi all'anno per promuovere il traffico ferroviario transfrontaliero di passeggeri, riattivando i treni notturni, con l'obiettivo di accelerare l'espansione della rete di tale trasporto.

L'introduzione di tasse – in particolare sui biglietti aerei – e gli aumenti massimi di benzina e combustibili fossili previsti dalla legge, sono all'origine del referendum. Anche se all'estrema sinistra della scacchiera politica si sta combattendo questa legge – considerata

antisociale – non ci si deve far ingannare dalle intenzioni dei sostenitori del referendum, che hanno presentato la maggioranza delle firme. Chi può davvero credere che le lobby dell'industria automobilistica e petrolifera si preoccupino davvero dell'equità di una tassa e del benessere delle persone a basso e medio reddito?

La legge applica il principio «chi inquina paga». Contrariamente a quanto sostengono gli oppositori, i lavoratori a basso e medio reddito non ci rimetteranno. Numerosi studi hanno dimostrato che le persone a basso reddito con un consumo normale, beneficiano della ridistribuzione delle entrate fiscali pagate dai più grandi inquinatori, cioè quelli con un potere d'acquisto molto più alto.

Non lasciamoci ingannare dalle false cifre degli oppositori: il 13 giugno diciamo sì alla legge sul CO₂.

Trasporti

Il mondo dei trasporti pubblici è ancora molto, troppo maschile

3

AnyWay Solutions

Transizione professionale: una seconda opportunità per chi ha avuto problemi

5

Reclutamento

La forza di un sindacato si misura con la forza della sua base

7

Navigazione BLS: occhio!

La navigazione BLS prevede un'ulteriore perdita sostanziale entro la fine del 2021, nonostante la parziale compensazione del lavoro ridotto e gli aiuti finanziari previsti dalla Confederazione e dal Cantone. Indipendentemente da questo, a partire da gennaio 2022, la navigazione sarà esternalizzata a una filiale. In questo contesto, il SEV chiede che le attuali condizioni di lavoro, che sono conformi al CCL della BLS, non vengano minate. Per attutire in parte le perdite finanziarie previste senza peggiorare in modo permanente le condizioni di lavoro, il SEV ha concordato con il BLS misure a breve termine.

Denuncia contro Cargo?

Il SEV sta preparando una denuncia contro Cargo. Cosa c'è in gioco? Come riportato nell'edizione numero 4 del nostro giornale, nel 2019 la direzione di FFS Cargo aveva promesso ai dipendenti della manovra che i diplomati del corso di formazione supplementare per esaminatori di carri e carichi (PWL), avrebbero ricevuto un premio di 3000 franchi all'anno. E ciò fino all'elaborazione dei nuovi profili professionali. La direzione di Cargo sta mettendo in discussione questa promessa, che purtroppo è stata fatta solo verbalmente, ma di fronte a molti dipendenti. Il SEV riceve costantemente richieste dagli interessati per sapere se e quando riceveranno i loro premi. La direzione di Cargo si rifiuta di procedere a nuovi pagamenti. E sembra che pagherà i premi solo se sarà obbligata legalmente. Il SEV si prepara dunque ad un'azione legale attraverso una denuncia.

Trasporti sicuri

Nel 2020 i passeggeri dei mezzi di trasporto pubblici hanno di nuovo viaggiato in piena sicurezza. Il numero di incidenti è rimasto simile agli anni precedenti. Gli effetti della pandemia COVID-19 sull'evoluzione della sicurezza sono difficilmente stimabili. È quanto emerge dal rapporto sulla sicurezza 2020 dell'UFT. Se confrontata con altri Paesi europei, in quanto a sicurezza delle ferrovie la Svizzera raggiunge un'ottima posizione, piazzandosi al secondo posto. Unica eccezione è costituita dagli incidenti sul lavoro, soprattutto sui cantieri, per i quali la Svizzera continua a rimanere un passo indietro.



Finalmente si cambia marcia con il nuovo modello di sviluppo professionale

LINEE DI CONTATTO I-VU

Più slancio grazie al nuovo modello di carriere

SEV
giornale@sev-online.ch

Non sarà un balzo quantico, ma è comunque un miglioramento: FFS infrastruttura, rispettivamente il suo settore disponibilità e manutenzione (I-VU), ha deciso di promuovere un nuovo modello di carriere nel settore Linee di contatto. Una decisione che il SEV giudica importante, anche perché apre nuove dinamiche per i salari. L'applicazione è prevista già dal 1° giugno 2021.

In questi giorni, i 290 dipendenti del settore Linee di contatto sono stati informati del nuovo modello di carriere. Le FFS hanno tenuto a sottolineare alcuni punti:

- Esse mirano ad un'armonizzazione a livello nazionale delle descrizioni dei posti di lavoro, lasciando tuttavia immutata la struttura organizzativa.
 - Il nuovo modello di carriere non comporterà alcuna retrocessione di collaboratori,
 - risulterà più trasparente e offrirà nuove prospettive ai dipendenti.
 - Vi sarà un'armonizzazione con il settore della linea: l'attuale trentina di descrizioni dei posti di lavoro verrà condensata in otto funzioni.
- Il SEV è intervenuto nell'ambito della procedura di consultazione, ottenendo chiarimenti e garanzie scritte. Da anni, richiama sui problemi del personale nei vari settori specialistici dell'infrastruttura, tra i quali quello delle linee di contatto, chiedendo interventi concreti.
- Resta da vedere se l'applicazione pratica del progetto sarà all'altezza delle intenzioni, ma i dati presentati dalle FFS lasciano intravedere conseguenze positive per la classificazione e gli stipendi.

Il SEV ha comunque ricordato che i problemi non riguardano solo il settore delle linee di contatto. FFS Infrastruttura ha assicurato di voler estendere la sua analisi anche agli altri settori, prospettando provvedimenti in tempi brevi.

Circostanze e conseguenze

Al termine di dure trattative, il SEV aveva potuto ottenere da I-VU che a 40 ulteriori colleghi B100 venisse riconosciuta l'indennità di mercato, mentre restava il boccone amaro del mancato riconoscimento dei capi montatori LC. Il nuovo modello di carriere contempla ora anche questa categoria.

Per il SEV, rimane invece il problema della carriera dei macchinisti B100.

In alcuni casi, il miglioramento della classificazione comporta l'uscita dal campo di applicazione di Valida. A seconda dell'età e della situazione, questo aspetto può risultare molto penalizzante per gli interessati. Il SEV ha quindi potuto ottenere una facoltà di scelta per i capi montatori interessati.

Spesso, questi modelli portano molte belle parole, alle quali non fanno però seguito fatti concreti. In questo caso, invece, 50 dipendenti potranno beneficiare di miglioramenti salariali dal 1° giugno e altri seguiranno.

Era ora!

Commento di Urs Huber. Presso FFS Infrastruttura vi sono buone novità. Non dappertutto, ma puntualmente vi sono sviluppi positivi. Da anni, il SEV richiama costantemente il problema della mancanza di personale specializzato in molti settori, come montatori di linee di contatto e di impianti di sicurezza, personale di costruzione sulla linea ecc. Questi appelli non hanno mai avuto un'ampia eco mediatica, come invece ha avuto la mancanza di macchinisti presso P. Se in quest'ultimo settore, la pressione è diventata tale da render chiaro a tutti la necessità di intervento, per anni Infrastruttura non ha fatto nulla. Anzi, si sono succedute numerose e sciagurate riorganizzazioni che hanno allontanato collaboratori di provate capacità. Per esempio, un team delle linee di contatto della Svizzera centrale mi ha chiesto di intervenire quando dei 10 collaboratori previsti erano rimasti in 5 e due altri avevano rassegnato le dimissioni. Oppure, quando a seguito di un caso di malattia è emerso che

nessuno dei 6 macchinisti B100 in servizio nella galleria del Gottardo era alle dipendenze delle FFS. Erano tutti stati «noleggiati», per imparti che ormai sappiamo essere astronomici. La capacità di diversi team di coprire il servizio di picchetto dipende sempre più spesso dall'estrema buona volontà del personale, strapazzata anche da soluzioni «creative» per gestire i passaggi di turno e da tempi di intervento sempre più logoranti. Nel complesso, non tutto cambierà a breve, ma i responsabili hanno iniziato a esaminare nel dettaglio singoli settori e a reagire di conseguenza. Un'evoluzione di cui il SEV prende atto con piacere. Resta da sperare che questi sforzi non giungano troppo tardi e, soprattutto, che venga fatto buon uso delle nuove possibilità, evitando pretesti burocratici per trasformare queste opportunità in nuovi problemi. In questi casi, i risparmi si rivelano sempre molto onerosi, anche perché gli specialisti sono molto ambiti sul mercato del lavoro.

RITRATTO

Per uomini?



Chantal Fischer
chantal.fischer@sev.ch

La quotidianità lavorativa di Esther Weber è abbastanza insolita per una donna in Svizzera. Esther lavora infatti in un settore ancora fortemente dominato dagli uomini: è macchinista alle FFS. Perché ha scelto questa professione e come si trova? Il SEV l'ha intervistata.

Da otto anni Esther Weber trasporta i passeggeri delle FFS in tutta la Svizzera. «In qualità di macchinista mi occupo di approntare il treno, affinché le persone possano iniziare la giornata con il piede giusto. È un pensiero che mi appaga», racconta la 43enne di Basilea.

Il passaggio nella cabina di guida è stata la scelta giusta per lei. In precedenza era sviluppatrice web – anche questa una professione piuttosto maschile – ma ad un certo punto si è stancata del lavoro allo schermo e di fare le classiche otto ore in ufficio. «L'informatica è un settore frenetico: devi essere sempre sul pezzo e perfezionarti continuamente: io non mi ci vedevo in quel ruolo per sempre!»

Inoltre Esther era stanca di lavorare davanti a uno schermo ed è passata al lavoro di macchinista in modo abbastanza casuale, entusiasmata da una serata informativa. «Tuttavia mi intimorivano i numerosi test da superare

per diventare macchinista», spiega. Ma alla fine ha superato tutti gli ostacoli e non si è mai pentita di questa scelta. «Prima ho cambiato spesso il posto di lavoro; da quando sono macchinista lavoro al deposito di Basilea».

Nessun problema come donna

Dal racconto di Esther emerge tutto l'entusiasmo per il suo lavoro. Ma in quanto rappresentante di una «minoranza» ha mai vissuto esperienze negative? «Personalmente finora non ho mai vissuto dei rifiuti, ma questo dipende forse dal mio atteggiamento: se qualcuno ha un problema, io lo vedo come il suo problema, non come un mio problema! Con questo approccio finora mi è sempre andata bene.» Quando le chiediamo di approfondire la questione, la macchinista sottolinea che in occasione di un guasto, talvolta l'helpdesk le ha fatto domande che difficilmente avrebbe posto a un collega maschio.

Frequenta poco il locale di ritrovo dei macchinisti, perché le conversazioni la interessano meno. Esther vede anche gli aspetti positivi dell'essere donna in un settore dominato da uomini. «Spesso i colleghi maschi sono più servizievoli e disponibili verso le donne».

Inoltre quando scende dalla cabina di guida in una grande stazione spesso ha ricevuto dei feedback positivi dai passeggeri: una donna alla guida di un

treno si fa ancora notare.

Perché un lavoro «da uomo»?

Ancora oggi la professione del macchinista è svolta prevalentemente da uomini. «In passato questo lavoro era più meccanico e fisico, e richiedeva molta forza. Oggi la situazione è cambiata, ma la gente ha difficoltà a capirlo», spiega Esther. Al giorno d'oggi servono più che altro fattori soft quali sensibilità, calma e concentrazione, caratteristiche che sono più frequentemente attribuite alle donne. Significa quindi che una donna è più adatta a fare la macchinista? «Molti ritengono che le donne guidino in modo più dolce, senza frenate brusche e nel complesso con maggiore calma. Secondo me non è tanto una questione di sesso, quanto piuttosto del carattere di una persona», prosegue.

Ciononostante, le macchiniste sono una minoranza ristretta. Oltre che per l'idea datata che ancora si ha su questa professione, Esther trova che il lavoro a turni sia un grande problema. «A me piace il lavoro irregolare, ma per le madri che devono anche occuparsi della casa e dei figli, organizzare il tutto è una sfida enorme», ammette Esther. Tuttavia la proposta delle FFS di introdurre dei turni speciali per le madri è stata accolta molto negativamente dai colleghi uomini che temevano di doversi accollare solo i turni meno ambiti.

A molte donne inoltre fa paura girare da sole a tarda ora e per questo non prendono in considerazione questa professione. «In questo caso secondo me serve ancora molta informazione: infatti si può imparare ad affrontare le situazioni sospette e in genere non si è mai completamente sole. Posso chiamare qualcuno in ogni momento, se serve anche la polizia dei trasporti».

Promuovere le donne?

Dal colloquio con Esther sono emersi prevalentemente aspetti posi-

tivi. Tuttavia è un dato di fatto: le donne che intraprendono questa strada sono ancora poche. Attualmente a livello europeo si stanno negoziando misure per rendere le professioni ferroviarie più interessanti per le donne (vedi riquadro) ed affrontare così la carenza di personale e di forza lavoro specializzata. «Mi dispiace che serva una promozione speciale per le donne, affinché diventi normale per loro essere più presenti in questo settore. Ma in ogni caso accolgo con favore qualsiasi sforzo in questo senso», conclude Esther.

Women in Rail

Il 18 maggio 2021 la Comunità europea delle compagnie e dei gestori ferroviari (CER) e la Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF) hanno ripreso le trattative a livello di Unione europea per un accordo vincolante concernente la promozione dell'occupazione femminile nel settore ferroviario. Gli attuali dati impongono infatti una chiara riflessione

Le donne occupate in questo settore ammontano solo al 21 per cento, ben al di sotto della quota di donne occupate a livello generale (46 per cento). Le imprese ferroviarie e i sindacati sono convinti che questa

situazione vada cambiata al fine di beneficiare del prezioso contributo apportato dalle donne, promuovere la varietà sul posto di lavoro e allineare il settore ferroviario alla società in cui vivono i suoi clienti.

Le trattative, che si svolgono nel quadro del dialogo sociale settoriale promosso dalla Commissione europea, erano state sospese a causa della pandemia.

Entrambe le parti si muovono ora nella stessa direzione e auspicano uno scambio costruttivo, che dovrebbe portare a un'intesa già prima dell'estate.



Il Canton Berna versa 718 mila franchi alla Società di navigazione del lago di Biene per una nuova versione ibrida per la motonave «Berna». Rispetto ai vecchi motori, questo dovrebbe ridurre non solo il consumo di diesel del 15-20%, ma anche lo sforzo di manutenzione. «La pandemia di Covid ha inciso sull'autofinanziamento dei prossimi investimenti», scrive il Consiglio di Stato. In marzo aveva già concesso all'azienda 232 mila franchi di aiuti.



Numerose disfunzioni si accumulano alla MBC, l'azienda di trasporto pubblico della regione di Morges, Bière e Cossonay (VD): mancato rispetto del CCL e della LdL, sicurezza del personale e degli utenti e introduzione di una conduzione che genera paure; essa si è concretizzata nell'intenzione di licenziare il vicepresidente della sezione per le sue attività sindacali. Immediata la petizione a favore del collega. Si attendono sviluppi.



Sostegno alla navigazione.

EDITH GRAF-LITSCHER risponde

«Sostegno al traffico a lunga percorrenza»

Il nuovo lockdown di questa primavera ha causato alle FFS un altro calo di passeggeri, che ha interessato anche il traffico a lunga percorrenza. Le perdite finanziarie che ne derivano dovranno essere sopportate dalle FFS, o stavolta potranno contare su di un aiuto da parte della Confederazione?

La pandemia generata dal Corona virus e le misure imposte dalle autorità, come l'obbligo del telelavoro, hanno pesanti conseguenze anche quest'anno. In queste difficili circostanze, il personale continua a svolgere un eccellente lavoro. Nel frattempo, le aziende hanno dato fondo alle loro riserve finanziarie, per cui la Confederazione ha ora la responsabilità di presentare prospettive finanziarie concrete, oltre che per il traffico regionale viaggiatori, anche per quello a lunga percorrenza, per il trasporto locale e per quello turistico e il Consiglio federale è tenuto a elaborare una modifica delle

basi legali. Queste misure sono tanto più urgenti per il traffico a lunga percorrenza, in linea di massima chiamato a coprire i propri costi.

Per garantire il finanziamento di tutti i settori del trasporto pubblico sul territorio nazionale, occorre una soluzione che coinvolga in modo equo e equilibrato Cantoni e Confederazione. Le FFS hanno comunicato di aver perso nel 2020 il 43,7% dei viaggiatori-chilometro rispetto all'anno precedente e questa diminuzione è destinata a ripetersi anche nell'anno in corso. In teoria, nei settori come il traffico a lunga percorrenza, le FFS dovrebbero assumersi la diminuzione di introiti. Per evitare che questa situazione porti a risparmi a spese del personale, si impongono provvedimenti corretti.

Edith Graf-Litscher è segretaria sindacale SEV e membro del Consiglio nazionale. Se avete una domanda per il SEV, scrivete a giornale@sev-online.ch

IN DIFESA DELL'AMBIENTE

Il futuro è ora: insieme per il clima



Colleghe della TPL pronti ad iniziare la giornata lavorativa

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev.ch

Per il SEV il messaggio è chiaro: il trasporto pubblico è una componente chiave per risolvere i problemi del clima. Lo scorso 21 maggio il SEV ha dunque partecipato alla giornata d'azione del movimento sciopero per il clima con il motto «Public Transport for Future».

Anche in Ticino il SEV ha fatto la sua parte; i segretari sindacali Angelo Stroppini, Thomas Giedemann e Françoise Gehring hanno consegnato ai colleghi impiegati nel trasporto pubblico la spilla «Public Transport for Future». E come veri ambasciatori sul territorio l'hanno indossata. In Svizzera circa il 32% delle emissioni di gas a effetto serra è dovuto al traffico, che nei prossimi anni sarà quindi chiamato a fare ingenti sforzi per ridurle. Il trasporto pubblico presenta un bilancio ambientale nettamente migliore rispetto al traffico motorizzato individuale: copre infatti circa un quinto del volume dei trasporti, ma consuma solo un ventesimo dell'energia». Il SEV chiede quindi che la quota del trasporto pubblico viaggiatori sia portata al 50% entro il 2050. Perché abbiamo bisogno di una svolta climatica sociale e unitaria. Pertanto il SEV rivendica alcune condizioni quadro: integrare la protezione del clima nel servizio pubblico e operare trasformazioni socialmente sopportabili.



Insieme per un futuro migliore



Una spilla, un impegno



Aldo Anzalone, FLP



Marco Belloli, ambasciatore sul treno

COLPI DI DIRITTO

Rendita AI e disoccupazione

§ Protezione giuridica del SEV
giornale@sev.ch

Presso l'assicurazione invalidità (AI), il riconoscimento di una rendita dipende dalla valutazione delle conseguenze di un danno alla salute sulla capacità di guadagno. Invece, presso l'assicurazione disoccupazione (AD), la decisione è basata sul grado di collocabilità. Vi sono casi, come quello che riportiamo di seguito, in cui le valutazioni sono totalmente discordanti.

Giacomo lavora da 17 anni presso la stessa ditta ma, negli ultimi tempi, vive un periodo difficile:

si sente stressato, dorme male, litiga spesso con colleghe e colleghi e con il suo capo. Nemmeno un periodo di congedo e l'accompagnamento del suo medico di fiducia permettono di migliorare la situazione, per cui viene messo in malattia e il suo datore di lavoro annuncia il caso all'AI.

Il prolungarsi del periodo di malattia porta infine al licenziamento, che risulta conforme alle disposizioni, per cui nemmeno l'assistenza giuridica del SEV, alla quale Giacomo chiede aiuto, può opporsi. Giacomo deve quindi rivolgersi all'ufficio regionale di collocamento (URC) per ricevere l'indennità di disoccupazione.

Due mesi dopo, durante i quali a Giacomo sono state versate le prestazioni dell'AD, l'AI emette un preavviso di decisione che gli attesta

un grado di invalidità del 23%, insufficiente per riconoscergli una rendita. Considerate le scarse possibilità di correggere questa valutazione, il SEV e Giacomo decidono di non contestarla.

A questa situazione si aggiunge però un'amara sorpresa: la cassa disoccupazione comunica a Giacomo che, in base al preavviso di decisione dell'AI, lui risulta idoneo al lavoro solo in ragione dell'80 per cento. Questa valutazione si ripercuote ora anche sulla sua collocabilità, per cui la sua indennità di disoccupazione viene ridotta.

Nel frattempo, Giacomo ha seguito un corso presso l'URC e sta cercando un nuovo posto di lavoro, per cui decide di contestare questa riduzione. Il SEV chiede quindi alla cassa disoccu-

pazione una decisione formale, contro la quale interpone un ricorso che viene accolto.

La cassa disoccupazione deve tener conto delle valutazioni della capacità di lavoro svolte dall'AI, ma anche verificare l'evoluzione nel tempo di questa capacità.

Sulla base di vari certificati medici che attestano la capacità lavorativa di Giacomo al 100% e del fatto che lui ha già trovato un nuovo lavoro, la cassa giunge alla conclusione che il suo stato di salute è migliorato a tal punto dopo la valutazione dell'AI da poter presumere che la sua capacità lavorativa sia sempre stata al 100%. La riduzione del guadagno assicurato viene quindi annullata e Giacomo riceve il pagamento degli arretrati.

SALUTE SUL LAVORO

Se l'imprevisto si trasforma in un bel finale di carriera

Aude Hänni
giornale@sev-online.ch

Grazie a Anyway Solutions, il programma di reintegrazione delle FFS, i/le dipendenti beneficiano di una transizione professionale nella maggior parte dei casi proficua. Questo modello potrebbe servire da esempio per le ITC (imprese concessionarie di trasporto). Uno sguardo dietro le quinte di Cossonay-Penthalaz.

Circondati da bidoni di rottami metallici, cavi, carta riciclata e rifiuti elettronici, Americo e Jean-Pierre svolgono con impegno i loro compiti. Prima di avere problemi di salute, entrambi lavoravano alle officine di Yverdon; rispettivamente da sette e quattro anni, sono impiegati nel reparto di riciclaggio e politura di FFS Anyway Solutions a Penthalaz. «Mi piace qui», dice Americo visibilmente soddisfatto. «Dove vuoi andare a 60 anni?» aggiunge Jean-Pierre mentre distrugge dei documenti di vendita del settore Viaggiatori.

Il lancio all'inizio del 2000

Poiché dopo una certa età è sempre più difficile trovare lavoro, all'inizio del 2000 le FFS hanno lanciato il progetto Anyway Solutions. Il programma impiega attualmente 110 persone di età superiore ai 50 anni (che abbiano lavorato per le FFS per almeno 10 anni, uno dei criteri necessari) in reintegrazione professionale per motivi medici, problemi di salute ricorrenti, un intervento chirurgico che non permette più di lavorare sul campo oppure problemi psichiatrici. I laboratori sono distribuiti su sei siti, quattro nella Svizzera tedesca, uno in Ticino e uno nella Svizzera francese.

Creato a Renens nel 2004, quest'ultimo si è trasferito nel 2014 in spazi nuovi più grandi, luminosi e vicini alla stazione ferroviaria, «un criterio essenziale per chi non può percorrere lunghe distanze a piedi», evidenzia Yvan Audergon, empatico capo team. Empatia, ma anche senso sociale e autorevolezza: tre qualità essenziali, secondo lui, affinché questa struttura sia non

solo sociale, ma anche produttiva. «Non siamo qui per tenere la gente occupata; le attività sono ben pensate, utili per l'azienda e motivanti per chi le esegue!»

A Penthalaz, i venti dipendenti non solo riciclano e molano i rulli di contatto, ma anche – e soprattutto – revisionano relè elettromeccanici, componenti essenziali per il buon funzionamento della rete ferroviaria. Tra le 500 e le 600 scatole passano ogni anno fra le mani meticolose di questi collaboratori e collaboratrici. Ma non è tutto. L'anno scorso, in seguito a una richiesta degli archivi, sono stati creati diversi posti per la digitalizzazione di piani originali, opere d'arte e molti altri documenti, a giudicare dalla pila di dossier riguardanti il trasferimento da Losanna a Renens. Grazie a queste nuove occupazioni, più che una spina nel fianco è una trave che è stata rimossa, scherza con buon umore Fabienne, arrivata un mese fa. Perché tra il desiderio di trovare lavoro e la realtà c'è una bella differenza. «Siamo fortunati ad essere qui», ammette Elisabeth, ex capotreno. Per il resto ci arrangiamo come possiamo e ci aiutiamo a vicenda. In fin dei conti, possiamo solo migliorare!»

Uno stage prima di un eventuale periodo di prova

Il posto è ovviamente assegnato in base alle capacità fisiche e alle conoscenze. Se il bilancio è positivo, lo stage di due settimane si trasforma in periodo di prova di sei mesi. «Alla fine del periodo di prova si firma il contratto. L'idea è proprio quella di rimanere fino alla fine», spiega Yvan Audergon.

A Fernando, che da undici anni revisiona relè, rimane solo un mese prima di poter assaporare le gioie della pensione. «Dopo aver lavorato alla stazione di Cornavin a Ginevra e all'aeroporto, ho dovuto ricominciare da capo. Ancora oggi ho delle piccole sorprese», sorride. Ci vuole molto impegno e motivazione. Bisogna anche guardare il lato positivo: c'è più flessibilità e niente più turni di notte! Ma soprattutto, è una reale opportunità per rimanere fedeli alla propria azienda.



Nel laboratorio di Penthalaz



L'occhio sindacale



Vincent Brodard lavora per il servizio giuridico del SEV e conosce bene Anyway.

Vincent, cosa ne pensi di questa iniziativa?

È una soluzione che va nella giusta direzione. In effetti, credo sia la migliore idea dell'ex responsabile HR!

Tuttavia, non tutti possono cambiare radicalmente professione ...

In effetti, occorre prima fare il lutto della propria attività precedente. E poi devi affrontare i colleghi, la gerarchia, il case management... lo accompagno spesso le persone proprio per dare loro tutte le informazioni necessarie e rassicurarle.

Cosa si può volere di più?

La sfida è trovare un lavoro. Conosco una o due persone che potrebbero essere idonee, ma i posti sono già tutti occupati. Sosteniamo sì il processo, ma auspichiamo soprattutto più mandati che potrebbero generare ulteriori impieghi.

Anyway in Svizzera

Le diversi sedi di Anyway:

Cossonay-Penthalaz: revisione di relè, riciclaggio, lucidatura dei rulli di contatto, scansione di opere d'arte, piani originali, dossier

• **Lyss:** distribuzione di posta e materiale d'ufficio, assemblaggio di documenti di formazione (raccoltori ecc.)

• **Trimbach:** pre-assemblaggio di manuali di componenti, test visivi e uditivi, attività di riciclaggio.

• **Altstetten:** pulizia del vestiario arancione, dei poggiatesta della 1a classe e delle attrezzature per le imprese ferroviarie.

• **Winterthur:** scansione di archivi, revisione di relè e dei vecchi orologi di stazione.

• **Bellinzona:** selleria, manutenzione di veicoli, fabbricazione di zaini, custodie, borse, ecc.

Anyway sviluppa ogni anno molti prodotti destinati alla vendita. Li trovate su: www.commerce.sbb.ch/it/

ASSEMBLEA DEI DELEGATI TS

«Formare per affrontare le sfide»

Servizio stampa SEV/TS. Il 18 maggio 2021, il presidente centrale Sandro Kälin ha dato il benvenuto ai 25 delegati alla prima assemblea virtuale della sottofederazione, svoltasi con il sistema di video conferenza Zoom. I punti salienti erano le elezioni suppletive e la presentazione sul settore MINERVA di FFS Cargo. L'assemblea dei delegati (AD) è stata chiamata a occupare alcune cariche vacanti. Prima fra tutte, quella del secondo vicepresidente centrale, che in futuro rappresenterà la Divisione Viaggiatori delle FFS nella presidenza di TS, per la quale il comitato ha potuto presentare la candidatura di Sylvian Sahli (TS-Romandia), che lavora nello stabilimento di Yverdon e che è stato eletto all'unanimità. Sylvian Sahli è stato eletto anche rappresentante della sottofederazione nel comitato SEV, quale successore di Roger Derungs. I delegati hanno poi designato Fabrice Finck (TS-Ticino) e David Hochstrasser (TS-Nordwestschweiz) come membri supplenti della conferenza CCL. Sandro Kälin ha ringraziato tutti i colleghi per l'attiva collaborazione e ha augurato loro molte soddisfazioni nei nuovi compiti.

Il 2020 si è rivelato un anno positivo per le finanze di TS. Il cassiere centrale Bruno Senn ha infatti potuto presentare un utile. Il presi-

dente della CVG Markus Vetterli lo ha ringraziato per la cura della tenuta dei conti e ha chiesto ai delegati di approvare il rapporto di revisione. I delegati hanno accolto la proposta e dato scarico della gestione a cassiere e comitato, ringraziando tutti per il lavoro svolto; deciso anche di lasciare invariata la quota della sottofederazione per l'anno 2022. Nel suo ottimo rapporto annuale 2020, Sandro Kälin ha sottolineato la difficile situazione venutasi a creare a seguito della pandemia da coronavirus. Il lockdown decretato il 16 marzo 2020 ha comportato il rinvio di tutte le riunioni e assemblee. Dal punto di vista organizzativo, la coordinazione di tutti gli impegni è quindi stata molto difficile, ma ha comunque permesso di affrontare le questioni correnti e le trattative in corso. Tutti hanno imparato rapidamente a usare strumenti digitali, permettendo così lo svolgimento delle riunioni. La versione integrale del rapporto è disponibile sul sito internet della sottofederazione TS.

I due relatori Beat Hager e Jonas Furrer ci hanno presentato gli scopi e le responsabilità del settore Minerva di FFS Cargo, che intende curare lo sviluppo e l'introduzione sicura, trasversale ed efficace dei cambiamenti presso la produzione, strutturandoli in modo da facilitarne l'assimilazione da parte dei di-

pendenti. I cambiamenti in atto nell'ambiente e nelle esigenze della clientela, impongono la ricerca di nuove soluzioni nei settori dell'automazione, dell'aumento dell'efficienza e della digitalizzazione. FFS Cargo ha così varato il progetto «Logistic 4.0 On the road to the future», che punta ad aumentare l'efficienza attraverso l'automazione, ma anche a migliorare l'ergonomia e l'attrattiva del lavoro tramite i seguenti progetti parziali: impiego di una sola persona per l'ultimo miglio; gancio automatico, in funzione sulla rete interna a partire da giugno 2021; prova del freno automatizzata; testa del treno non presenziata; logica digitale della verifica dei treni. Ne è seguita una discussione, in cui Beat Hager e Jonas Furrer hanno risposto con competenza alle domande. A loro va il nostro ringraziamento. Il nostro obiettivo è di garantire che, nell'ambito dell'implementazione dei processi, i colleghi vengano formati per svolgere i loro compiti in modo professionale e sicuro.

Attualmente, TS conta 2151 membri. Da gennaio ad aprile 2021, sono stati reclutati 36 nuovi membri. Tutti i responsabili sezionali del reclutamento e tutte le colleghe e colleghi sono chiamati a intensificare i loro sforzi per reclutare, secondo il motto «i colleghi reclutano i colleghi».

salario non sarà più legata direttamente alla valutazione personale. Per i salari più bassi, l'incremento è addirittura interamente garantito. Quanto più elevato è il livello di esigenze, tanto più l'evoluzione del salario dipende dalla somma distribuita dai capi team. Questo è il punto che ha fatto più di tutti discutere, unitamente al timore che possano nascere disparità di trattamento. Il SEV ha fatto in modo che nei team non si verifici una ridistribuzione, vale a dire che nessuno riceve di meno perché un altro membro del team riceve di più.

Dopo il test pilota nella Svizzera romanda, il 1° giugno il SOPRE sarà messo in servizio per ZFR anche a Zurigo e nella Regione Centro. A sorprendere in negativo è la cancellazione della distribuzione su due mesi; in futuro i collaboratori conosceranno i loro turni effettivi solo il 20 del mese precedente. Il test pilota «Colloqui sulla salute» si è svolto nella sede di Berna di P-OP-ZBS, nel periodo tra aprile 2018 e marzo 2019. All'origine vi è un'analisi del Management della salute in azienda, che mostrava come nei settori Manovra e Clean, in particolare dal 40° anno di età, i collaboratori presentano in misura maggiore disturbi della salute.

A FFS Cargo le unità organizzative sono state rinominate e le regioni ricostituite come segue: la regione Ovest e Sud diventa la regione Ovest/Ticino. Le regioni Lötschberg e Nordovest sono riunite nella Regione Centro. A queste si aggiunge la sede di Goldau. Le regioni Limmattal / Svizzera centrale ed Est sono aggregate a formare la nuova Regione Est. È stato creato un gruppo di lavoro con rappresentanti di Cargo e delle parti sociali, che si occupa di questo tema.

USS

137 500 firme
per la
13esima AVS

Il presidente del SEV Giorgio Tuti ricorda l'importanza di pensioni solide

uss/frg
giornale@sev-online.ch

L'assemblea dei delegati dell'Unione sindacale svizzera (USS), tenutasi il 28 maggio, vuole contrastare il forte calo delle pensioni rafforzando l'AVS e le prestazioni previdenziali. L'iniziativa per la 13esima AVS è stata consegnata alla cancelleria federale con oltre 137 000 firme. Contro la riforma «AVS 21», che si configura come uno smantellamento delle prestazioni a scapito delle donne, l'USS si prepara a lanciare un referendum.

Nei prossimi mesi, dunque, le pensioni saranno in cima all'agenda sindacale. Basti pensare che le rendite del secondo pilastro sono in caduta libera da più di dieci anni: le persone andate in pensione nel 2019 ricevono il 6,8% in meno dei colleghi andati in pensione due anni prima. Intanto i contributi continuano ad aumentare. Le donne sono le più colpite, poiché le loro pensioni sono in media un terzo più basse di quelle degli uomini. Qualsiasi riforma del sistema pensionistico deve aumentare il livello delle pensioni per il maggior numero possibile di persone. Il primo pilastro deve quindi essere rafforzato. La presentazione dell'iniziativa per una 13esima AVS - che ha raggiunto quota 137'550 firme - è un chiaro segnale in difesa delle pensioni e rappresenta una proposta molto concreta. E infatti le pensioni AVS non sono sufficienti per vivere e perdono costantemente valore. Il presidente del SEV Giorgio Tuti ha sottolineato i problemi del 2° pilastro, spesso occultati: «Con questa iniziativa diamo una risposta al crollo delle pensioni del 2° pilastro e garantiamo il mantenimento del potere d'acquisto».

Eppure, con AVS 21, il Parlamento non esita a presentare un vero progetto di smantellamento.

La metà delle persone che vanno in pensione oggi dovranno vivere con una pensione mensile inferiore a 3.439 franchi. Come detto, le donne sono colpite ancora più duramente e la povertà in età avanzata è un rischio molto reale. La situazione, inoltre, non fa che peggiorare: a causa dei bassi tassi d'interesse, le pensioni del secondo pilastro sono in costante calo da più di dieci anni.

L'altro tema centrale affrontato dall'assemblea dei delegati USS, è stata la rottura dei negoziati sull'accordo quadro con l'Unione europea. È grazie alle posizioni chiare, ferme e coerenti dei sindacati che la protezione dei salari duramente conquistata, non è stata messa in discussione: questo, del resto, è stato il punto di partenza della discussione sulla politica europea. La messa in pericolo dei meccanismi di controllo e di sanzione e l'indebolimento del servizio pubblico - che sarebbe derivato dalla firma di questo accordo - sarebbero costati troppo ai lavoratori e alle lavoratrici. Insomma per i sindacati sono fuori discussione il peggioramento delle condizioni di lavoro e il deterioramento dei livelli salariali. Occorre agire contro le nuove forme di lavoro precario e in favore di un maggior numero di CCL, in particolare rafforzando il lavoro sindacale.

I delegati, infine, sono tornati sulla crisi del coronavirus. In diversi settori, la lotta contro la pandemia ha richiesto sforzi colossali, che non sono ancora sufficientemente riconosciuti. In altri, ha portato a un aumento della disoccupazione e a significative perdite di reddito. Il lavoro dei sindacati e la forza del sistema di assicurazione sociale hanno contribuito a limitare i danni. Tuttavia, c'è ancora molto da fare: non è accettabile che la pandemia provochi un aumento della precarietà e un ampliamento delle disuguaglianze.

ASSEMBLEA DEI DELEGATI RPV

Impegno a 360 gradi

Servizio stampa RPV. Il vicepresidente Danilo Tonina saluta i partecipanti all'assemblea dei delegati, oltre a René Zürcher per la traduzione simultanea tedesco-francese e Yuri de Biasi per quella dal francese all'italiano, ringraziandoli per l'impegno.

Riguardo al numero di membri, alla RPV ci sono note positive. Rispetto alla fine del 2020, al 31 aprile 2021 avevamo un calo di due soli membri, l'effettivo attuale è di 1222. Il segretariato SEV della regione Svizzera orientale vorrebbe organizzare una giornata di distribuzione di hot dog a RBL il 14 giugno, sempre nel rispetto delle disposizioni dell'UFSP. L'apparecchio per gli hot dog viene messo a disposizione dal segretariato, mentre la collega Sheila Belometti si occuperà dell'ordinazione e della consegna sul posto, non appena ricevuti i dati necessari. Abbiamo anche una proposta per un'azione di reclutamento a Zurigo Herdern, deposito G.

Ecco le date per il prossimo anno: il Congresso SEV si terrà il 27 ottobre 2022, l'AD RPV il 16 maggio, la Conferenza dei presidenti il 3 e 4 ottobre al Brenscino mentre la Commissione centrale RPV si riunirà a Losanna il 17 e 18 marzo.

A sostituto delegato per la Conferenza CCL, si è proposto il collega Kamil. Cerchiamo ancora quattro delegati per la Conferenza CCL FFS Cargo. Peter Zürcher (sezione RPV

Thurtal) è stato designato membro supplente della CVG. La CVG ha proposto che il cassiere centrale può non rispettare l'obbligo di discrezione quando nei conti annui la cassa presenta irregolarità; la proposta è stata approvata con voto unanime. Sono pure stati accettati il rapporto d'attività così come i conti 2020 e il preventivo 2022. Il nostro ospite Stephan Schütz riferisce sulle novità relative agli assegni Reka e alla Reka Card. Anche in futuro le sezioni potranno ordinare assegni Reka al servizio mutazioni SEV. La Reka Card può essere emessa solo per il singolo membro ma non per le sezioni, siccome si tratta di una carta individuale (come una carta di credito). La tassa annua di 8 franchi è a carico del titolare.

Sezione Winterthur - Schaffhausen e Svizzera centrale: l'assemblea generale non ha ancora avuto luogo a causa del coronavirus. Sarà organizzata in un secondo tempo, mentre verrà a cadere l'assemblea autunnale. La sezione di Basilea ha pure rinviato l'assemblea. I collaboratori Clean di Herdern vengono discriminati dal capo team con controlli pressanti. Una situazione che non possiamo accettare! La giornata Clean si terrà il 15 gennaio 2022 al ristorante Gotthard di Arth-Goldau.

Il nuovo sistema salariale ha anche dei vantaggi. L'evoluzione del

I migliori reclutatori

RECLUTAMENTO

Sandra Ritz: «C'è molta passione nel SEV»



CHANTAL FISCHER

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Sandra Ritz, 47 anni, specialista di marketing, è entrata nel SEV il 1° marzo come responsabile del reclutamento di nuovi membri. Dopo tre mesi sta imparando a conoscere il sindacato. Chi conta sulla sua ricetta miracolosa per le adesioni, dovrà aspettare ancora un po'. L'abbiamo intervistata.

Ha energia da vendere, Sandra. E questa è una buona notizia. Per il SEV reclutare nuovi membri è una priorità assoluta da anni; occorre infatti ringiovanire gli effettivi prima che la generazione del baby boom vada in pensione. Con l'aumento delle presenze sul terreno all'inizio dell'anno, il SEV ha fatto una scelta che sta dando i suoi frutti. Nonostante questo, si stanno esplorando altre strade.

Sandra, sei qui da soli tre mesi e ti muovi come se fossi qui da anni...

Sì, è vero ho potuto familiarizzarmi rapidamente con il mio lavoro. Sono stata accolta molto bene nell'apparato professionale. Ho notato molta passione e grande motivazione! La mia integrazione è stata facilitata dal fatto che ho

dovuto ringraziare direttamente coloro che hanno reclutato il maggior numero di nuovi membri nel 2020. Ho potuto immergermi nella realtà di questo incredibile modello «i membri reclutano i membri». L'anno scorso, 100 membri del SEV hanno reclutato almeno una persona, 85 ne hanno reclutate almeno tre! I due migliori hanno reclutato 27 colleghi ciascuno (vedi sotto). Queste persone sono una risorsa incredibile per la nostra organizzazione ed è ovvio che dobbiamo contare su di loro per rafforzarci. Nei prossimi giorni, riceveranno i loro regali per ringraziarli dei loro sforzi dell'anno scorso. E per coloro che avranno convinto almeno tre membri nel 2021, vorrei offrire loro un regalo unico che susciterà emozioni e un ricordo duraturo.

Anche se tre mesi non sono sufficienti per proporre miglioramenti in termini di reclutamento, hai già in mente qualcosa?

Prima di tutto, è importante dire che per quanto riguarda il reclutamento di nuovi membri, il comitato SEV dovrà fare delle scelte strategiche dopo l'estate. Nel frattempo avrò quindi la possibilità di sviluppare idee concrete sulle quali il comitato dovrà determinarsi. Ma, come ho detto prima, la passione che ho visto nel SEV è una forza enorme per il più grande

sindacato dei trasporti, quale è il SEV. Questa ambizione e questa passione sono il motore del progresso, così come la buona cooperazione tra il SEV e le sottofederazioni. C'è certamente ancora spazio per migliorare - come in tutto - ma le basi sono molto solide. Stiamo lavorando molto sul reclutamento. L'arte e la sfida è quella di coordinare ancora meglio le nostre azioni. Ma di nuovo: le cifre dell'inizio dell'anno sono buone, e siamo in grado di farlo perché vogliamo realizzarlo insieme, sia con l'apparato professionale, sia con i/le militanti delle sottofederazioni e delle sezioni.

Tuttavia, uno dei modi è quello di rafforzare ulteriormente la rete dei migliori reclutatori, di offrire più strumenti per convincere i non membri e per aumentare la nostra visibilità. Anche se il SEV è il più forte dei sindacati dei trasporti pubblici, ci sono ancora persone attive nel settore che non lo conoscono e non sanno cosa fa esattamente.

Tu stai alludendo a ciò che fa il SEV. Cosa pensi dei servizi e delle prestazioni che offre?

I Contratti collettivi di lavoro (CCL) sono eccellenti, i servizi individuali, specialmente la protezione giuridica professionale, sono di una qualità molto alta. La prova? Non abbiamo qua-

si nessuna dimissione di dipendenti insoddisfatti. E questo è un segnale fondamentale. Dimostra che non c'è un divario tra quello che diciamo e quello che facciamo. Siamo coerenti con i nostri valori. D'altra parte, entrare in un sindacato non è più una cosa scontata, quindi è imperativo spiegare ancora e ancora quali sono i vantaggi. Tutte queste informazioni devono essere disponibili e accessibili, così come l'adesione, con un semplice clic. Siamo sicuramente sulla strada giusta. Dobbiamo anche concentrarci nel raggiungere i non membri, sia in presenza, sia attraverso i canali digitali.

Bio express

L'esperienza professionale di Sandra Ritz comprende la direzione degli ostelli svizzeri; è stata responsabile delle relazioni con la clientela e portavoce della Cisalpino SA. È stata anche attiva presso le Ferrovie federali svizzere come manager di eventi. Ha anche lavorato per l'ufficio del turismo del Vallese come organizzatrice di fiere e addetta alla promozione. Ha una formazione in marketing, comunicazione e turismo. A livello personale, è sposata e ha un bambino che presto avrà tre anni.

FRITZ HAENNI, PRESIDENTE VPT-TPF

«Ci siamo. E siamo visibili»

Vivian Bologna Fritz Haenni, presidente della sezione VPT-tpf, è il primo reclutatore per il 2020 per il secondo anno consecutivo con 27 nuovi membri reclutati; ex aequo con Thomas Giedemann (vedi a fianco), segretario sindacale a Bellinzona

Fritz, nel 2019 sei stato TopWerber, ossia miglior reclutatore del SEV. E anche nel 2020. Che costanza!

Non è costanza è fortuna (ndr: ride). Una delle ragioni del successo è la buona rete di persone su cui posso contare prima di concludere l'adesione. E la nostra sezione è forte. L'intero comitato lavora insieme e questo è qualcosa di cui essere orgogliosi!

È certamente un lavoro di squadra. Sono sicuro che hai comunque dei buoni consigli da dare...

Il contesto del coronavirus e le sue incertezze hanno certamente giocato un ruolo nei progressi che stiamo facendo al tpf. Con più di 600 membri in un'azienda con più di 1000 dipendenti, il SEV è sempre più rappresentativo delle esigenze del personale. Questo è particolarmente vero nelle professioni di guida, sia sugli autobus, sia sui treni. La nostra sezione si impegna ad essere presente con i colleghi, ad ascoltarli e a difendere i loro interessi. Que-



YVES SANCY

sto funziona particolarmente bene con i membri più giovani, che si uniscono in gran numero. Sono orgoglioso di loro e della solidarietà che dimostrano. Per molto tempo, il prezzo delle quote associative è stato un problema, ma ora non è più così.

Notano che i benefici che offriamo valgono decisamente l'importo mensile che pagano. Abbiamo una buona immagine perché non ci limitiamo a reclutare. Ci battiamo per le condizioni di lavoro, senza promettere miracoli. La gente ha sicuramente capito che senza un sindacato è un disastro. Al momento i negoziati sul CCL sono difficili, ma siamo impegnati con tutti i dipendenti. C'è ancora potenziale per acquisire nuovi membri, specialmente nell'amministrazione.

THOMAS GIEDEMANN

Competenza ed entusiasmo

frg. Thomas Giedemann è un volto molto noto nel SEV e nel mondo dei trasporti. Tenace militante alla guida della LPV Ticino, dal primo di gennaio lavora come segretario sindacale a Bellinzona. Sa benissimo che i successi sindacali si misurano anche in base al grado di organizzazione. «Il reclutamento dipende da svariati aspetti e non sempre si trova una costellazione che permette di avere successo. I buoni argomenti da portare - spiega - sono comunque tanti ed è opportuno fare una scelta, per evitare a chi ascolta un'indigestione di informazioni. Si può spaziare dalla quantità e dalla qualità dei Contratti collettivi di lavoro che il SEV ha saputo portare a casa, al fatto di come sia importante che il SEV si muova anche a livello politico, con lo scopo di ottenere la miglior situazione quadro possibile per il trasporto pubblico. Pertanto, se il reclutatore ha successo, il merito non è esclusivamente suo, ma è frutto del lavoro di squadra del SEV». Thomas Giedemann sottolinea con forza l'importanza del coinvolgimento della base: «Ritengo importante che i colleghi possano vedere con i propri occhi come è strutturato il SEV, con la sua componente professionale e quella militante. Agli incontri sarebbe pertanto indicato che partecipino sia un segretario sindacale, che un fiduciario». Dopo anni di lunga militanza, Thomas ha deciso di saltare



PATrizia PELLANDINI MINOTTI

il fosso. «Sinceramente, la ragione che mi ha spinto a candidarmi quale segretario sindacale è il logorio fisico provocato da quasi trent'anni di lavoro quale macchinista. La mia esperienza personale è la prova tangibile di quanto problematico possa essere il lavoro a turni, tipico nel trasporto pubblico». Quali sono secondo le priorità nel mondo sindacale e nel settore dei trasporti pubblici? Thomas risponde senza esitazione: «Il neoliberalismo economico continua a imperversare nonostante sia evidente che non porta niente di buono a chi si guadagna il pane con il proprio lavoro e quindi, fondamentalmente, alla società intera. Come sindacato bisogna continuare a battere il chiodo, contrastando questa ideologia e tutte le sue nefaste conseguenze».

ESPOSIZIONE A BELLINZONA

Comensoli alla Casa del popolo

A cura di Linda Cortesi. L'Unione sindacale di Bellinzona e dintorni con la Fondazione Mario e Hélène Comensoli hanno il piacere di invitarvi alla mostra intitolata Comensoli e la solidarietà sindacale che sarà inaugurata in concomitanza con la riapertura del ristorante Casa del Popolo di Bellinzona il 1° giugno 2021. Nell'ambito della mostra, in vista del centenario della nascita dell'artista, sarà organizzata una serata evento il 16 settembre 2021.

«Sentirsi uniti (svizzeri e stranieri) e lottare assieme è bello». La citazione di Ezio Canonica, sottotitolo alla mostra, traduce con poche e chiare parole il pensiero di Comensoli e l'orizzonte a cui tendono i suoi lavori e il suo impegno a fianco dell'azione sindacale.

Dopo l'esposizione di Zurigo, approda quindi a Bellinzona la raccolta delle illustrazioni che, pubblicate sulla stampa sindacale svizzera nei decenni 70-90 del Novecento, ripercorrono una pagina storica e sociale del nostro paese e nelle quali ancora oggi possiamo specchiarci e riconoscerci. Sui fogli di giornale e sulle stampe esposte emerge infatti il volto umano dell'integrazione, della formazione e della solidarietà. I lavori di Comensoli saranno esposti alla Casa del Popolo di Bel-



EZIO CANONICA

linzina, dove da alcuni anni formazione e integrazione sono un impegno e una sfida quotidiani. Prima ancora che nei visitatori, le preziose illustrazioni si riflettono negli occhi di chi vive l'Impresa sociale Sostare: centro di formazione per giovani in situazioni di fragilità e vulnerabilità che qui trovano un luogo di apprendimento, di socializzazione e di solidarietà. Dove le culture si mischiano e nascono nuovi percorsi personali e professionali: intrecci e rinascite che già ben illustrava Comensoli descrivendo le scuole serali, i pre apprendistati e il lavoro sindacale di allora.

Prime pagine di giornali, manifesti e locandine, arte che comunica, che fa emergere con forza contenuti e saperi, collettività e individualismo, componenti sociali e biografiche.

Ad accogliere i visitatori e le visitatrici sarà però Tenerezza, un dipinto di grandi dimensioni che Comensoli dipinse nel 1985-86 e che è stato scelto per presentare la mostra (si veda la locandina allegata). Un dipinto che abbraccia la visitatrice e il visitatore, dà il benvenuto in un luogo accogliente, come il gatto rappresentato, amico in una realtà avversa.

difiche. Si tratta chiaramente di turni ricorrenti secondo l'articolo 25 dell'Ordinanza alla LdL. Inoltre, in linea di principio, noi operiamo in base a una distribuzione annuale con un piano di servizio annuale, e qui il termine «anno» non necessita di ulteriori spiegazioni. Siamo ancora confrontati con un numero molto alto di annunci di prestazioni ZK in tutti i treni, anche dopo le 22.00. La cosa riguarda persino i treni bi-piano Bombardier in doppia composizione, lunghi fino a 400 metri, o due treni GIRUNO insieme, che arrivano fino a ben 404 metri. Non possiamo più accettare situazioni come l'accompagnamento da soli dei cosiddetti «treni extra lunghi» dove bisogna chiudere a chiave le ultime carrozze per non far scendere la gente sulla ghiaia! Chiediamo l'immediato ripensamento dei concetti di accompagnamento e il coinvolgimento della ZPV. Al riguardo, già a inizio 2021 abbiamo presentato una proposta congiunta con la CoPe. Anziché portare a termine gli attuali «cantieri» del progetto «Accompagnamento dei clienti 2020 e 2021», se ne aprono continuamente di nuovi. L'esempio più recente è la suddivisione dell'attribuzione delle vacanze tra il personale completamente formato e coloro che possono soltanto svolgere funzioni di capotreno sugli elettrotreni. Il 19 maggio, durante l'assemblea dei delegati straordinaria della ZPV sono stati approvati all'unanimità i conti 2020 e il preventivo 2021 della sottofederazione, dando scarico al cassiere René Furrer per il suo sempre preciso e ottimo lavoro. A causa di diverse dimissioni siamo alla ricerca, per le tre aree linguistiche, di colleghi ZPV interessati a diventare delegati supplenti nella Conferenza CCL. Pensateci, chissà che tra di voi non ci sia la candidata o il candidato migliore per questo compito.

zione: per i nuovi treni bi-piano osserviamo un accumulo di ordini di riparazione che rimangono in sospeso per mesi e settimane. Le anomalie riguardano tra l'altro gli impianti di climatizzazione, le porte dei passaggi tra le carrozze ma anche i contenitori dei rifiuti. Nel caso delle carrozze a due piani IC-2000 revisionate (progetto IC 2020), sono soprattutto le porte di accesso ad accusare attualmente un numero di guasti superiore alla media.

La situazione è insoddisfacente anche nell'ambito del carico in proprio di biciclette, dopo l'introduzione dell'obbligo di prenotazione. La mancata o insufficiente numerazione delle carrozze, la poca visibilità dei posti prenotati ma anche l'impossibilità per il personale di riservare i posti in una certa vettura sono solo alcuni esempi. Dobbiamo purtroppo anche constatare come i guasti alle porte di accesso delle piattaforme per biciclette o dei portelloni dei bagagliai non vengono trattati con la necessaria priorità, così da assicurare un regolare carico delle biciclette. In quest'ambito le FFS devono assolutamente correre ai ripari. Nel gruppo di lavoro delle FFS «Biciclette» non è nemmeno rappresentata la CoPe!

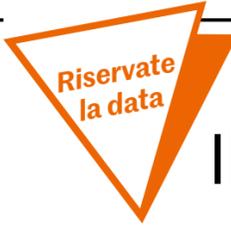
COMITATO CENTRALE ZPV

Riunione straordinaria

René Furrer. La prima riunione dell'anno del Comitato centrale ZPV si è tenuta in videoconferenza. Pure presenti i membri della Commissione di verifica della gestione e la presidenza ZPV, per la revisione dei conti 2020 e l'accettazione del preventivo 2021.

La fondazione della sezione ZPV Ginevra, oggi forte di oltre 120 membri, è per noi motivo di orgoglio e soddisfazione. Chapeau! I prossimi anni saranno contraddistinti da forti fluttuazioni dovute ai pensionamenti, al contempo verranno formati molti nuovi collaboratori giovani e motivati. Questo ci spinge a dare la massima attenzione al reclutamento e a spiegare ai futuri colleghi che il CCL e le altre norme in vigore non sono semplicemente «doni del cielo», ma rappresentano il risultato di dure trattative. Il reclutamento dev'essere un impegno per ciascuno di noi. Un elevato grado di organizzazione rafforza sia la ZPV, sia il SEV.

Dal cambiamento d'orario 2021/2022 la tratta Berna - Olten - Zurigo HB - Ziegelbrücke - Coira verrà gestita dalla SOB. Data la prevista occupazione dei treni, saranno necessarie due rotazioni di veicoli con materiale delle FFS. Abbiamo chiesto che entrambe le rotazioni vengano servite da assistenti alla clientela FFS e che sia adottato il processo di partenza dei treni in uso alle Ferrovie federali. Nel frattempo sono giunte conferme. Lo stato attuale del materiale rotabile ci crea qualche preoccupa-



PV TICINO E MOESANO

Il mare vi attende

Comitato PV Ticino e Moesano. Care e cari pensionati, conferiamo l'organizzazione delle nostre vacanze al mare, che si terranno dal **29 agosto al 9 settembre 2021, presso l'Hotel Beau Soleil *** a Cesenatico.**

Nel prossimo numero del giornale SEV troverete il tagliando per l'i-

scrizione con i dettagli sul certificato Covid che sarà necessario per recarsi in Italia. Se vi occorrono ulteriori informazioni potete contattare la nostra responsabile Eliana Biaggio 079 326 92 94; e-mail: eliana.biaggio@hispeed.ch o un altro membro del Comitato. Buona salute a tutti e a tutte.

RPV

Anche ZFR avrà il sistema SOPRE

Servizio stampa RPV. La Commissione centrale (Cce) si è riunita il 10 maggio in seduta ordinaria a Buchs, per trattare vari punti attuali inerenti all'azienda e al SEV. Come scritto anche nel giornale SEV 06/21, le FFS intendono rivedere il sistema retributivo. L'azienda ha inoltre deciso una campagna di vaccinazioni, mettendo a disposizione una quantità di dosi limitata. È possibile annunciarsi online dal 5 maggio per una delle sei differenti località.

Dopo il test pilota nella Svizzera romanda, il 1° giugno il SOPRE sarà messo in servizio a ZFR anche a Zurigo e nella Regione Centro. Fra le novità meno piacevoli l'eliminazione della distribuzione su due mesi; in futuro i collaboratori conosceranno i loro turni solo il giorno 20 del mese precedente. Non saranno più confermati nella distribuzione annuale nemmeno i

giorni liberi su richiesta, che verranno resi noti solo con la pubblicazione della distribuzione mensile. Una decisione del tribunale arbitrale dice che i collaboratori in servizio a turni devono poter programmare il loro tempo libero. Dunque il progetto di ZFR si scontra frontalmente con la sentenza in parola. Se la direzione di ZFR manterrà i propri piani e non consentirà ai lavoratori di poter pianificare il loro tempo libero, presenteremo nuovamente ricorso al tribunale arbitrale. Per intanto a ZFR non si lavora ancora su chiamata.

La Cce ha preso atto dei numerosi avvicendamenti di personale a FFS Cargo, tra l'altro con le dimissioni volontarie di diversi dirigenti. Una situazione molto insolita, trattandosi a volte di collaboratori da lunghi anni in servizio. Attività interne: tutti i bilanci delle sezioni sono stati presentati.

CONDOGLIANZE

La sezione ZPV Ticino è vicina al collega **Damiano Bucini**, colpito negli affetti familiari per il decesso della mamma Maddalena ed esprime sentite condoglianze.

IMPRESSUM

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

Tiratura: edizione italiana: 2 995 copie; totale: 36 256; certificata il 6.10.2020
Editore: SEV, www.sev-online.ch
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
Abbonamenti e cambiamenti di indi-

rizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale 1008, 3000 Bern 6, mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi
Pubblicità: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, 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: 25.06.2021. Chiusura redazionale: 16.06.2021, ore 10.00.

DIRITTI FONDAMENTALI

Un'istituzione per i diritti umani



La pandemia di coronavirus ha dimostrato che i diritti fondamentali non possono essere dati per scontati nemmeno in Svizzera. Le misure di protezione adottate dalla Confederazione sollevano questioni complesse. Quali misure sono proporzionate? Cosa si dovrebbe fare quando un diritto umano, come il diritto alla salute, è in conflitto con altri diritti, come la libertà di movimento e di riunione? Un'istituzione nazionale per i diritti umani (INDU) potrebbe giocare un ruolo importante nell'approccio alle crisi future. Il Parlamento sta attualmente votando un progetto di legge sull'argomento; il quadro finanziario rimane un punto controverso.

Dopo non meno di 20 anni di discussioni, il Consiglio federale sta per creare un'istituzione nazionale per i diritti umani. Una tale istituzione esiste nella maggior parte dei paesi del mondo e in 41 dei 47 stati membri del Consiglio d'Europa. Il progetto di legge per creare tale istituzione sarà discusso in Parlamento nel 2021. Se la Svizzera avesse già un'INDU, le questioni sociali nel dibattito pubblico - molte delle quali sono state

sollevate dalla pandemia del coronavirus - potrebbero essere considerate maggiormente dal punto di vista dei diritti umani. Una tale istituzione può sostenere le autorità a livello federale, cantonale e comunale nel loro lavoro. Può contribuire a far sì che la popolazione accetti misure giustificate su basi trasparenti e solidali. Per esempio, potrebbe dimostrare che tali misure, nella misura in cui sono basate su un bilanciamento di interessi, proteggono dalla discriminazione tenendo conto della protezione delle libertà individuali.

Le misure hanno colpito i più vulnerabili

La questione del rispetto dei diritti fondamentali è stata particolarmente acuta durante la crisi del coronavirus, sia per i politici di fronte alle decisioni da prendere, sia per tutti nella vita quotidiana. Le misure hanno colpito la popolazione nel suo insieme, ma in particolare i membri più vulnerabili della società. La sfida è trovare l'equilibrio tra la protezione della salute, l'accesso non discriminatorio alle cure mediche, il diritto alla vita e le restrizioni dei diritti umani utilizzate per preservare questi diritti fondamentali.

In molti casi, si pone la questione dei limiti da non superare e la questione della proporzionalità. Il diritto alla privacy e all'autodeterminazione, il diritto di visitare le persone in deten-

zione o nelle case di cura, e la libertà di movimento degli anziani devono essere valutati dal punto di vista dei diritti umani. Questo è anche il caso delle misure epidemiologiche che vanno dall'obbligo di indossare mascherine ai certificati di vaccinazione e persino alla vaccinazione obbligatoria. Lo stesso vale per il diritto alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Queste domande sorgono anche quando le restrizioni alla libertà di espressione e di riunione, o anche alla libertà economica, sono applicate in modo eterogeneo nei vari cantoni e comuni, spesso senza alcun dibattito politico. Senza dimenticare la violenza contro le donne e la violenza domestica, che sta diventando più frequente a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia, e l'educazione dei bambini in circostanze difficili.

In Svizzera, ci sono poche analisi che combinano le conoscenze epidemiologiche con una considerazione dei diritti fondamentali. Tuttavia, c'è un reale bisogno di tali analisi, che una INDU potrebbe riempire. Per fare questo, la INDU deve essere dotata di risorse minime sufficienti. Il milione di franchi proposto dal Consiglio federale non è sufficiente a garantire che tale istituzione possa adempiere alla sua missione e alle sue aspettative.

Il Consiglio federale assegna sei compiti alla nuova istituzione, basati su linee guida interna-

zionali, i Principi di Parigi dell'ONU. Queste priorità sollevano una serie di questioni centrali che sono rilevanti per i compiti futuri:

Informazione e documentazione: ci sono sviluppi pionieristici a livello federale, cantonale o comunale, per esempio nell'ambito della gestione delle crisi e dei conflitti, da cui potrebbe valere la pena trarre ispirazione?

Ricerca: Come assegnare le competenze e garantire la separazione dei poteri in situazioni speciali o eccezionali?

Consulenza alle amministrazioni pubbliche così come alle imprese e alla società civile: come garantirla?

Promuovere il dialogo e la cooperazione: come evitare una molteplicità di attori e procedure per aumentare l'efficienza e risparmiare denaro?

Educazione e sensibilizzazione ai diritti umani: come si possono promuovere i diritti umani tra le persone che lavorano in diversi campi professionali?

Scambio internazionale: come può la Svizzera partecipare allo scambio internazionale di conoscenze ed esperienze?

La Svizzera ha dimostrato di essere pronta ad affrontare la crisi del coronavirus con misure efficaci e onerose. Ma la via d'uscita da questa crisi non deve essere a spese dei diritti fondamentali.



GIOIA SMASCHERATA

Omar Cartulano

L'urlo liberatorio dopo una vittoria attesissima, la squadra del cuore che torna ad alzare uno dei trofei più importanti. Il cuore esplose di gioia e la gioia travolge tutto. Negli occhi il bagliore della fiera. La pandemia ci ha temporaneamente

tolto la magia dei gesti più spontanei, inclusa la spensieratezza di una travolgente improvvisata festa di una massa accomunata da un'unica passione. Partite cariche di adrenalina che al fischio finale si trasformano in grandi

bagordi, in abbracci collettivi, come nel 2018, quando i numerosi tifosi dell'Espérance hanno festeggiato la loro terza Champions League africana per le strade di Tunisi.
www.ocartu.ch
Instagram: @ocartu

?

QUIZ

Risposte tra le righe

1. Qual è la proporzione di donne tra i/le ferrovieri/e?

- a. 11%.
- b. 21%.
- c. 31%.

2. Nel 2020 quante nuove adesioni al SEV hanno assicurato i due principali rec- lutatori, Fritz Haenni e Thomas Giedemann?

- a. 17 nuovi membri ciascuno
- b. 24 nuovi membri ciascuno
- c. 27 nuovi membri ciascuno

3. Cosa chiede il SEV nel quadro del movimento «Sciopero per il futuro»?

- a. Tutti dovrebbero andare a piedi
- b. La quota del trasporto pubblico dovrebbe essere aumentata al 50% del volume totale entro il 2050
- c. Il trasporto merci dovrebbe essere finanziariamente autosufficiente

4. Qual è l'attuale occupazione di Hanspeter Blank?

- a. Macchinista di locomotive
- b. Fabbro
- c. Controllore tecnico Cargo e formatore

Potete rispondere alle domande
del concorso entro
martedì 15 giugno 2021;

inviando una cartolina postale con nome,
cognome, indirizzo e soluzione a:
SEV, Quiz, casella postale, 3000 Berna 6;
e-mail a: mystere@sev-online.ch;
internet: su www.sev-online.ch/quiz

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

Soluzione dell'edizione numero 06/2021:
c/b/c/b

I Reka Check del valore di 40 franchi sono stati
vinti da: **Philippe Pallud, Martigny**, membro PV
Vallese

SULLE ORME DI ...

Hanspeter Blank, CTC e formatore



Per lavorare sui treni all'aperto bisogna avere il fisico. Cosa che all'ex giocatore di pallamano e ciclista non manca: è spesso fuori nella natura, ama il fai-da-te e coltiva molteplici interessi.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Hanspeter Blank ha dapprima realizzato il sogno di diventare macchinista; poi si è formato come verificatore; e oggi, in qualità di controllore tecnico Cargo (CTC) di lunga data, veicola le sue conoscenze professionali ai futuri controllori del carico dei carri (PWL).

La decisione di diventare macchinista, Hanspeter Blank la prende a cinque anni quando, con il naso che sbuca appena da sopra il parapetto di un ponte ferroviario, fissa il macchinista di un Re 6/6 nuovo di zecca che lo saluta con la mano prima di sfrecciare sotto il ponte. Così, dopo l'apprendistato di fabbro presso la Josef Meyer Waggonbau di Rheinfelden, all'età di 21 anni approda alle FFS come aspirante macchinista e per nove anni guida treni passeggeri e merci dal deposito di Basilea. Una mattina del luglio del 1997, mentre sta entrando nella stazione Dornach-Arlesheim con un treno espresso, scorge una bambina in bicicletta sul bordo del marciapiede. Fortunatamente il flusso d'aria del treno la spinge indietro e la bimba rimane illesa. Lo stesso pomeriggio, mentre è alla guida di un treno regionale, in una curva vicino a Sisseln (AG) si trova faccia a faccia con un albero caduto. Per buona sorte il tronco è accanto ai binari, ma i rami danneggiano il sistema di frenatura. Dopo aver avviato personalmente al difetto, Hanspeter riporta il treno a Basilea a velocità molto ridotta. Quel giorno decide di abbandonare con effetto immediato l'attività di macchinista. Quando la sera racconta tutto alla moglie, lei risponde che... lascerà presto il lavoro perché avranno un bambino!

Hanspeter Blank mette inizialmente a frutto le sue competenze di fabbro e ferroviere lavorando due anni presso l'impianto di servizio di Muttenz. Nel 1999 completa l'allora corso di formazione interno FFS della durata di nove mesi per verificatori di carri passeggeri e merci (come si chiamavano allora i CTC) e dal 2001 lavora per il team Cargo di Frenkendorf. Controlla i treni internazionali nel vicino terminale di Swiss e guida carri di servizio nelle stazioni e dai clienti spingendosi fino a Tecknau, all'Ikea di Itingen, alla Landi di Gelterkinden o alla Nebiker AG di Sissach (quest'ultima, così come altri clienti, viene poi separata dalla rete da una parete di protezione fonica). Poiché il numero di clienti è in costante diminuzione, Hanspeter inizia a lavorare anche a Kaiseraugst. È così che

negli ultimi anni è cresciuta la maggior parte dei rayon CTC. Come rimpiazzante ad Aarau, percorre in auto ben 200 chilometri al giorno, «eppure i vagoni controllati costituivano a malapena un «treno intero»», ricorda. Hanspeter comprende quindi il progetto di FFS Cargo di formare il personale di manovra a controllori del carico dei carri (PWL), così che i treni possano essere controllati direttamente presso il cliente, invece che mandare appositamente un CTC dal cliente o nella stazione dove i carri devono essere precedentemente spostati. «Se già presso il cliente si riscontrano difetti del materiale rotabile o errori di carico, la ferrovia non deve assumersi costi susseguenti».

Tempo sufficiente per i controlli

Per Hanspeter è indubbio che i PWL debbano essere ben formati. Ecco perché nel 2019 si mette a disposizione per impartire con un secondo CTC i corsi PWL della durata complessiva di 13 giorni. Ogni aspirante PWL deve anche accompagnare i CTC in servizio pratico per sette giorni. Si aggiunge un giorno di preparazione all'esame. «Durante la formazione pongo l'accento su ciò che è necessario nell'attività quotidiana e indico dove cercare dettagli ed eccezioni», spiega il responsabile dei corsi. Ad oggi, tutti i partecipanti hanno superato l'esame, nonostante i bagagli formativi e professionali molto diversi. «Ciò che è importante, a parte le conoscenze pregresse e l'intelletto, è soprattutto l'interesse per il lavoro, e finora questo era presente in quasi tutti i partecipanti. È essenziale disporre di tempo sufficiente per i controlli; è l'aspetto che mi preoccupa maggiormente. In nessun caso i controlli tecnici e operativi (calcolo di frenatura ecc.) vanno fatti contemporaneamente. Se un'unica persona deve fare entrambe le cose, allora deve percorrere il treno due volte». E, naturalmente, un PWL non può assumere tutti i compiti di un CTC, che è formato in modo più specifico.

Hanspeter prova enorme soddisfazione a impartire questi corsi. Nel contempo continua a lavorare come CTC. Ha sempre ritenuto importante il buon contatto con i clienti. «FFS Cargo dovrebbe moltiplicare gli sforzi, anche se inizialmente potrebbe sembrare un'attività a fondo perso». Può capire che spesso i CTC siano visti solo come costi, perché il valore del loro lavoro – la sicurezza – non è facilmente quantificabile, «ma considerando le competenze, l'impegno per garantire la sicurezza, gli esami periodici e il lavoro a turni, i CTC e i PWL devono essere indennizzati equamente».

MALETTA PRIMAVERA

Pigr

