



SEV N.9

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



18 SETTEMBRE

Pensioni tra sfide e lotte

▶ p. 4 e 5

EDITORIALE di Christian Fankhauser,
vicepresidente SEV

FVP: schiarite dopo la pioggia

Dire che la mobilitazione del SEV per le FVP ha portato i suoi frutti, non è esagerato. Senza le oltre 26.000 firme del SEV, l'accordo sulle FVP non sarebbe mai stato così buono. Nell'era digitale, una mobilitazione che si traduce in così tante firme su carta, testimonia l'importanza del tema per i nostri membri e per tutto il personale del settore.

Questo nuovo accordo, che entrerà in vigore il 1° gennaio 2022, permetterà di mantenere i diritti acquisiti del personale, delle loro famiglie, delle pensionate e dei pensionati. Questo risultato non era affatto scontato. Va ricordato che in seguito allo scandalo sull'uso di denaro pubblico da parte di Auto Postale, l'Ufficio federale dei trasporti voleva abolire puramente e semplicemente le FVP, sostenen-

do che erano regali pagati dai contribuenti.

Anche se gli sconti concessi non sono più gli stessi, va sottolineato che l'accordo prevede un regime di diritti acquisiti per il personale che andrà in pensione entro il 31 dicembre 2023. Questo punto era particolarmente importante per la sottofederazione dei pensionati e delle pensionate.

Questo accordo, per il quale possiamo essere soddisfatti, segna la fine di un periodo di incertezza che ha alimentato un sentimento di ingiustizia tra molti dipendenti e pensionati; hanno giustamente spiegato che all'epoca le FVP erano state loro concesse per compensare il salario a cui avrebbero avuto diritto secondo la scala salariale della Confederazione. Questa riduzione del salario ha avuto un effetto

sul potere d'acquisto durante la vita lavorativa, ma anche al momento del pensionamento, poiché le pensioni sono state di conseguenza ridotte.

Affermare che le FVP erano un privilegio, era completamente infondato e ignorava la realtà dei lavoratori e delle lavoratrici. Se l'accordo soddisfa tutte le parti e dovrebbe essere duraturo, abbiamo abbastanza esperienza per non cadere in un'euforia ingenua. Tutte le conquiste possono essere sotto attacco a seconda della situazione politica o economica. Per salvaguardare queste conquiste, solo la mobilitazione della forza dei numeri può portare ad un risultato positivo. L'accordo di qualità sulle FVP è quindi un esempio da tenere presente, perché solo insieme siamo riusciti a ottenerlo.

Pause presso FFS

La LPV e la ZPV chiedono di dare un taglio ai trucchetti

2

Trasporto pubblico

Collaborazione invece di concorrenza: ecco la chiave del successo

3

VPT

Una sottofederazione molto dinamica con obiettivi ambiziosi

6

Ordina il libro sul CCL

Come già menzionato nella scorsa edizione del giornale, è possibile ordinare la pubblicazione **"Guardandosi negli occhi"** sul nostro sito web: sev-online.ch. Il volume ripercorre 20 anni di politica contrattuale nel trasporto pubblico. Potete anche ordinare il libro sui 100 anni del SEV.

Costi esterni dei trasporti

Nel 2018 i costi esterni della mobilità in Svizzera – ossia i costi del suo impatto sull'ambiente e sulla salute che non sono a carico degli utenti – ammontavano a 13,7 miliardi di franchi. Rispetto al 2017, sono quindi aumentati di quasi il 2 per cento. I benefici esterni del traffico lento – ovvero i costi che il sistema sanitario e le aziende evitano grazie all'attività fisica associata agli spostamenti a piedi e in bicicletta – sono lievemente aumentati rispetto al 2017, attestandosi a 1,4 miliardi di franchi.

San Gottardo e dinamismo

Il traffico viaggiatori ferroviario sull'asse nord-sud è aumentato notevolmente, fino alla fine del 2019. È un effetto diretto riconducibile all'apertura nel 2016 della galleria di base del San Gottardo e al miglioramento dell'offerta di TP. Quasi tutte le stazioni dei Cantoni Ticino e Uri hanno registrato una netta crescita del numero dei viaggiatori. La dinamica in prossimità delle stazioni si rafforza a seconda del potenziale legato al territorio. Le corse ferroviarie supplementari sono dovute soprattutto ai visitatori di eventi turistici in Ticino. Alla crescita del traffico ferroviario corrisponde anche un aumento del numero di pernottamenti.

Giornale: pausa estiva

Il giornale del SEV si prende una pausa estiva. La prossima edizione - numero 10 - uscirà il 3 settembre. Nel frattempo troverete tutte le **informazioni importanti sul nostro sito web sev-online.ch**. Ricordiamo **la chiusura redazionale: 24.08.2021**. Auguriamo ai nostri affiliati, alle nostre affiliate a lettori e lettrici, una splendida estate. Soprattutto spensierata e in salute.



La stazione di Palézieux e la sua curva. Nessuna toilette e nessuno spazio per il personale viaggiante che deve fare una pausa di lavoro imposta li.

ZPV E LPV

Pause FFS: basta trucchetti

Yves Sancey
journal@sev-online.ch

Da mesi, assistenti alla clientela e macchinisti si vedono gli orari di lavoro stravolti e le pause trasformate in interruzioni del lavoro. Con il pretesto della flessibilità, non vi è neppure una vera consultazione del personale. La ZPV esprime severe critiche a questa fase di test dalla dubbia legalità, la LPV condanna le manovre sui turni, mentre tra il personale serpeggia la collera.

Ernst è assistente alla clientela presso le FFS. Un suo turno mattutino che comincia a Lucerna prevede una pausa di un'ora in stazione a Losanna. Consultando il proprio tablet, scopre però che, all'ultimo momento, la pausa è stata sostituita da un'interruzione del lavoro di 29 minuti a Palézieux. Si ritroverà quindi in una stazione sprovvista di toilette e di locali di pausa e si chiede come e cosa fare. Isabelle è macchinista e, quasi per caso, scopre che il turno appena iniziato è stato modificato e la sua pausa trasformata in un «formaggio». Aveva previsto di trascorrere un'oretta con una collega a Briga, consumando lo spuntino che aveva preparato e deposto nel frigo. Invece, si ritroverà a dover andare in fretta e furia alla toilette a Ginevra aeroporto e comperare un panino al volo da mangiare in cabina durante il tragitto di ritorno. I nomi sono di fantasia, ma le situazioni assolutamente reali.

Periodo di prova KBC

Il tutto è iniziato con un'informazione KBC del 27 gennaio, in cui l'unità KBC – Assistenza alla clientela e cleaning delle FFS – annunciava un periodo di prova di almeno sei mesi dal 1° febbraio, di una nuova forma di «consultazione». Le virgolette sono giustificate dal fatto che la consultazione si limita alla sottolineatura in rosso in SOPRE del numero del turno la cui pausa è stata trasformata in interruzione del lavoro. La modifica viene attuata senza chiedere l'accordo del collaboratore, che deve quindi costantemente

verificare nel proprio tablet. In mancanza di reazioni nei confronti del distributore, la modifica viene considerata definitiva, mentre in caso di disaccordo, la richiesta viene esaminata in rapporto alle possibilità.

Consultazione monca

La ZPV ha reagito immediatamente, ricordando il 3 febbraio che la legge sulla durata del lavoro impone di aver sentito il personale o i suoi rappresentanti prima di attribuire interruzioni del lavoro invece delle pause. L'articolo 25, capoverso 4 dell'ordinanza precisa inoltre che una modifica della distribuzione annuale deve essere comunicata ai dipendenti almeno 21 giorni prima della sua applicazione. «L'azienda ha messo il SEV davanti al fatto compiuto e non possiamo accettare questo modo di agire. Secondo noi, le FFS stanno bistrattando la legge, assumendo un approccio scorretto. La consultazione del personale non può essere considerata tale. È inammissibile e comunicheremo alle FFS che non lo accettiamo» ci dice un indignato Ralph Kessler, presidente centrale della ZPV. I cambiamenti intervengono molto spesso con pochi giorni di anticipo, talvolta il giorno stesso. KBC sostiene che questa prova è stata accettata dalla commissione del personale, che secondo lei sarebbe competente in materia. Il SEV ha invece precisato già in marzo che la CoPe ha delegato il SEV per trattare questi problemi. «Le FFS vogliono maggior flessibilità, come se il personale non avesse già ampiamente dato prova di flessibilità durante la pandemia» denuncia Kessler, che aggiunge: «prendono i cantieri a pretesto per giustificare la necessità di flessibilità. Fino a prova del contrario, però, i cantieri non sono fattori che intervengono all'ultimo momento».

Colpiti anche i macchinisti

Per i/macchinisti/e, le FFS non hanno previsto alcun progetto pilota, ma sempre più spesso anche le loro pause vengono trasformate in interruzioni del lavoro, oltretutto con le stesse modalità di metter la gente davanti al fatto com-

piuto. «È molto tempo che le FFS non chiedono il nostro accordo, per paura che glielo neghiamo. Quindi, passiamo da una scoperta all'altra» constata amaramente Hanny Weissmüller, presidente centrale della LPV. «A noi dicono che la causa è la mancanza di personale, ma io penso che si tratti piuttosto di mancanza di formazione dei distributori» analizza Weissmüller, che denuncia anche lacune nell'ottimizzazione delle risorse: «Vi sono situazioni aberranti. Avevamo un turno con due macchinisti in corsa di servizio da Saint-Maurice che, a seguito dei lavori a Cully, avrebbero potuto riprendere il treno per risalire da Vevey a Chexbres. Si è però deciso di far venire altri due macchinisti da Losanna. Alla fine, ci siamo ritrovati in cinque macchinisti!»

Formazione affrettata

Per Kessler e Weissmüller, questa richiesta di flessibilità al personale viaggiante sembra essere la risposta delle FFS ai tormenti che angustiano i distributori. «Una volta, bisognava aver lavorato almeno cinque anni nell'esercizio per disporre delle conoscenze e dell'esperienza che occorrono a un distributore. Oggi, vengono attribuiti alla distribuzione pochi mesi dopo aver finito la formazione» critica Kessler. Vi sono state delle assunzioni, ma la formazione e l'esperienza continuano a mancare. Secondo Weissmüller, «bisogna assumere distributori, migliorarne la formazione e smetterla di ritoccare i turni pianificati per tutto l'anno. Invece, si dovrebbero coinvolgere maggiormente i macchinisti «fuori rotazione», che in genere sono d'accordo di essere più flessibili. Ma soprattutto, occorre maggior codicisione e le persone devono essere avvertite». «Noi speriamo che le FFS rinuncino a proseguire sul cammino tracciato da questo progetto pilota – aggiunge Kessler – Senza un cambiamento di rotta entro il 31 luglio, dovremo considerare la possibilità di rivolgerci all'Ufficio federale dei trasporti per chiedere la verifica della conformità di questi metodi alle disposizioni della LDL. A volte, occorre una frattura netta, per poi ricomporre i pezzi e recuperare».

GIORGIO TUTI risponde

«No a questa nuova fregatura fiscale»

Il Parlamento ha appena deciso di abolire la tassa di bollo. Perché il SEV ha lanciato il referendum insieme all'Unione sindacale svizzera e ai partiti di sinistra?

Questo nuovo privilegio è inaccettabile. La graduale abolizione della tassa d'emissione sul capitale proprio è solo l'inizio di ulteriori riduzioni fiscali su azioni e obbligazioni. Le perdite fiscali ammonterebbero a diverse centinaia di milioni di franchi.

Come Unione sindacale svizzera riteniamo che solo i ricchi e le aziende che hanno potuto trarre profitti dalla crisi beneficeranno dell'abolizione della tassa di bollo. Per le PMI che hanno bisogno di nuovo capitale per risanare i conti, esiste già ora un'esenzione fiscale. Nella crisi del secolo dovuta al coronavirus, molti hanno perso il lavoro o hanno dovuto subire tagli di stipendio. Ora il Parlamento vuole fare regali fiscali agli alti guadagni e alle aziende redditizie. I lavoratori e le lavoratrici normali, i pensionati e le pensionate non otterranno il becco di un quattrino. Insomma, resteranno a mani vuote.

Sulle transazioni finanziarie non viene riscossa alcuna imposta sul valore aggiunto. Oggi la tassa di bollo compensa questa situazione, anche se soltanto in modo parziale. Se viene abolita, il settore finanziario otterrà un inutile privilegio fiscale che non è giustificato.

Per saperne di più sul referendum clicca qui: <https://fregatura-no.ch/>

La perdita di entrate ammonta a diverse centinaia di milioni di franchi. Questo aumenterà la pressione al risparmio sui servizi e sulle strutture fondamentali, come scuole, ospedali e trasporti pubblici. Per far sì che pochi ne beneficino, tutti dovrebbero fare i conti con un peggioramento. Occorre dunque inviare un segnale molto chiaro. Firmiamo e facciamo firmare il referendum allegato a questa edizione del giornale oppure online.

Giorgio Tuti è presidente del SEV e vicepresidente dell'USS. Hai una domanda per lui o per il SEV? Scrivici a giornale@sev-online.ch.

CONCORRENZA

«Il SEV ha avuto ragione»

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Il Consiglio federale ha appena seppellito la concorrenza in diversi settori del trasporto pubblico. Questo è un successo per il SEV, che si batte da anni su questo tema. Daniela Lehmann, coordinatrice della politica dei trasporti del SEV, commenta la decisione.

Daniela, il SEV ha accolto con favore la decisione del Consiglio federale di seppellire la concorrenza nel traffico a lunga percorrenza nazionale e nel traffico viaggiatori internazionale. Perché questa è una buona notizia?

La convinzione del SEV riguardo alla politica dei trasporti è sempre stata «cooperazione anziché concorrenza». Da un lato non abbiamo mai capito il senso di un cambio di strategia. Perché mai fare a pezzi senza un valido motivo un sistema ferroviario ben funzionante, per il quale tra l'altro siamo invidiati in tutta Europa? D'altro canto l'esperienza in altri paesi ha dimostrato che il bilancio finanziario della liberalizzazione del trasporto ferroviario è negativo e peggiora le condizioni del personale a livello sociale, forma-

tivo e di sicurezza. La liberalizzazione ci è stata resa appetibile presentandola come una competizione di idee e innovazioni, ma in realtà la liberalizzazione porta a una competizione basata sul peggioramento delle condizioni di impiego.

Al congresso SEV del 2017, il giornalista svedese Miakel Nyber ci ha fornito un quadro nitido delle conseguenze della liberalizzazione in Svezia. La speranza degli entusiasti della concorrenza di prezzi bassi non è stata soddisfatta, al contrario. La concorrenza ha creato alti costi indiretti nell'acquisto, impiego, manutenzione e ricovero del materiale rotabile, ma anche in relazione con il personale a causa di piani di servizio inadeguati e locali di servizio aggiuntivi.

La concorrenza complica anche l'esercizio, soprattutto in caso di perturbazioni e cantieri, e pregiudica la qualità dell'intero sistema dei trasporti pubblici, perché ogni concorrente guarda innanzitutto al proprio profitto e non alla qualità complessiva del servizio.

Uno dei fattori principali del successo dei trasporti pubblici in Svizzera è indubbiamente la cooperazione anziché la competizione di tutte le parti coinvolte.

Da quanto tempo il SEV è impegnato su questo argomento?

Da molti anni il SEV si impegna contro le mire liberiste nei trasporti pubblici. Io stessa ho alle spalle 11 anni in cui abbiamo compiuto diversi sforzi per impedire lo smantellamento di un sistema collaudato. Non sempre eravamo presi sul serio da tutti gli attori e le nostre opinioni venivano spesso liquidate con un sorrisetto. Questo rende oggi ancor più soddisfacente l'aver ottenuto ragione su tutta la linea da parte del Consiglio federale.

Questo lavoro politico e sindacale ha finalmente dato i suoi frutti. Tutto ciò a volte sembra molto astratto per i nostri membri...

Posso ben capire che i nostri membri si chiedano cosa questo lavoro abbia a che fare con la loro vita lavorativa quotidiana. Il collegamento tra le due cose non è immediatamente evidente. Se, per esempio, il SEV ottiene aumenti salariali nelle trattative, questo denaro sarà presto a disposizione dei lavoratori su base 1:1. Ma se otteniamo che il trasporto pubblico non sia ulteriormente liberalizzato, questo non ha un effetto positivo immediato per il personale. Riprendiamo l'esempio dei negoziati sugli aumenti salariali. Questi sono fortemente influenzati da due fattori. Da un lato il grado di sindacalizzazione e dall'altro le condizioni quadro (finanziarie) a cui l'azienda è soggetta. Immaginiamo ora che l'azienda sia riuscita a migliorare la sua situazione degli ordini vincendo una gara d'appalto. Tuttavia è riuscita a farlo solo tagliando i costi salariali e sociali, in modo da poter presentare l'offerta più favorevole. Di conseguenza, l'azienda avrà poco spazio di manovra per rispondere alle richieste di aumenti salariali e il personale potrà essere felice se non perde il lavoro.

Con il nostro lavoro politico, cerchiamo quindi di creare le condizioni quadro più positive possibili per le aziende, perché alla fine ne traggono beneficio anche i dipendenti.

L'orizzonte sembra meno scuro su questo argomento. Se potessi scegliere altri miglioramenti, quali sarebbero le priorità?

Innanzitutto mi auguro che il Consiglio federale tenga conto delle esperienze acquisite in ambito trasporti pubblici anche nelle prossime discussioni sugli effetti finanziari della pandemia.

Miglioramenti sono certamente necessari nel settore degli autobus, dove purtroppo le gare d'appalto a determinate condizioni sono prestabilite o possibili. Qui l'attenzione si concentra sull'obbligo del CCL per le aziende e sul divieto di subappalti. Nel trasporto merci, tutte le parti coinvolte dovrebbero finalmente abbandonare l'idea che il trasporto merci possa essere gestito



Il Municipio della città di **Ginevra** vuole **re-internalizzare il suo settore delle pulizie**. Ha fatto un primo passo in questa direzione votando il 30 giugno un credito di 1,3 milioni di franchi per assumere dodici addetti alle pulizie. Contestata dalla destra, la decisione sarà oggetto di un terzo dibattito in autunno. Questo dovrebbe dare alle **FFS qualche idea sulla privatizzazione dei servizi di pulizia** nelle piccole e medie stazioni, che la petizione del SEV contesta. Il voto di Ginevra potrebbe segnare la fine di un processo di esternalizzazione iniziato negli anni 2000.

Mentre la crisi del coronavirus sta causando problemi esistenziali per molti dipendenti, gli amministratori delegati e gli azionisti si riempiono spudoratamente le tasche. **Nel 2020, il divario salariale nelle grandi aziende svizzere rappresenta un rapporto di 1 a 137**, secondo uno studio di UNIA. Mentre i dividendi pagati agli azionisti sono aumentati di quasi il 5% nell'anno di crisi 2020, i costi del personale sono diminuiti di un ulteriore 5%. I compensi (dividendi e riacquisti di azioni) per le 32 società esaminate, ammontano a 60,6 miliardi di franchi. All'EMS, le figlie di Christoph Blocher hanno ricevuto da sole quasi il 49% dei compensi (circa 330 milioni). Questo è più del totale dei costi del personale del 31%. Infine si segnala che 14 aziende hanno pagato dividendi mentre ricevevano le indennità per il lavoro ridotto.



Collaborazione invece di concorrenza: questa la carta vincente del sistema del trasporto pubblico

WOMEN IN RAIL

Le parti sociali si accordano a livello europeo



La delegazione dell'ETF all'avvio dei negoziati Women in Rail nell'ottobre 2019 con Giorgio Tuti come capo delegazione. Da allora Jedde Hollewijn (ETF) e Maria Rathgeb (vida) si sono uniti alla delegazione.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Per quasi due anni la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e la Comunità delle società ferroviarie e infrastrutturali europee (CER) hanno negoziato misure vincolanti per rendere più attrattive le condizioni di lavoro per le donne nelle ferrovie europee. La percentuale di donne tra il personale ferroviario europeo è infatti ancora molto bassa; il 21 per cento del totale. Il 30 giugno è stato raggiunto finalmente un accordo. Fondamentale in vista dei pensionamenti legati alla generazione del baby-boom.

In veste di presidente della sezione ferroviaria dell'ETF Giorgio Tuti, presidente del SEV, ha partecipato in modo determinante a queste trattative. Nell'intervista spiega l'impor-

tanza degli obiettivi raggiunti.

Perché nell'ottobre del 2019 ETF e CER hanno avviato i negoziati per un accordo su Women in Rail (occupazione femminile nel settore ferroviario)? Di cosa si tratta?

Giorgio Tuti: L'obiettivo è quello di migliorare a lungo termine le condizioni di lavoro e di impiego delle donne nelle ferrovie e di renderle più attraenti affinché più donne entrino nelle imprese ferroviarie. Tra l'altro tali imprese ne avranno urgente bisogno nei prossimi anni, perché molti ferrovieri della generazione del baby boom andranno in pensione. Inoltre il fabbisogno di personale nelle ferrovie aumenterà perché, come mezzo di trasporto rispettoso dell'ambiente, probabilmente trasporteranno più passeggeri e merci e quindi avranno bisogno di aumentare in particolare il personale a contatto con la clientela. Secondo il più recente

rilevamento* paneuropeo, nel 2018 su un totale di circa 1,5 milioni di dipendenti delle ferrovie in Europa, appena il 21 per cento era donna e la quota è aumentata al massimo dell'1,1 per cento all'anno negli ultimi anni. Di questo passo ci vorranno decenni prima che le donne siano adeguatamente rappresentate nel sistema ferroviario. Questo ci apre drammaticamente gli occhi su quanto sia importante avere un accordo vincolante tra le parti sociali, in cui le ferrovie si impegnano a migliorare la situazione delle donne in termini di parità di trattamento.

Quali misure prevede l'accordo siglato?

Oltre agli obiettivi per reclutare più donne, altre misure riguardano la conciliazione di lavoro e famiglia. L'attenzione è focalizzata anche sulla promozione e lo sviluppo della carriera, la parità di salario, la protezione

della salute e la sicurezza sul posto di lavoro nonché la lotta contro le molestie sessuali e il sessismo. Noi sindacati terremo d'occhio se tali misure saranno attuate di conseguenza.

L'accordo del 30 giugno è «provvisorio», come precisa il comunicato stampa di ETF e CER. Cosa significa?

Noi rappresentanti delle parti sociali siamo d'accordo in linea di principio, ma dobbiamo perfezionare ulteriormente la formulazione dell'accordo. Inoltre gli organi direttivi di CER ed ETF devono approvare l'accordo. L'assemblea generale del CER dovrebbe votarlo il 20 settembre, mentre la sezione ferroviaria dell'ETF al più tardi nel mese di ottobre. La cerimonia per la firma potrebbe quindi avere luogo a Bruxelles a novembre.

Come hai vissuto i negoziati?

Le trattative sono trattative. E in Europa non sono più semplici che in Svizzera. Sono ancora più complicate a causa del multilinguismo e delle sensibilità e culture diverse delle persone coinvolte. Verso la fine dei negoziati la situazione è diventata più concitata e il tono più duro, ma anche questo fa parte del gioco. Dopo tutto la posta è alta: un risultato che si applicherà a tutto il settore ferroviario in Europa. È del tutto normale che il nervosismo aumenti, ma siamo tutti soddisfatti del risultato ottenuto.

*Secondo il rapporto Women in Rail 2019 di ETF e CER, la ferrovia svedese nel 2018 aveva la più alta percentuale di donne con il 40%, seguita dalla Lituania con il 37,2% e dalla Slovacchia con il 35,8%. La Svizzera con il 17,5% (FFS e FFS Cargo) si situava ad esempio dietro il 24,5% della Germania (DB Group) o il 20,5% della Francia (SNCF), ma davanti al 12,8% dell'Austria (ÖBB).

LAVORO E FORMAZIONE

L'impatto della digitalizzazione sulla parità di genere

Comunicato. La trasformazione digitale sta cambiando la nostra società con ripercussioni su uomini e donne. Può essere un'opportunità per eliminare le disparità di genere presenti nel mercato del lavoro oppure contribuirà a rafforzarle? Il nuovo documento di posizione della Commissione federale per le questioni femminili CFQF si focalizza sulla digitalizzazione dal punto di vista del lavoro retribuito e individua gli interventi necessari dalla prospettiva di genere.

La digitalizzazione non solo rivoluziona il nostro modo di comunicare e consumare, ma richiede anche nuove competenze nel mondo del lavoro e sposta i confini tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito. La trasformazione digitale permea da tempo molti ambiti di vita e con la pandemia di COVID-19 ha ulteriormente accelerato il passo. In questo contesto i cambiamenti sul mercato del lavoro rivestono un ruolo fondamentale.

Lo sguardo specifico di genere

sulla trasformazione digitale è stato sinora trascurato. Anche la strategia «Svizzera digitale» della Confederazione non considera sufficientemente diversi effetti su donne e uomini. Oggi, vi è un particolare bisogno di interventi in quattro aree tematiche. Innanzitutto, occorre incrementare la quota di donne nelle TIC: attualmente nel settore dell'informatica solo il 15 per cento della forza lavoro appartiene al genere femminile e questo fa sì che i prodotti digitali siano concepiti prevalentemente per un pubblico maschile.

I nodi da sciogliere

In secondo luogo, la formazione continua deve essere accessibile a tutti, indipendentemente dal grado di occupazione, dal livello di istruzione o dalla situazione familiare. Con la nuova normalità dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita anche le persone che lavorano a tempo parziale – oggi soprattutto donne – devono avere un accesso migliore alla formazione continua.

In terzo luogo, per conciliare lavoro di cura, professione e formazione continua bisogna individuare i rischi della digitalizzazione e coglierne le opportunità.

Occorre valutare le esperienze di telelavoro vissute durante la pandemia e colmare le lacune. In quarto e ultimo luogo, l'economia di piattaforma deve garantire la sicurezza sociale e prevenire condizioni di lavoro precarie. Benché il fenomeno sia ancora poco diffuso in Svizzera, già oggi le donne con un accesso limitato al mercato occupazionale sono costrette a lavorare su piattaforme precarie. La CFQF invita il Consiglio federale a rivedere la strategia «Svizzera digitale» nella prospettiva di genere, a integrarvi i temi centrali indicati e ad adottare misure concrete per una digitalizzazione rispettosa della parità di genere. La CFQF esporrà le sue richieste per una trasformazione digitale rispettosa della parità di genere anche alla sessione delle donne del 29/30 ottobre 2021.

TRAFFICO REGIONALE

Concorrenza? No!

red. Dopo gli scandali delle sovvenzioni presso Auto Postale e BLS - che avevano sollevato un polverone - il Controllo federale delle finanze ha indagato sul trasporto regionale passeggeri. Dal rapporto emergono punti critici e proposte di miglioramento. Vediamole in sintesi.

1. Le imprese sono spesso organizzazioni di proprietà di enti pubblici. Spesso, esistono rapporti di dipendenza tra i rappresentanti dei proprietari e quelli dei committenti delle prestazioni. Le aspettative di guadagno dei proprietari non sono conciliabili con le prescrizioni della legislazione sui sussidi applicate dai committenti.

2. Le procedure di ordinazione di prestazioni sono troppo complesse e risultano in un'elevata spesa amministrativa. In questo modo, si suggerisce un'esattezza superficiale, che lascia un ampio margine di interpretazione e di errore.

3. A causa dell'elevato numero di fornitori e della mancanza di prescrizioni sulla standardizzazione, si perdono effetti di scala e si ottengono strutture solo in parte redditizie.

4. La trasparenza di costi e ricavi non è sufficiente. La complessità in

combinazione con la lunga durata del processo che inizia con l'offerta e si conclude con il rendiconto si traduce in incertezze nella contabilità dei costi ed è incorrettamente utilizzata come argomento per relativizzare gli errori.

5. Nel trasporto pubblico si parla spesso di competitività. La crisi indotta dal coronavirus dimostra chiaramente che sono i poteri pubblici a farsi carico dei rischi. Nel sistema attuale mancano soprattutto la vera competitività e la responsabilità aziendale.

La posizione del SEV

Per il SEV, quest'ultimo punto è un passo nella direzione sbagliata, ora che il Consiglio federale ha finalmente riconosciuto - nel caso del trasporto a lunga distanza - che la concorrenza è dannosa per la qualità del sistema complessivo, perché induce le imprese a guardare solo ai loro profitti. Inoltre, la concorrenza è spesso effettuata sulle spalle del personale. Per evitarlo, il SEV chiede: che nelle gare d'appalto siano stipulati CCL; che il personale esistente sia assunto permanentemente, e non solo per un anno, alle stesse condizioni di prima; che si vieti il subappalto.

PREVIDENZA VECCHIAIA

Il 18 settembre tutte e tutti a Berna!



FOTONACHWEIS

Facciamo sentire la nostra voce per le pensioni

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Il SEV e l'Unione sindacale svizzera convocano una manifestazione il 18 settembre a Berna. Al centro della mobilitazione c'è una questione che ci riguarda tutte e tutti da molto vicino: le pensioni. Facciamo pressione insieme, mobilitiamoci! Riserva da subito la data del 18 settembre. Giorgio Tuti spiega perché questa mobilitazione è così importante.

Per i sindacati, la mobilitazione prevista il prossimo 18 settembre è simbolica a più livelli, come spiega Giorgio Tuti, presidente SEV e vicepresidente USS. «Sono mesi che non riusciamo a organizzare una vera e propria mani-

festazione. Con riserva dell'evoluzione della pandemia, il 18 settembre dovrebbe permetterci di riunire migliaia di persone sulla Piazza federale a Berna».

Blocca la data adesso per difendere le nostre pensioni

Al di là della questione simbolica, è il contenuto della manifestazione che ha spinto i sindacati a voler organizzare un grande raduno, «Gli attacchi alle pensioni dei lavoratori e delle lavoratrici sono numerosi. E la data del 18 settembre - ha spiegato Giorgio Tuti - non è stata scelta a caso», si inserisce nel mezzo di una sessione parlamentare in cui verranno prese delle decisioni importanti.

La riforma del sistema AVS - AVS 21 - sarà all'ordine del giorno. Il pac-

chetto nella sua forma attuale è inaccettabile per la sinistra e i sindacati, che hanno già annunciato il lancio di un referendum. «Questo pacchetto prevede di aumentare di un anno l'età pensionabile delle donne, con il pretesto della parità. Questa è l'ultima goccia che ha fatto traboccare il vaso; ricordo che la parità salariale non è ancora stata raggiunta».

L'aumento dell'età pensionabile delle donne è nel mirino dei movimenti femministi, pronti a contrastare questa misura e presenti il 18 settembre per una manifestazione massiccia.

Rendite del secondo pilastro in caduta libera

Le pensioni non riguardano solo la riforma dell'AVS. Le rendite del se-

condo pilastro (previdenza professionale) sono in caduta libera da più di dieci anni: «Le persone andate in pensione nel 2019, ricevono il 6,8% in meno dei loro colleghi che hanno lasciato la vita professionale due anni prima, mentre i contributi continuano ad aumentare. Le donne, inoltre, sono le più colpite, poiché le loro pensioni sono in media un terzo più basse di quelle degli uomini», sottolinea Giorgio Tuti.

In questo contesto, l'AVS deve essere rafforzata, e l'iniziativa per una 13esima pensione AVS, presentata qualche settimana fa con più di 137.000 firme, offre una prospettiva di miglioramento. «La tredicesima pensione AVS è sia un segnale, sia una proposta molto concreta a tutela delle pensioni», ha continuato Tuti.

Il potere d'acquisto degli attuali pensionati è una grande questione sociale. Lo sarà ancora di più per le generazioni future, soprattutto in vista della massiccia impennata del pensiero neoliberista che punta unicamente sul risparmio individuale come soluzione per le pensioni, con l'intenzione neppure tanto recondita di aumentare l'età pensionabile per tutti. «Il 18 settembre dobbiamo inviare un segnale forte e chiaro. I dettagli del programma saranno definiti nelle prossime settimane, ma è importante che siamo presenti in gran numero. Riserva la tua giornata e vieni con noi a Berna. Mobilitiamoci per le pensioni! Sarà anche l'occasione per trascorrere un momento di festa con i colleghi del SEV e di altri sindacati», conclude Giorgio Tuti.

PARTENARIATO

«A ciascuno il proprio (torna) conto con la Banca Cler»

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Dal 1° luglio è in vigore un nuovo contratto tra il SEV e la Banca Cler. In questa intervista, l'amministratore e responsabile delle finanze del SEV ne spiega i maggiori vantaggi.

Aroldo, quali sono i punti principali di questo nuovo accordo?

Si tratta di un accordo molto interessante per i membri SEV, in quanto la Banca Cler propone loro condizioni molto vantaggiose per tutte le prestazioni bancarie. Tutti vi possono quindi trovare un tornaconto. Nei settori tradizionali dei pagamenti e del risparmio vi sono numerosi sconti. La gestione del conto privato è priva di spese, mentre le carte di credito e la carta Maestro sono offerte a metà prezzo. Queste condizioni sono valide almeno due anni.

Oltre al risparmio e al traffico dei pagamenti, sono previste condizioni particolare anche per le ipoteche?

Questo è l'altro aspetto del contratto di maggior interesse. I membri del SEV ricevono infatti uno sconto dello 0,2 per cento sul tasso ipotecario per l'acquisto della propria abitazione. Ad alcune condizioni, questo sconto può giungere allo 0,3 per cento. Val quindi veramente la pena di chiedere una consulenza. Vi sono poi anche altri aspetti vantaggiosi che riguardano gli investimenti finanziari. Come detto, sono previste molte soluzioni di sicuro interesse per tutte e tutti, a seconda delle loro esigenze.



©MANU FRIEDERICH

In genere, un sindacato si occupa di condizioni di impiego e di lavoro. Perché quindi proporre un partenariato con una banca?

È senz'altro una domanda legittima, soprattutto al giorno d'oggi, quando certi rapporti con le banche sono tutt'altro che scontati. D'altra parte, dobbiamo tener presente che il SEV, ma anche gli altri sindacati, hanno sempre voluto offrire un ventaglio il più ampio possibile di prestazioni per migliorare il potere d'acquisto dei propri membri. In quest'ottica, offriamo quindi condizioni di favore per le vacanze, sconti sulle assicurazioni, una protezione giuridica privata o, appunto, prestazioni bancarie a condizioni privilegiate.

Ma perché la Banca Cler e non un altro istituto?

Vi sono evidenti ragioni storiche. Nel 1927, i delegati dell'USS e dell'Unione svizzera delle Cooperative di consumo (l'attuale Coop) fondarono la «Banca centrale cooperativa» che aveva, come scopo primario, di rispondere alle esigenze finanziarie dei sindacati, in particolare per la costruzione di abitazioni e il traffico dei pagamenti. Questa banca ha mantenuto la forma giuridica di una cooperativa sino al 1970, quando è stata trasformata in società anonima. Nel 1995 è poi divenuta la «banca Coop» e poi, nel 2017, la Banca Cler. La catena di vendita al

dettaglio Coop ha progressivamente venduto tutte le sue partecipazioni e dal 2019 la Banca Cler è stata integralmente rilevata dalla banca cantonale di Basilea. Il SEV e altri sindacati hanno anch'essi ceduto le loro partecipazioni nel 2018, ma l'unità di vedute e i valori comuni sono rimasti.

Il SEV ha inoltre mantenuto anche rapporti di lavoro con la Banca Cler, alla quale continuiamo a far capo per la gestione dei nostri flussi finanziari e del nostro patrimonio. Posso anche aggiungere che sono personalmente cliente a titolo privato di questa banca e che mi sento di consigliarla a tutti i nostri membri.

I punti principali del partenariato

Ecco gli elementi principali della collaborazione tra SEV e Banca Cler:

- Pagamenti e risparmio**
Pacchetto bancario Classic gratuito (senza documenti cartacei) nei primi due anni*
- Investimenti**
25 % di sconto sulle commissioni di borsa con tariffa a prezzo unitario*; 25 % di sconto sui diritti di custodia e sulle commissioni relative al pacchetto di consulenza in investimenti*; 10 % di bonus sui versamenti nella Soluzione d'investimento*.
- Ipoteche**
0,2 % di sconto sul nostro tasso ipotecario (fisso o variabile)*; 0,1 % di sconto supplementare*.
- Pianificazione finanziaria**
25 % di sconto* una tantum sulla consulenza fiscale, la pianificazione della successione o la

pianificazione della pensione.

Aventi diritto
Come aventi diritto figurano le seguenti persone: tutti i membri SEV, i coniugi, i partner registrati nonché i concubini che vivono con i membri SEV nella stessa economia domestica.

* I requisiti e le disposizioni nonché la nostra gamma completa sono disponibili al sito: www.cler.ch/sev

Domande? Contattare la banca tramite il sito www.cler.ch/cooperazioni. Attenzione! Chi è già cliente della Banca Cler e desidera approfittare delle condizioni preferenziali, prenda contatto direttamente con un consulente della banca.

ASSEMBLEA DEI DELEGATI

VPT: un'energia fuori dal comune

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Se avesse avuto luogo in presenza, l'assemblea dei delegati VPT (tenutasi il 23 maggio su zoom) avrebbe certamente reso ancora di più l'idea di una sottofederazione dinamica, creativa, capace di inventarsi e di reinventarsi. Capace di analizzare con sguardo critico la situazione attuale, ma con gli occhi aperti e lucidi sugli orizzonti futuri senza avere paura delle classiche nuvole che si rincorrono in un cielo terso. La VPT continua e riparte dal suo presidente centrale Gilbert D'Alessandro plebiscitato alla guida della VPT, così come la commissione centrale (vedi box).

Il vicepresidente René Schnegg, brillantemente riconfermato, ha moderato tutta la giornata, iniziando con un pensiero verso le persone che non ci sono più. «La nostra costituzione – ha esordito Schnegg – dice che la forza di una comunità si misura nel benessere che possiamo garantire ai più deboli. Viviamo in una società le cui maglie della rete sociale non dovrebbero lasciare passare nessuno attraverso. Nella ricca Svizzera tutti dovrebbero poter vivere del loro salario. I sindacati si sono battuti e si battono per un'economia in cui l'essere umano è al centro. Senza i sindacati non ci sarebbe l'AVS, l'assicurazione maternità, il diritto di voto alle donne. La pandemia – continua Schnegg – ci ha fatto capire quanto siano a noi care le libertà e quanto sia importante la solidarietà. Sappiamo bene che questa pandemia ha generato sofferenza e ingiustizie. Ecco perché come sindacato dobbiamo contribuire a creare una Svizzera aperta, più giusta, più innovativa e progressista. Puntando sul lavoro, la formazione, l'integrazione sociale».

Con un inizio così, ben si capisce di che pasta è fatta la VPT: tanta testa, tanto cuore e tanto coraggio. Lo ha espresso bene anche il presidente centrale VPT Gilbert D'Alessandro, pur rammaricandosi di dover svolgere l'assemblea dei delegati su zoom. «La nostra forza sono proprio le nostre riunioni e le nostre assemblee dei delegati. La condivisione prima, durante e dopo le riunioni. I membri sono felici di vedersi e parlare tra loro, condividere le loro preoccupazioni. I presidenti e gli ospiti vengono a ricaricare le loro batterie. Vengono a cercare solidarietà. Preso atto degli allentamenti decisi dalle autorità federali, il mio calo-



rosio invito è dunque quello di partecipare numerose e numerosi alle giornate VPT che si terranno in autunno».

«Non pagheremo il prezzo della crisi»

Dunque come e da dove ripartire? D'Alessandro non ha usato mezze parole: «Non saranno i lavoratori e le lavoratrici a pagare il prezzo della crisi. No e poi no! Ci avete chiesto sforzi durante questa pandemia. Sforzi per essere presenti nonostante i rischi. Sforzi per modificare i nostri turni di servizio. Sforzi per sostituire i colleghi che si sono ammalati o che erano in quarantena. Quindi no. Non pagheremo il conto». Anche perché, ricorda il presidente centrale, la Confederazione ha previsto delle risorse finanziarie per sostenere anche il settore del trasporto pubblico. E in vista delle classiche trattative autunnali, il SEV dovrà essere fermo, forte e non cedere nulla sulle condizioni salariali e di lavoro. E i/le delegati/e hanno accolto una risoluzione in tal senso.

Si chiede risolutezza anche nella difesa della previdenza vecchiaia, sempre sotto attacco da parte della destra politica di questo Paese. È pure fuori discussione aumentare l'età pensionabile delle donne, le cui pensioni sono già inferiori di un terzo rispetto a quelle degli uomini. Se pensiamo alla contrazione del tasso di conversione del secondo pilastro, ci si rende conto

di quanto le pensioni siano sotto attacco. «Dopo una lunga vita di lavoro, salariate e salariati meritano pensioni decenti. Non possiamo lasciare il nostro destino – tuona il presidente della VPT – nelle mani di una classe politica che fa gli interessi di una minoranza ben pasciuta». E per difendere la previdenza vecchiaia scenderemo in piazza a Berna il 18 settembre!

«No ai licenziamenti antisindacali»

Gilbert D'Alessandro ha poi lanciato un appello di solidarietà contro i licenziamenti antisindacali: «Ci sono datori di lavoro che esercitano pressioni intollerabili sui nostri colleghi delegati sindacali, in prima linea nella difesa del personale». Ecco perché la VPT, lo scorso mese di maggio, aveva presentato con successo all'assemblea dei delegati USS una risoluzione del seguente tenore: fare pressione sulla Confederazione affinché si allinei alle direttive OIL. Corali messaggi di solidarietà rivolti al collega delle MBC sono stati espressi dai delegati.

Le sfide nell'anno europeo delle ferrovie

Il presidente del SEV Giorgio Tuti ha ricordato l'anno europeo delle ferrovie e l'importanza del «New Green Deal»; di fatto il trasporto pubblico è parte della soluzione climatica e deve giocare le sue carte. «Ho partecipato all'avvio di questo anno speciale portando, an-

che nelle mie vesti di presidente della sezione ferroviaria dell'ETF, il punto di vista del personale. Perché senza collaboratori e collaboratrici, neppure il trasporto si muove. E al personale vanno garantite buone condizioni di lavoro». Tuti ha menzionato il Connecting Europe Express, un treno a sei vagoni, che partirà il 2 settembre da Lisbona e farà tappa nelle maggiori capitali europee per promuovere i vantaggi in termini ambientali di questa modalità di trasporto per persone e merci che va incentivata. «In Svizzera si fermerà a Berna il 27 settembre (farà una breve tappa anche il 28 a Basilea) e io sono stato invitato, come presidente del SEV e della sezione ferroviaria dell'ETF, ad intervenire. Non mancherò di menzionare il progetto Women in Rail. Considerato il pensionamento della generazione del baby boom, dobbiamo aprire questo settore alle donne, perché altrimenti sarà molto difficile potenziare ed investire nel settore».

Dopo aver illustrato la situazione a livello di reclutamento (alla fine del 2020 si contavano 9'981 membri) e alla vitale importanza di reclutare nuove forze, il vicepresidente Christian Fankhauser ha illustrato un importante progetto del SEV relativo alla reintegrazione del personale. «Molte professioni dei trasporti pubblici sono usuranti e logoranti. Problemi di salute si accumulano allo stress, che incide sia sulla capacità lavorativa, sia sull'energia vitale delle persone. Il SEV – ha sottolineato il vicepresidente – sta pensando a una soluzione nazionale per i colleghi e le colleghe che hanno problemi di salute e che non possono più guidare, per esempio, un autobus o un treno o il cui lavoro scomparirà a causa della digitalizzazione».

Elezioni

Eletti alla commissione centrale 2021-2024: Gilbert D'Alessandro, presidente; René Schnegg, vicepresidente; Roger Maurer, cassiere; Ueli Müller, segretario; Laurent Juillerat, assessore.

Delegati USS: Gilbert D'Alessandro e René Schnegg.

Commissione della gestione: Raffaele Ferrari, Thierry Gay Crosier, Pierre-Alain Peritaz.

Commissione Giovani: Florian Stadler.

Commissione migrazione e Donne: vacanti.

Comitato SEV: Gilbert D'Alessandro, René Schnegg (sostituto Roger Maurer).

COLPI DI DIRITTO

Disoccupato e anziano

§ Protezione giuridica SEV
giornale@sev-online.ch

Da non credere: Mirko lavora come addetto alle pulizie per una grossa impresa e proprio il giorno del suo 60° compleanno gli viene recapitata la lettera di licenziamento. Gli viene assicurato che non è colpa sua, che è

l'azienda a essere costretta a ristrutturare per restare concorrenziale, viene persino indetta una festiciola in cui vengono ricordati i suoi 30 anni in azienda, gli viene consegnato un regalo, riceve molte pacche sulle spalle, ma alla fine si ritrova solo di fronte a numerose incertezze. Sua moglie non lavora e lui teme che un addetto alle pulizie sessantenne non

abbia molte possibilità sul mercato del lavoro. Si vede perciò già alla fine del periodo di disoccupazione e in assistenza.

In realtà, non è detto che tutto sia così nero, poiché dal 1° luglio 2021 le persone nella situazione di Mirko possono far capo alla nuova legge federale sulle prestazioni transitorie per i disoccupati anziani (LPTD). Al di là del titolo piuttosto arido, questa legge vuole evitare alle lavoratrici e ai lavoratori anziani che hanno esaurito il diritto all'indennità di disoccupazione di dover far capo agli aiuti sociali, favorendo la loro motivazione ad accettare un nuovo posto di lavoro, qualora ne avessero la possibilità. Ma come funziona concretamente?

Le prestazioni transitorie vengono erogate dopo il compimento dei 60 anni di età, a condizione di non ricevere prestazioni di altre assicurazioni sociali (AVS, AI, LADI o altre), di essere stati assicurati all'AVS per almeno 20 anni, di cui almeno 5 dopo aver compiuto i 50 anni di età e di aver conseguito in questi anni un reddito di almeno CHF 21.510. Vi sono limiti anche per la sostanza personale, che non

può superare CHF 50 000 per le persone singole e CHF 100 000 per le coppie. Possono annunciarsi per queste prestazioni tutte le persone domiciliate in Svizzera o in un paese dell'AELS o dell'UE. Allo scopo vengono designati servizi competenti. A seconda se si vive in Svizzera o in un paese dell'AELS o dell'UE, il servizio competente è quello del luogo di domicilio, o quello dell'ultimo domicilio o quello della località in cui aveva sede l'ultimo datore di lavoro. Le prestazioni transitorie sono finanziate dalla Confederazione e basate sul fabbisogno. Come avviene per le prestazioni complementari AVS o AI, esse sono calcolate individualmente in base alla quota delle spese riconosciute che eccede i redditi computabili. Il calcolo viene sempre basato sul reddito della famiglia e dipende quindi anche dal guadagno del o della coniuge, rispettivamente dagli sforzi che fa per guadagnare qualcosa. Esso tiene pure conto delle spese di affitto o di alloggio. Una volta determinate, le prestazioni transitorie vengono pagate annualmente e possono raggiungere al massimo CHF 44 123 per le persone sole e CHF 66 184 per le coppie.

Le spese supplementari per malattia o invalidità non sono incluse nei pagamenti annuali e vengono riconosciute sino ad un massimo di CHF 5 000 all'anno per le persone sole e fino a CHF 10 000 all'anno per le coppie.

Chi riceve le prestazioni transitorie deve continuare negli sforzi per trovare un lavoro, rimanendo iscritto a titolo volontario all'URC (Ufficio regionale di collocamento) e partecipando alle relative misure di integrazione. Deve segnalare immediatamente se si ritrova a percepire un reddito o una rendita, come pure ogni cambiamento della propria sostanza.

È chiaro che tutto ciò non ridarà a Mirko il lavoro che conosceva e apprezzava, né l'ambiente di lavoro che gli era così tanto familiare. Ma, se non altro, dal punto di vista finanziario, il suo futuro è perlomeno assicurato sino all'età ordinaria di pensionamento. Anche una volta esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione, può mantenere l'iscrizione all'URC e beneficiare delle prestazioni transitorie. E chi lo sa se, una volta o l'altra, non possa presentarsi per Mirko una nuova opportunità.

ELISA LANTHALER LASCIA IL SEV

«È ora di passare ad altro»

Chantal Fischer. Dal febbraio del 2019 ha rivestito un ruolo determinante per la comunicazione digitale del SEV e ora ha deciso di passare oltre: a fine luglio Elisa Lanthaler lascerà la comunicazione SEV.

Nei due anni e mezzo trascorsi al SEV, Elisa ha avuto un ruolo decisivo nella definizione della strategia di comunicazione digitale della nostra organizzazione. Ha anche diretto il redesign delle pagine Internet del SEV, che sono ora più chiare e accattivanti. Soprattutto negli ultimi mesi segnati dalla pandemia, Elisa ha dato un preziosissimo supporto ove sempre possibile.

Durante il lockdown della primavera 2020, per esempio, i soci del SEV sono stati costantemente aggiornati con una newsletter regolare sul coronavirus. Internamente Elisa ha aiutato colleghe e colleghi a organizzare trattative e videoconferenze per i CCL tramite strumenti video. Ha anche pianificato i

post del SEV su Facebook e ha creato parecchio materiale fotografico e video, spesso anche di azioni che ha accompagnato comunicativamente, soprattutto nella regione di Zurigo. Inoltre, Elisa ha anche redatto molti articoli per il giornale del SEV e curato le relazioni con i media. «Al SEV ho trascorso un periodo molto intenso ed entusiasmante, ho imparato tantissime cose e ho sempre apprezzato il contatto con i soci, le colleghe e i colleghi», riassume Elisa. Nondimeno, nelle ultime settimane si è resa conto che vorrebbe riorientarsi e affrontare una nuova sfida al di fuori del SEV.

I suoi compiti saranno assunti dalla collega della comunicazione SEV, Chantal Fischer. Elisa si godrà ora un po' di tempo libero e una lunga vacanza estiva con la famiglia. Le auguriamo di cuore un futuro radioso, sia a livello privato che professionale, e la ringraziamo per il prezioso lavoro svolto.

CONSULENZA HELVETIA

In viaggio sicuri

Helvetia assicurazioni. Dopo aver rinunciato alle vacanze all'estero a causa della pandemia, molti di noi desiderano ora andare a rilassarsi al mare. Per precauzione, si dovrebbe stipulare un'assicurazione viaggi a causa del coronavirus?

Generalmente, un'assicurazione viaggi è sempre consigliata. Offre una copertura assicurativa anche in molte altre situazioni che non sono correlate al coronavirus. Voi, la vostra compagna o il vostro compagno di viaggio o una persona a voi vicina potrebbero ammalarsi gravemente o restare vittime di un infortunio. Se per questo dovete disdire o interrompere le vostre vacanze, l'assicurazione viaggi coprirà le spese nella misura delle prestazioni assicurate. L'interruzione o l'annullamento delle vacanze sono assicurati anche in caso di perdita improvvisa del lavoro. Le spese supplementari per il trasporto e l'alloggio in relazione a una prestazione assicurata sono rimborsate almeno in parte. Tali costi aggiuntivi possono insorgere se l'alloggio presso il luogo in cui siete in vacanza o l'appartamento a casa sono colpiti da un evento naturale e di conseguenza si rende necessario un cambio di prenotazione o un rientro anticipato. Molte assicurazioni viaggi annuali come quella dell'Helvetia offrono anche un rimborso per abbonamenti stagionali, biglietti di concerti o corsi di cui non si è potuto usufruire o che possono essere utilizzati solo in parte a causa di un evento assicurato. L'erogazione di prestazioni in relazione al coronavirus dipende da diversi fattori e può variare da assicurazione ad assicurazione. L'estensione della copertura assicurativa andrebbe quindi verificata prima della prenotazione. Un aspetto importante è il momento della prenotazione. Se avete prenotato il viaggio all'estero tra fine ottobre 2020 e fine maggio 2021, in genere non vi è alcuna copertura assicurativa, poiché durante questo periodo vigeva una raccomandazione generale del Consiglio federale di astenersi dai viaggi non indispensabili all'estero e l'evento era quindi noto. Per le prenotazioni effettuate a partire da maggio 2021, la copertura assicurativa è prevista per le destinazioni che al momento della prenotazione non figuravano sulla lista dei Paesi a rischio dell'UFSP e per le quali non vigono restrizioni, come la quarantena. Se il viaggio deve essere cancellato improvvisamente a causa di nuove restrizioni, molte assicurazioni viaggi pagheranno le spese assicurate. A prescindere dal momento della prenotazione, la copertura assicurativa si applica naturalmente in caso di infezione da coronavirus delle persone assicurate o di una



quarantena imprevedibile ordinata dalle autorità in Svizzera o presso il luogo in cui siete in vacanza. L'Europa Assicurazione Viaggi ERV offre una soluzione complementare Covid-19 alla sua assicurazione viaggi, la quale prevede prestazioni aggiuntive in relazione alla pandemia. A proposito: non vi sono restrizioni generali per i viaggi in Svizzera, quindi si applicano le consuete condizioni di assicurazione. Al momento di scegliere la destinazione di vacanza, vi consigliamo di informarvi sulla situazione pandemica, indipendentemente dall'assicurazione viaggi. Inoltre, occorre considerare se e dove vige l'obbligo di indossare una mascherina, quando i ristoranti e i bar sono aperti e se sussiste un obbligo di vaccinazione o di effettuare un test. In aggiunta, dovete verificare quali sono le disposizioni in materia di quarantena. Se non siete in grado di tornare al lavoro in tempo a causa di un obbligo di quarantena, potreste non avere diritto al salario per i giorni di assenza. In linea generale, anche in vacanza vanno rispettate le regole di distanziamento sociale e igiene. Patrizio Farei dell'agenzia generale Helvetia Bellinzona e i suoi colleghi del team di consulenza SEV restano volentieri a vostra disposizione per maggiori informazioni sulla copertura assicurativa per le vostre vacanze. Troverete ulteriori informazioni a riguardo in www.helvetia.ch/sev.

In partenariato con

helvetia 

La Sua Assicurazione svizzera

PUBBLICITÀ



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Con circa 40.000 membri, il Sindacato del personale dei trasporti SEV è il più grande sindacato nel settore dei trasporti pubblici.

Il SEV cerca per il 1° gennaio 2022 o data da convenire,

un/una vicepresidente al 100 %

Come membro della direzione sindacale, sarà corresponsabile della direzione del sindacato SEV. Nella sua area di competenza, avrà l'intera responsabilità delle questioni sindacali e delle questioni relative ai Contratti collettivi di lavoro per le aziende di trasporto pubblico.

Manterrà stretti e regolari contatti con i nostri partner sociali, le autorità politiche, gli organi del SEV e i suoi membri. Sul suo posto di lavoro presso il segretariato centrale a Berna, avrà a disposizione un team di professionisti.

Dispone di diversi anni di esperienza in una posizione di quadro dirigente, preferibilmente maturata in seno ad un'organizzazione senza scopo di lucro. Gode di esperienza in una posizione dirigenziale, di una buona resistenza allo stress, di un alto grado di flessibilità in termini di orario di lavoro; è pure abituato/a a lavorare in orari irregolari ed è disponibile per missioni esterne su diversi giorni. Dispone di un'ottima rete sindacale e di una conoscenza approfondita del SEV.

Rappresentare gli interessi dei/delle nostri/e affiliati/e è la sua principale preoccupazione. Come stratega esperto/a, è abituato/a a pensare in modo analitico e sistematico e a sviluppare sinergie. Guiderà il suo dipartimento in modo competente, costruttivo, coerente e deciso.

Per questa posizione dirigenziale, cerchiamo una persona che sia in grado di affermarsi, che sia brava a negoziare e a lavorare in gruppo e che abbia un'ottima conoscenza del tedesco e conoscenze del francese.

Offriamo un impiego interessante e stimolante a una personalità assertiva che è in grado di gestire i conflitti e costruire il consenso.

Il Comitato SEV nominerà il/la vicepresidente entro il 29.10.21.

Offriamo un lavoro con molte responsabilità e sfide, per il quale le sue capacità e il suo spirito di iniziativa saranno apprezzati. Proponiamo condizioni di impiego attrattive.

Considerata la composizione della direzione sindacale del SEV, a parità di qualifiche sarà data preferenza a una candidata donna.

Sei interessato/a a questa offerta di lavoro?

Può ottenere maggiori informazioni contattando Giorgio Tuti (presidente del SEV) al seguente numero: 079 221 45 64.

Si prega inoltre di inviare la propria candidatura per via elettronica a Giorgio Tuti entro il 15.8.21.

e-mail: giorgio.tuti@sev-online.ch

Può trovare informazioni sul SEV sul nostro sito web: www.sev-online.ch

PATRICK SCHWEIZER PER LA GIOVENTÙ SEV

«Ritrovare lo slancio!»

Chantal Fischer. Dallo scorso mese di aprile, la Commissione giovani del SEV ha un volto nuovo: quello sbarazzino di un collega entusiasta. Patrick Schweizer è infatti subentrato a Xenja Widmer nel ruolo di segretario sindacale per i giovani.

Il 22enne è socio del SEV fin dai tempi dell'apprendistato Login come impiegato del commercio al dettaglio TP e discende da un'autentica stirpe di ferrovieri. Anche suo padre e suo nonno sono soci SEV di lunga data. «Da bambino mi capitava di accompagnare mio padre alle manifestazioni a Berna!» ricorda divertito.

E così, oltre a studiare scienze politiche a Zurigo, Patrick rappresenta e tutela anche i giovani soci SEV sotto i trent'anni. Sono trascorsi solo tre mesi da quando ha assunto questa funzione, ma una cosa l'ha già capita: per i giovani è molto importante poter nuovamente organizzare eventi e incontrarsi di persona. «Dobbiamo assolutamente ritrovare lo slancio che avevamo prima del coronavirus e riportare entusiasmo nella commissione, è convinto Patrick. La gioventù SEV deve tornare sotto i riflettori. Ci stiamo quindi organizzando per tornare quanto prima a far visita ai giovani nelle aziende». Certo, ci sono stati molti scambi online, anche con i gruppi giovanili dei sindacati dei ferrovieri tedeschi e austriaci EVG e Vida. Ma gli incontri virtuali non potranno mai sostituire gli scambi interpersonali e il networking sul campo.

Il networking è un tema caldo non solo fuori, ma anche dentro il SEV. Molti membri

della CoGi sono attivi nelle loro sottofederazioni, alcuni sono impegnati anche nei rispettivi comitati. La grande sfida, però, è trovare altri giovani affiatati. «Il problema della nostra commissione è che i membri invecchiano e a trent'anni devono lasciare la commissione. Inoltre, spesso a vent'anni non si è un granché motivati a lavorare nel sindacato, le priorità sono altre...». Per di più, a quest'età non è raro cambiare lavoro. E spesso ciò significa dare le dimissioni dal SEV.

Attenzione al reclutamento

Anche il reclutamento di soci fra i giovani collaboratori e collaboratrici dei trasporti pubblici è un tema importante nel SEV. Anche se non ha la bacchetta magica, Patrick ritiene molto importante che il SEV non appaia «attempato» e si muova con lo spirito del tempo. «Con la recente modifica del logo e l'ammodernamento delle nostre pagine web, si è già fatto molto in questa direzione», si rallegra il rappresentante dei giovani. E, ovviamente, il SEV deve mostrare ai giovani tutti i vantaggi di un'adesione al sindacato. Evidenziando, ad esempio, che in questo modo possono avere voce in capitolo nelle condizioni di lavoro e di impiego.

Patrick è un giovane dinamico che, oltre agli studi universitari e al lavoro nel SEV, è anche attivo nella Jungwacht Blauring (Jubla) e nel comitato della Junge SP Region Olten e gioca a unihockey. Auguriamo a Patrick grandi successi e tante soddisfazioni con la gioventù SEV!

VPT

14.09.2021
Ferrovia e turismo

Cari colleghi e care colleghe, vi invitiamo cordialmente alla **giornata VPT del 2021**. Sarà l'occasione per ricevere informazioni dalla VPT e dal SEV sulle sfide del sindacato. I/le partecipanti avranno anche l'opportunità di animare un vivace scambio di opinioni tra di loro.

Per la VPT anche quest'anno **la priorità verrà data al reclutamento**. Appuntamento **martedì 14 settembre 2021, dalle 10.30 alle 16.00, Hotel City, Aarbergstrasse 29, 2503 Bienne (a 450 metri dalla stazione ferroviaria di Bienne)**. Per noi è importante che molte regioni e se possibile tutte le sezioni siano rappresentate! Saremmo particolarmente contenti se molti giovani partecipassero all'evento.

Iscrizioni: per ragioni organizzative vi chiediamo di **iscrivervi subito e non oltre il 22 agosto** tramite la nostra home page: vpt-online.ch (per

i dati di accesso vedi lettera di fine anno). in casi eccezionali, la registrazione può essere fatta anche via e-mail a René Schnegg: rene.schnegg@vpt-online.ch.

Formazione

17.09.2021
LdL e OLdL

Il lavoro a turni rappresenta un carico non indifferente per il personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare vita professionale e vita privata, prestando attenzione all'indispensabile riposo fisico. Il lavoro nel settore dei trasporti pubblici è disciplinato dalla Legge sulla durata del Lavoro (LdL) e dalla relativa ordinanza (OldL). Uno strumento che è importante conoscere. **Il corso si terrà il 17 settembre presso la Casa del Popolo a Bellinzona.**

Iscrizioni: vi preghiamo di annunciare la vostra partecipazione **entro mercoledì 8 settembre** direttamente a: sev-ticino@sev-online.ch.

Il corso di formazione si terrà a dipen-

denza dalle condizioni sanitarie e rispettando un piano pandemico.

LPV Ticino

24.09.2021
Assemblea generale

La LPV Ticino organizza nel Mendrisiotto la propria **assemblea generale, fissata il 24 settembre 2021**. Vi preghiamo di **riservare la data**. Seguiranno dettagli sul prossimo numero.

PV Ticino

28.09.2021
Assemblea e diversi

Il comitato PV Ticino e Moesano sta rilanciando le attività. Si inizia con **l'assemblea ordinaria il 28.09.2021** a partire dalle **16.00** presso la Casa del popolo a Bellinzona, dettagli seguiranno. In agenda anche la **castagnata, giovedì 14 ottobre**, nel pomeriggio presso il ristorante Meridiano a Castione. In programma anche **il pranzo di Natale mercoledì 1° dicembre** al ristorante Albergo Svizzero, Capolago.

I programmi definitivi per i singoli appuntamenti seguiranno.

Agenda 9/21

DOBPIO ACCOMPAGNAMENTO 2021

ZPV: «Così proprio no!»

Servizio stampa ZPV. Il progetto «Accompagnamento clienti 2021» continua a far discutere e si aprono sempre nuovi cantieri. Gli esempi più recenti sono l'assegnazione delle vacanze nella Regione Ovest per l'anno 2022 e l'interpretazione delle FFS secondo cui le regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) non sono applicabili al personale che svolge funzioni di «Sorveglianza P». Troviamo discutibile che dapprima si inserisca la «Sorveglianza P» nella figura professionale dell'assistenza clienti, e poi ci venga detto che per la stessa BAR non valgono. Finora eravamo sempre partiti dal principio che le BAR si applicano a categorie professionali e non a singoli settori di attività. Nel medesimo ambito rientra pure l'attribuzione delle vacanze per

il 2022 nella Regione Ovest. Mentre per la loro fruizione nel 2021 era stata siglata una corrispondente intesa con la CoPe, evidentemente oggi le FFS sembrano credere che dall'accordo straordinario per il 2021 si possa far nascere una situazione definitiva. La giustificazione di questo modo di procedere sarebbe il «mantenimento dell'esercizio». La causa va invece ricercata, una volta di più, nel progetto «Accompagnamento clienti 2021» e nella «decisione strategica delle FFS», per cui non tutti gli accompagnatori clienti vengono formati per il rilevamento del treno e la stesura del bollettino del freno (modulo di perfezionamento sulle PCT). A quanto pare, ora in Romania vi è carenza di questi dipendenti pienamente formati. Invece di affrontare il male alla radice e istruire

in maniera corrispondente il personale, per la seconda volta si interviene «molto acutamente» nella pianificazione delle vacanze dei collaboratori, suddividendoli nelle categorie «formazione completa» e «formazione di base». Ricordiamo che all'Assemblea dei delegati ZPV del 30 settembre 2020 avevamo consegnato al CEO FFS, Vincent Ducrot, una risoluzione che chiedeva di dare un taglio definitivo al progetto «Accompagnamento clienti 2020». Da parte nostra manteniamo la nostra richiesta a bloccare questo progetto! Così non si può andare avanti. Attendiamo pure il rapporto dell'azienda sugli effetti per la salute dovuti al nuovo treno bipiano per la lunga percorrenza delle FFS.

RhB: per il rilevamento del treno viene utilizzato un nuovo tool «VM MC», che sostituisce anche il bollettino di carico. Uno strumento che purtroppo fornisce valori errati e ha obbligato la ZPV a intervenire sul problema. Anche l'impiego di personale del treno a salario orario è motivo di preoccupazione. Qui occorre passare il prima possibile a impieghi a tempo pieno.

La sezione VPT Sottoceneri è vicina al proprio presidente **Calo Conti Nibali** colpito negli affetti familiari per il decesso della mamma ed esprime ai familiari sentite condoglianze.

CONDOGLIANZE

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le tre settimane. ISSN 2624-7836
Tiratura: edizione italiana: 2 995 copie; totale: 36 256; certificata il 6.10.2020
Editore: SEV, www.sev-online.ch
Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler
Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona; 091 825 01 15, giornale@sev-online.ch
Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa,

casella postale 1008, 3000 Berna 6, mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi
Pubblicità: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 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: 03.09.2021.
Chiusura redazionale: 24.08.2021, ore 10.00.

IMPRESSUM

Novità

PV TICINO E MOESANO

Vacanze al mare aperte a pensionati e pensionate FFS e VPT

A Cesenatico dal 29 agosto al 9 settembre 2021

Il Comitato PV Ticino e Moesano ha deciso di fare le cose in grande e con grande spirito generoso ha deciso di coinvolgere i pensionati e le pensionate della VPT.

Per la prima volta le ferie si terranno a Cesenatico alla fine dell'estate presso l'hotel Beau Soleil (categoria tre stelle) situato a due passi dal mare e tra il verde della pineta. La struttura alberghiera è dotata di ogni comfort, compresa una grande piscina riscaldata.

La quota richiesta comprende: il viaggio in torpedone, la pensione completa e le bevande ai pasti, ombrellone e lettino in spiaggia, uso della piscina e lettini come pure due uscite con il bus.

Prezzi delle camere:

Camera doppia: CHF 1'190.00
Camera singola (molto piccola): CHF 1'390.00
Camera doppia uso singola: CHF 1'590.00

Attenzione: 50 partecipanti di cui 8 camere singole al massimo.

La camera verrà assegnata in base alla data di ricevimento dell'iscrizione fino al raggiungimento del numero di posti disponibili; gli/le interessati/e sono pertanto pregati/e di segnalarsi subito la loro disponibilità a riservare una doppia uso singola.

Chi necessita di assistenza dev'essere accompagnato da persona di fiducia.

Iscrizioni: vi invitiamo a volervi iscrivere al più presto ma comunque **entro il 31 luglio**, tramite il talloncino sottostante da inviare alla collega Eliana Biaggio, via Monte Tabor 10, 6512 Giubiasco oppure per e-mail a eliana.biaggio@hispeed.ch. Per telefono non si accettano riserve; si danno solo informazioni: 079 326 92 94.

Pagamento: vi invieremo la fattura con l'importo da pagare entro il 15.08.2021, precisando anche il luogo e l'orario della salita Bus.

Assicurazione viaggi: se non ne siete provvisti, vi raccomandiamo di stipulare un'assicurazione annullamento (possibile presso gli uffici postali in collaborazione con La Mobiliare).
Norme COVID-19: per tutti i/le partecipanti esiste l'obbligo di vaccinazione ed è necessario essere in possesso del certificato Covid stampato. Anche chi ha salvato il certificato nell'APP, deve avere con sé il documento in forma cartacea.

Annullamento: a dipendenza della situazione pandemica ci riserviamo il diritto di annullare il soggiorno in qualsiasi momento, a salvaguardia della salute di tutte e tutti. Sarete in ogni modo informati.

Riservazioni: talloncino di risposta

Dati personali: 1a persona 2a persona

Cognome _____

Nome _____

Indirizzo _____

CAP/Località _____

Indirizzo mail _____

Tel. casa _____

Tel. cellulare _____

Data di nascita _____

Camera* doppia singola doppia singola
 doppia uso singolo doppia uso singolo

* mettere una x nella casella presa in considerazione.

Data _____ Firma _____

DIRITTI

Offensiva contro il lavoro minorile



Solidar; www.solidar.ch
giornale@sev-online.ch

In occasione della giornata Internazionale contro il lavoro minorile, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha pubblicato un rapporto allarmante: nel 2020, 160 milioni di bambini lavorano a livello mondiale. Si tratta di 8,4 milioni di bambini in più rispetto al 2016. L'OIL teme che la pandemia costringerà altri nove milioni di bambini a lavorare.

Per la prima volta in 20 anni, il numero di bambini e bambine costretti/e a lavorare è aumentato, invece di diminuire. In seguito all'impatto economico e alla chiusura delle scuole a causa della crisi del COVID, bambini e bambine che già lavoravano probabilmente lavoreranno più a lungo o in condizioni peggiori, mentre molti altri sono costretti alle peggiori forme di lavoro. L'obiettivo 8.7 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) mira a sradicare il lavoro minorile entro il 2025. Attualmente ci stiamo allontanando da questo obiettivo.

Oltre un/a bambino/a su 10 lavora

Ma non è solo il numero di bambini che lavorano ad essere aumentato, i bambini sono generalmente più giovani e più a rischio. Oggi, più della metà di loro ha tra i 5 e gli 11 anni. Il numero di bambini impegnati in attività particolarmente pericolose è aumentato da 6,5 a 79

milioni tra il 2016 e il 2020. Questo lavoro mette in pericolo la loro sicurezza e la loro salute fisica e mentale.

Un/a bambino/a su 3 non va a scuola

La routine quotidiana che li affligge non influisce solo sulla loro salute a lungo termine. Influisce anche sulla loro educazione. Quasi il 28% dei bambini e delle bambine che lavorano dai 5 agli 11 anni e il 35% di quelli dai 12 ai 14 anni non vanno a scuola. Tutto questo limita le loro prospettive e porta a un circolo vizioso di povertà e lavoro minorile che dura per generazioni. I bambini lavorano nelle fabbriche, nelle miniere o nell'agricoltura. Il 70% è impiegato nel settore agricolo, il 20% nel settore dei servizi e il 10% nell'industria.

L'aumento del lavoro minorile è stato particolarmente evidente nell'Africa sub-sahariana. Dal 2016, la regione ha visto un salto di 16,6 milioni di bambini al lavoro, che è più del doppio della crescita globale nello stesso periodo.

Che cosa esige l'OIL

Publicando il rapporto, l'OIL chiede ai governi e alle banche internazionali per lo sviluppo, di dare priorità agli investimenti puntando sui programmi che permettano ai bambini di uscire dalla morsa del lavoro minorile e di andare a scuola, e sui programmi di protezione sociale che aiutano le famiglie a tenere i loro figli fuori dal lavoro. Il rapporto avverte che globalmente altri nove milioni di bambini saranno probabilmente spinti a lavorare entro la fine del

2022 a causa della pandemia. Un modello di simulazione mostra che questa cifra potrebbe salire a 46 milioni se non hanno accesso alla copertura essenziale di protezione sociale.

Come detto, l'impatto della crisi economica associata alla chiusura delle scuole a causa del COVID-19 ha avuto come conseguenza che i bambini che già lavorano, probabilmente lavoreranno di più o in condizioni peggiori. Una condizione legata anche alla perdita di lavoro e di reddito in seno a famiglie vulnerabili.

«Stiamo perdendo terreno nella lotta contro il lavoro minorile e questo ultimo anno non ha reso la lotta più facile», ha detto la direttrice esecutiva dell'UNICEF Henrietta Fore. «Ora che siamo in mezzo al secondo anno di chiusure glo-

bali, chiusure di scuole, perturbazioni economiche e bilanci nazionali ridotti, le famiglie sono lasciate a loro stesse alle prese con scelte strazianti. Esortiamo i governi e le banche internazionali per lo sviluppo a dare priorità agli investimenti in programmi che combattano il lavoro minorile, che investano nell'educazione e nella protezione sociale. Occorrono misure che possano aiutare le famiglie ad evitare di fare questa scelta».

Esplicito l'appello del direttore dell'OIL Guy Ryder: «Siamo a un punto di svolta e molto dipende dalla nostra risposta. Ora è il momento di rinnovare il nostro impegno e la nostra energia per superare lo scoglio e rompere il ciclo della povertà e del lavoro minorile».

Romper il circolo vizioso

Molti bambini non vanno a scuola o lo fanno in modo irregolare. È un circolo vizioso: senza istruzione, i bambini non hanno alcuna possibilità di sfuggire alla povertà da adulti. La pandemia di coronavirus minaccia tuttavia gli sforzi compiuti in questi anni.

Ecco alcune rivendicazioni concrete:

- Protezione sociale adeguata per tutti, compresi assegni familiari universali.
- Aumento della spesa per l'istruzione gratuita e di qualità per permettere a tutti i bambini di andare a scuola o di tornare a scuola, compre-

si quelli che non erano scolarizzati prima del COVID.

- Promozione di un lavoro dignitoso per gli adulti in modo che le famiglie non debbano più dipendere dai bambini per generare il reddito familiare.

- Lottare contro le norme basate sul genere e la discriminazione che condizionano il lavoro minorile.

- Investimenti nei sistemi di protezione dell'infanzia, sviluppo dell'agricoltura, rafforzamento dei servizi pubblici rurali, delle infrastrutture e dei mezzi di sussistenza.



**PASSA LA CAROVANA...
... E AURORE RESTA DI MARMO**

Olivier Vogelsang

Losanna - Aurore, la statua di Milo Martin a Saint-François, è rimasta di marmo durante questa pandemia. Ha visto passare gli scioperi delle donne e i manifestanti per il clima senza mai dover mettere una mascherina o qualsiasi altro segno di-

stintivo, eccetto le sue unghie, che sono sempre accuratamente dipinte di rosso. Oggi, mentre si vede la luce alla fine del tunnel, una recinzione del cantiere del cinema Capitole la nasconde agli occhi dei passanti. Nato a Ginevra nel 1966, Olivier Vo-

gelsang è un fotografo-reporter da oltre 25 anni. Le sue immagini dei conflitti civili nei Balcani, nel Medio Oriente e in Africa gli hanno fatto guadagnare diversi premi. Il suo lavoro può essere visto su www.disvoir.net/

?

QUIZ

Le risposte tra le righe

1. L'USS e il SEV lanciano l'appello per la manifestazione del 18 settembre a Berna. Qual è il tema principale?

- a. Previdenza vecchiaia
- b. Aumento della durata del lavoro ridotto
- c. Referendum sull'abolizione della tassa di bollo

2. Qual è la perdita stimata con l'abolizione della tassa di bollo?

- a. Diverse centinaia di milioni di franchi
- b. Più di un miliardo di franchi
- c. Più di 10 miliardi di franchi

3. La petizione del SEV a favore del mantenimento delle FVP ha avuto successo. Quante firme ha raccolto il SEV?

- a. Più di 15 mila
- b. Più di 20 mila
- c. Più di 26 mila

4. In quale organo del SEV siede Mathieu Gavin?

- a. Comitato SEV
- b. Conferenza CCL
- c. Commissione Giovani

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 24 agosto 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 dei **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 08/2021: c/b/a/d

I **Reka Check per un valore di 40 franchi** sono stati vinti da: **Jacky Rod, Préverenges**, membro PV Vaud.

SULLE ORME DI ...

Mathieu Gavin, formatore e macchinista



Mathieu Gavin davanti a una delle locomotive che guida, una Tm234-4, che usa per la manutenzione.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

A 30 anni, Mathieu Gavin ama la varietà del suo lavoro, tra la guida in cabina, l'organizzazione logistica e le responsabilità nei cantieri. Come formatore, si diverte a trasmettere queste conoscenze. Come delegato sindacale, si batte per il riconoscimento delle competenze necessarie al suo lavoro di macchinista presso Infra.

Quando arrivo alla stazione di Yverdon, è facile individuare Mathieu Gavin sul marciapiede, con la sua tuta e il suo casco arancione. Il suo ultimo compito della giornata è quello di rifornire una delle locomotive che guida presso Infra. È nuova di zecca. È una Tm234-4, motore diesel, due assi. La usa per piccoli lavori, come cambiare le rotaie. Mathieu mi fa fare un giro e mi spiega come si guida una macchina del genere. Possiede una patente B 100 e guida altri veicoli limitati a 100 km/h, come le AM, locomotive più pesanti utilizzate per le riparazioni dei binari (massicciata, traversine e rotaie). Mathieu non è solo macchinista presso Infra (40%), è anche un formatore di apprendisti macchinisti (60%).

Per lui, non c'è niente di più variato di questo lavoro, che svolge da 9 anni. Può essere in ca-

bina di guida per due ore. Può essere fermato di notte in un cantiere ed eseguire il lavoro al computer e tutto il lavoro amministrativo nella sua cabina. Può lavorare fuori e dare una mano. Occasionalmente, può anche essere una scorta, un protettore, un capo della sicurezza o anche un piccolo direttore di cantiere. «C'è, da un lato, tutta una parte di logistica e di organizzazione e, d'altro lato, tutta una parte di guida dei treni. Portiamo il materiale, organizziamo le pratiche, le spedizioni con programmi informatici. Quindi la pianificazione è molto importante. È un'attività complessa ed è ciò che trovo interessante del nostro lavoro. Domani, per esempio, devo andare a Moudon. Si tratta di un binario unico, per cui occorre fare attenzione. Di notte è per la manutenzione e durante il giorno è una via di transito. Sta diventando sempre più complicato».

Mathieu non vorrebbe affatto cambiare lavoro. I vantaggi? «Quando finiamo prima il nostro lavoro notturno, possiamo già prepararci per il giorno successivo. Non c'è sempre un programma preciso da seguire. Questa flessibilità - racconta - richiede ingegno e spesso occorre trovare soluzioni da soli». Ritiene tuttavia che tutte queste responsabilità meritino un migliore riconoscimento da parte delle FFS. Ecco perché ha accettato l'idea di un ritratto. «È impor-

tante parlare di questo lavoro perché, dietro queste macchine buffe, i miei colleghi hanno un sacco di capacità logiche e logistiche, conoscono le tracce e questo aspetto non è veramente valorizzato. Sono sempre sorpreso da quanto siamo pieni di risorse. Giorno e notte, i treni corrono. Ma se tu sapessi tutto quello che c'è dietro ogni gesto per far funzionare il tutto... Mi piace davvero quel lato di essere a contatto con le viscere della macchina».

Negli ultimi mesi ci si è concentrati molto, e giustamente, sulla carenza di macchinisti. È giunto il momento, dice, che anche le preoccupazioni di Infra abbiano un po' più di risalto e le competenze siano riconosciute. «Questo significa avere lo stesso stipendio di un macchinista di locomotive della Divisione Viaggiatori, che ha una progressione salariale doppia. Stesso lavoro, stessa paga, stesso grado. Abbiamo gli stessi requisiti. E abbiamo inoltre sulle nostre spalle tutta quella parte logistica».

Il percorso di vita di Mathieu spiega senza dubbio la sua capacità di adattarsi a un'attività un po' casuale. Con il divorzio dei suoi genitori, che erano impiegati della Posta, ha traslocato molte volte: «una buona scuola di vita per tirare avanti». Con approdi sicuri a Morrens (VD) dove ha trascorso la sua prima infanzia e dove vive da due anni con la sua compagna conosciu-

ta in Iran; Yverdon dove ha frequentato tutte le sue scuole e il Vallese. Mentre si stava dando da fare per trovare un apprendistato in informatica - allora la sua passione - un orientatore scolastico gli ha suggerito la logistica. Dopo alcuni stage, ha iniziato un apprendistato alla Login. Presso Cargo ha poi scoperto il mondo della manovra, lo smistamento e la guida dei treni prima di essere assunto presso Infra.

Uno degli argomenti che lo hanno convinto ad aderire al SEV è stata l'assicurazione di protezione per qualsiasi incidente ferroviario. Mathieu è a favore di una relazione attiva con il sindacato, che ritiene necessaria: «Ecco perché sono diventato un delegato alla conferenza CCL, perché prima di criticare, voglio farne parte». Certo, è un po' deluso di non essere riuscito ad ottenere quanto avrebbe voluto per i suoi colleghi.

Per ricaricare le sue batterie, Mathieu ama viaggiare, in treno attraverso l'Europa. Gli piace correre e andare in mountain bike. Ascolta molta musica. La sua ultima scoperta: Altin Gün che combina rock occidentale e musica tradizionale turca. Si interessa di geopolitica e legge molti giornali. Per formare gli altri, bisogna comunque anche essere curiosi e desiderosi di imparare. Mathieu ha tutte queste bellissime qualità!

TEMPI MODERNI

Bertschy

