



SEV N.14

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



CONGRESSO USS

Per una
società
più giusta

▶ p.7

EDITORIALE di Giorgio Tuti

Senza donne non c'è ferrovia

▶ p.6

Le due federazioni mantello dei sindacati ferroviari e delle aziende ferroviarie europee ETF e CER hanno firmato all'inizio di questo mese l'accordo tra le parti sociali «Women in Rail».

I negoziati sono durati quasi tre anni e non sono stati facili. L'«Anno europeo delle ferrovie» ha favorito l'accordo, poiché anche la CER voleva festeggiare quest'anno un successo nel cosiddetto «dialogo sociale europeo nel settore ferroviario», 15 anni dopo l'ultimo accordo tra CER e ETF sull'impiego transfrontaliero del personale ferroviario.

L'obiettivo dell'accordo è quello di migliorare le condizioni di lavoro e d'impiego delle donne nelle ferrovie in termini di uguaglianza di genere e di rendere – in tal modo – le ferrovie più attrattive come datori di la-

voro per le donne. È nell'interesse delle ferrovie perché in futuro avranno urgente bisogno di forza lavoro femminile. Se non altro perché circa il 40% del personale ferroviario in Europa andrà in pensione entro il 2035.

Attualmente, solo circa un quinto di loro sono donne, con notevoli differenze tra singoli paesi e ferrovie. In Svizzera, ad esempio, la percentuale di donne alle FFS è ancora leggermente inferiore, anche se negli ultimi anni è aumentata costantemente grazie a misure mirate.

Inoltre, essendo un mezzo di trasporto rispettoso del clima, si spera che la ferrovia possa trasportare più merci e passeggeri in futuro. Ciò aumenterà la necessità di personale per l'assistenza ai clienti e il servizio clienti in generale, il personale di locomozione, per la pulizia,

le officine, la manutenzione dei binari, ecc. L'accordo contiene un gran numero di misure e raccomandazioni vincolanti.

L'attenzione si concentra dunque su salari equi, nessuna discriminazione a livello di promozione e carriera, salute e sicurezza sul lavoro grazie a infrastrutture, strumenti e abiti adatti alle donne, prevenzione contro le molestie sessuali, migliore conciliazione tra vita professionale e privata, ecc. Le misure sono in vigore dal 5 novembre. La CER e l'ETF devono promuovere e monitorarne l'attuazione.

Due anni dopo la firma del presente accordo, esse dovranno riferire alla Commissione UE sull'attuazione. Hanno altresì concordato di sviluppare ulteriormente l'accordo dopo due anni sulla base dell'esperienza acquisita.

FVP

Una panoramica sull'accordo in vigore dal primo gennaio 2022

3

BLS

Team sindacale rinnovato per far fronte alle nuove sfide

7

Referendum

Contro i tagli nel sociale in Ticino è partita l'offensiva sindacale

9

Matrimonio per tutti

Dal 1° luglio 2022 le coppie dello stesso sesso potranno sposarsi o convertire la loro unione domestica registrata in matrimonio. Dopo aver preso atto del risultato della votazione, nella seduta del 17 novembre 2021 il Consiglio federale ha deciso di porre in vigore il progetto «Matrimonio per tutti» in tale data.

Lavoratori anziani

Il mercato del lavoro per i lavoratori e le lavoratrici a fine carriera sta diventando più difficile. La pandemia ha infatti peggiorato ulteriormente la loro situazione: per gli over 55 è molto più difficile trovare un lavoro. Nel frattempo, il Consiglio federale è favorevole all'aumento dell'età pensionabile. Sembra adirittura che il presidente della Confederazione, Guy Parmelin, appoggi l'iniziativa del giovane PLR a favore della pensione all'età di 66/67 anni. In questo contesto, l'Unione sindacale svizzera (USS) non comprende la recente decisione unilaterale di porre fine alla «Conferenza nazionale dei lavoratori anziani». L'introduzione della prestazione transitoria sotto forma di rendita ponte, ha certamente migliorato la situazione di alcune persone in grandi difficoltà socio-economiche, ma l'attuazione di questa misura stenta a progredire.

TPF sul piede di guerra

Grande mobilitazione tra il personale TPF a Friburgo. Lo scorso 18 novembre oltre 140 salariati e salariate (40 di loro hanno scusato la propria assenza) hanno espresso in modo chiaro il loro malcontento di fronte agli attacchi della direzione. Direzione che ha manifestato la propria volontà di peggiorare le condizioni di lavoro delle maestranze. Il personale ha quindi lanciato una petizione affinché vengano avviate delle trattative degne di questo nome per un Contratto collettivo di lavoro (CCL) di alto livello. In caso di una risposta insoddisfacente, i firmatari e le firmatarie si impegnano a partecipare ad altre assemblee per decidere come rispondere. All'assemblea era presente anche Gilbert D'Alessandro, conducente di bus presso i TPF e presidente centrale della VPT. Per il SEV è chiaro: nessun negoziato sulla base di politiche di austerità.



FFS INFRASTRUTTURA

Pericolosi sviluppi nel settore degli impianti di sicurezza

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Le FFS vorrebbero parzialmente cedere a ditte esterne la costruzione e la trasformazione degli impianti di sicurezza (IS). Il SEV teme che questo «outsourcing» non risolverà i problemi, ma ne porterà di nuovi.

Gli impianti di sicurezza ferroviari, così come la loro gestione, sono un ambito assai complesso e l'eliminazione delle perturbazioni esige tempi strettissimi, si pensi alla «perturbazione all'apparecchio centrale» di vari annunci.

I sistemi per la sorveglianza e la gestione della circolazione dei treni sono molto diversificati: si va dalle barriere e dai segnali vecchi di 50 anni alle moderne installazioni altamente tecnologiche, frutto di uno sviluppo avvenuto sull'arco di decenni. Dispositivi più recenti interagiscono con altrettanti elementi ormai datati, sui campi di binari come negli impianti di controllo dei treni.

Non stupisce quindi che occorranza anni di esperienza professionale e solide basi tecniche, unitamente alle conoscenze in loco, per padroneggiare questa complessa interazione e intervenire correttamente in caso di necessità, a garanzia della sicurezza.

Manca il personale specializzato

E proprio qui nasce uno dei principali problemi. Come in molti altri ambiti, anche nel settore degli IS mancano gli specialisti. Spesso le norme di legge relative alla dimensione dei team possono essere rispettate solo con grande difficoltà. Un problema che non può essere risolto da un giorno all'altro. Le 600 - 700 persone circa che alle FFS si occupano di codesti impianti vantano di regola più anni di formazione. Non basta qui un tirocinio di quattro anni con AFC, ad esempio quale polimeccanico o installatore elettricista.

Dopo la formazione è necessario maturare almeno altri due o tre anni di esperienza professionale e terminare un corso supplementare certificato, prima di poter essere impiegati e ottenere la cosiddetta abilitazione al servizio di picchetto. È una condizione inderogabile per queste persone che hanno una grandissima responsabilità per la sicurezza del traffico su rotaia.

Lo sa molto bene Jan Weber, presidente centrale della sottofederazione SEV Lavori e lui stesso capo tecnico IS alle FFS: «Gli specialisti qualificati sono ovunque, ma come conse-

guenza negli ultimi anni la loro retribuzione è aumentata, in particolare nel privato. Qui le FFS hanno perso il treno, a tutti i livelli. Sembra quasi che l'azienda si culli ancora nella convinzione che tutti vogliano venire a lavorare da noi, perché le FFS offrono prestazioni d'avanguardia. Purtroppo non è così.» Questo non significa solo che gli specialisti non vogliono più lavorare alle FFS, ma anche che i tecnici formati da noi lasciano l'azienda per il privato.

Competenze molto particolari presenti solo alle FFS

L'acquisto all'esterno di elementi degli IS è una prassi da tempo in uso. Ma per poter integrare tali componenti nella complessità delle installazioni esistenti, oltre a gestirli e curarne la manutenzione, occorre un know-how che esiste solo alle FFS. Un'azienda esterna può creare queste conoscenze tecniche solo in misura parziale e il più delle volte unicamente grazie a tecnici «rubati» proprio alle FFS. Il segretario sindacale SEV Urs Huber la pensa così: «I lavoratori specializzati si trovano soprattutto tra i ranghi delle FFS, e oggi questi ranghi si assottigliano». Aggiunge Jan Weber: «Le FFS sembrano dire alle ditte terze: servitevi pure!»

Tutto questo rischia di accrescere il potenziale di frustrazione tra i lavoratori della nostra azienda. Colleghi già oggi oberati di lavoro sono obbligati di punto in bianco a formare personale esterno. Per di più, questi tecnici privati non si assumono alcuna responsabilità complessiva. O, come puntualizza Jan Weber: «Sulla carta e nelle presentazioni dei responsabili di progetto tutto va per il meglio. Ma quando si parla con la base, che deve sobbarcarsi le decisioni dei piani

alti, appare evidente il malcontento».

Una tendenza pericolosa

«Se vogliamo mantenere la qualità e la sicurezza che oggi offrono le FFS, occorre rafforzare il proprio personale e non incrementare le competenze delle aziende esterne», continua Urs Huber.

Di principio il SEV valuta criticamente l'attribuzione a terzi di intere trasformazioni. «Ancora due anni fa, la direzione di FFS Infrastruttura ci aveva assicurato che i lavori riguardanti gli IS sarebbero rimasti al nostro interno, essendo un ambito assai delicato e legato alla sicurezza. Che oggi comunque questo accada è da irresponsabili». Vi è anche il timore che una simile evoluzione possa portare a un indebolimento dei severi criteri di sicurezza, per consentire così al privato di assumere compiti che oggi non è in grado di gestire. «Non è possibile che di punto in bianco si abbassi il livello di sicurezza. Se le FFS dovessero andare in questa direzione, ci opporremo a ogni livello possibile», afferma Urs Huber, «perché in questo campo non si scherza».

Se le FFS sono già oggi consapevoli di aver bisogno nei prossimi anni di più personale nel settore degli IS, perché non ne assumono e lo formano direttamente?

Da un lato esse avrebbero così sufficiente personale formato e, dall'altro lato, al fronte avremmo abbastanza addetti qualificati per le normali fluttuazioni, in grado di soddisfare le lacune che si presentano. Pianificare il personale sul lungo periodo sarebbe di vitale importanza proprio nel settore degli impianti di sicurezza.

Apprezzamento invece di esternalizzazione

Commento del segretario sindacale Urs Huber, responsabile del dossier Infra

I progetti e la comunicazione delle FFS hanno già suscitato grandi discussioni e incomprensione tra il personale, i quadri di base, ma anche tra le colleghe e i colleghi dei settori Pianificazione e Progettazione. Il fatto è che al momento sussiste una carenza interna di specialisti che consentano ai team di assicurare il picchetto in caso di problemi tecnici ecc.

Se poi, in una situazione già di per sé problematica, arriva anche la richiesta di collaborare al potenziamento di aziende private, questo viene visto come un vero e proprio affronto.

A più riprese, negli incontri con FFS Infrastruttura abbiamo espresso le nostre riserve sulle intenzioni dei responsabili degli IS. Invece di rallentare e di riflettere, sembra che si voglia andare a sbattere a tutti i costi contro il muro.

Per il SEV è chiaro che esternalizzando la gestione degli impianti di sicurezza le FFS si avventurano in acque pericolose. Invece di portare avanti simili progetti, l'azienda dovrebbe preoccuparsi di migliorare le condizioni di lavoro del personale specializzato.

La grande responsabilità che questi colleghi assumono dev'essere apprezzata, non ceduta all'esterno.

FVP

Prezzi al rialzo: non c'è ragione che pesino sul personale

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Il SEV si è battuto con vigore per mantenere la qualità dell'offerta delle FVP per il personale dei trasporti, i familiari e le/i pensionate/i. Vincent Brodard, il nostro esperto FVP, fa luce sul nuovo accordo che entrerà in vigore il 1° gennaio 2022.

Vincent, sei il nostro esperto delle FVP in seno al SEV. In ultima analisi, quali sono i principali cambiamenti che entrano in vigore il 1° gennaio 2022?

Il primo cambiamento è il prezzo degli abbonamenti generali fatturati da Alliance Swiss Pass alle aziende di trasporto. Tali prezzi aumenteranno significativamente, in alcuni casi potrebbero quasi triplicare. I/le dipendenti non ne saranno interessati poiché il loro datore di lavoro – secondo la raccomandazione dell'Unione dei trasporti pubblici, che la Confederazione sostiene esplicitamente – dovrebbe offrire loro un abbonamento generale di 2a classe, ciò che è ancora il caso oggi. Il principio prevede anche che le aziende che hanno diritto alle FVP continueranno ad applicare l'attuale soluzione relativa all'AG-FVP 1a classe nel 2022. Quanto agli sconti per l'acquisto di un AG-FVP di prima

classe sono di competenza delle aziende. Nei prossimi mesi e anni seguiremo con molta attenzione le prassi aziendali. L'offerta FVP è una componente del salario ed è molto importante per il personale!

Questi aumenti di prezzo non rischiano di essere trasferiti al personale?

Le maggiori entrate generate dall'aumento dei prezzi fatturati alle aziende andranno ad aggiungersi al pool comune degli abbonamenti generali. Quest'ultimo viene poi ridistribuito alle imprese di trasporto in base a una chiave di ripartizione legata all'estensione della loro rete. Pertanto l'impatto finanziario sui conti delle aziende sarà minore. Non c'è alcun motivo di trasferire questo aumento al personale.

Questo è il primo cambiamento. Ce ne sono altri?

Sì, ma non riguardano i settori in cui abbiamo membri. Il cerchio dei membri beneficiari si è ristretto. In precedenza, alcune aziende o organizzazioni che gravitano attorno al trasporto pubblico avevano diritto all'offerta FVP. Ora possono accedere all'offerta FVP solo quelle il cui fatturato è legato alle attività di trasporto pubblico nella misura di almeno l'80%.

Ma le famiglie dei dipendenti del trasporto



Giù le mani dalle FVP. Anche prima della pandemia, i militanti hanno inviato chiari segnali.

pubblico e delle/dei pensionate/i hanno ancora diritto all'attuale offerta, contrariamente alla pressione dell'Ufficio federale dei trasporti ...

Effettivamente l'Ufficio federale voleva concedere solo il 20% di sconto alle persone attive ed eliminare l'accesso alle FVP per famiglie e pensionati. La nostra mobilitazione ha dato i suoi frutti. La nostra petizione ha raccolto oltre 26 000 firme e siamo riusciti ad ottenere lo status quo per il 2022 e il 2023. Ciò significa uno sconto del 50% per tutti sull'offerta FVP. E per i partner/coniugi delle/dei dipendenti, nonché per le/i pensionate/i con un AG-FVP al 31.12. 2023 che lo rinnovano senza interruzione, lo sconto rimane al 50%.

Per gli altri, la musica cambierà il 1° gennaio 2024 ... Cosa succederà?

A partire da tale data, lo sconto sull'offerta di abbonamenti FVP non sarà più del 50%, per chi ne ha diritto, solo del 35%. È l'aspetto negativo, ma deve essere visto alla luce del progetto di smantellamento iniziale. Il bicchiere è mezzo pieno piuttosto che mezzo vuoto.

Gli sconti sulle carte giornaliere, sui cambi di classe giornalieri e la gratuità dell'abbonamento metà prezzo sono ancora in discussione. Continueremo i nostri sforzi per assicurare buoni servizi ai nostri membri. Mi ripeto ancora: il nostro livello di organizzazione elevato è fondamentale per questo dossier.

I punti principali dell'accordo 2022

Qui di seguito sono riassunti i principali punti dell'accordo FVP 2022 tra l'Unione dei trasporti pubblici, Alliance Swiss Pass e i sindacati/le associazioni professionali. L'offerta FVP è un'offerta a tariffa ridotta per dipendenti, familiari e pensionati che comprende almeno l'AG-FVP, l'abbonamento metà-prezzo FVP, la carta giornaliera FVP e il cambio di classe giornaliero. Il principio prevede che le aziende devono

offrire l'AG-FVP di seconda classe al proprio personale e mantenere invariata l'attuale prassi per l'AG-FVP di prima classe nel 2022. Lo sconto sull'AG-FVP per familiari e pensionati rimane del 50% nel 2022 e nel 2023 per coloro che lo rinnovano senza interruzione fino al 31.12.2023. Siamo stati in grado di mantenere i nostri diritti acquisiti. Lo sconto sarà ridotto dal 50% al 35% a decorrere dal 1° gennaio 2024.

+

Quando il piatto è amaro per chi lavora. I delegati e le delegate dell'Unione sindacale svizzera (USS) hanno anche espresso il loro **pieno sostegno al personale di Smood in sciopero** in molte città della Svizzera francese. Le ore di lavoro e le spese devono essere pagate correttamente. Ed è giunto il momento di iniziare i negoziati per migliorare le condizioni di lavoro in questo settore. Sul sito di UNIA una **petizione on line**.

-

Gli **attacchi al personale del treno** sono in aumento, secondo un'analisi interna delle FFS «ma non in modo significativo», affermano sui media. A differenza del passato, le FFS si astengono dal pubblicare cifre concrete nel loro rapporto annuale per non «innescare un effetto di imitazione». Questa mancanza di trasparenza è criticata dal SEV, perché la chiarezza permetterebbe una migliore comprensione del fenomeno.



Un lavoro non sempre facile

EDITH GRAF-LITSCHER risponde

«Covid: non sulle spalle del personale»

? Anche quest'anno la pandemia ha generato perdite per le FFS, compreso il traffico a lunga percorrenza. A quando gli aiuti federali? Bisogna ricordare che tanti pendolari dipendono dagli IC e dagli IR.

La crisi provocata dal Covid continua a generare perdite finanziarie nel settore dei trasporti pubblici (TP). Al fine di contrastarne le conseguenze, il Consiglio federale propone al Parlamento per il 2021, analogamente all'anno precedente, un pacchetto di misure a sostegno del traffico viaggiatori regionale, del traffico merci, del trasporto locale e delle offerte turistiche dei TP. Come già l'anno scorso, il Consiglio federale non ritiene necessario aiutare le FFS con un sostegno diretto per far fronte alle ripercussioni del Covid sul risultato del traffico a lunga percorrenza. Un gruppo di lavoro interpartimentale, sotto la direzione del Di-

partimento federale delle finanze, sta esaminando le misure da adottare al fine di garantire un finanziamento sostenibile alle FFS. Dobbiamo seguire attentamente l'attività di questo gruppo di lavoro per evitare che siano legittimate misure di risparmio a breve termine, a discapito del personale FFS e dannose per il settore. Innanzitutto, il 22 e 23 novembre, in occasione della prossima riunione della Commissione dei trasporti e delle telecomunicazioni, discuteremo il secondo pacchetto di misure per i TP e criticheremo l'assenza di misure per il traffico a lunga percorrenza. Dobbiamo impedire che l'efficace modello dei TP svizzeri sia messo a repentaglio da un miope approccio al risparmio e che siano introdotte misure di risparmio a discapito del personale.

Edith Graf-Litscher è segretaria sindacale del SEV e consigliera nazionale. Hai domande? Scrivi al SEV: giornale@sev-online.ch.

CCL BUS

Miglioramenti a piccoli passi

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Il CCL con BUS Ostschweiz AG è stato perfezionato. Nonostante le circostanze avverse dovute alla pandemia, nel quadro delle trattative il SEV è riuscito ad ottenere alcuni progressi a favore del personale. Il nuovo CCL dovrebbe entrare in vigore il prossimo primo gennaio 2022.

Le tre aziende di trasporto con autobus RTB Rheintal Bus, WilMobil e BUS Sarganserland Werdenberg formano insieme la BUS Ostschweiz AG. Nell'anno d'esercizio 2019, estremamente positivo, hanno trasportato nove milioni di persone nella regione di confine con l'Austria e il Principato del Liechtenstein. Periodo seguito dalla batosta del coronavirus con conseguenze di vasta portata. Nel 2020 il numero di passeggeri è crollato di circa il 25% e solo grazie allo sblocco delle riserve l'azienda di autobus non è finita nelle cifre rosse.

Di conseguenza, le trattative sull'ulteriore sviluppo del contratto collettivo di lavoro si ba-

savano su premesse molto difficili dal profilo finanziario. «Nel 2019 sarebbe stato più facile far passare tutte le nostre richieste», afferma l'autista di autobus Berat Rahimi, presidente della sezione VPT BUS Ostschweiz che insieme con Max Gschwend, Gian-Marco Quesada, Claude Meier e Regula Pauli ha negoziato con la direzione negli ultimi due anni.

Tre giorni di vacanza come compromesso

Con queste premesse era chiaro che la delegazione negoziale avrebbe dovuto fare delle concessioni in determinati ambiti. Si è ad esempio rinunciato a una richiesta salariale per il 2022, in cambio la delegazione negoziale ha ottenuto la garanzia di un giorno di vacanza supplementare per il personale a tempo indeterminato. Inoltre sono stati concessi due giorni di vacanza supplementari in cambio della rinuncia a certe indennità (pasti fuori domicilio, servizio di guida ininterrotto).

«Con quattro settimane e tre giorni ci siamo avvicinati di un altro passo all'obiettivo vero e proprio di cinque settimane di ferie per tutti i



Berat Rahimi è lieto che il CCL sia stato ulteriormente sviluppato nonostante le circostanze avverse.

dipendenti», afferma la segretaria sindacale SEV Regula Pauli e continua: «È positivo poter firmare ora il rinnovo del CCL. Per noi è tuttavia chiaro che il perfezionamento del CCL proseguirà in una seconda tornata, perché sono ancora in sospeso le trattative per un sistema salariale. Inoltre il prossimo anno presenteremo di sicuro anche una richiesta salariale.» Per il momento la delegazione negoziale è soddisfatta di aver potuto ottenere un perfezionamento considerato le premesse. Il nuovo CCL sarà ora valido per almeno tre anni. «A quel punto, speriamo, la pandemia sarà passata e quindi potremo intraprendere le nuove trattative con maggiore tranquillità», dice con ottimismo il presidente di sezione Berat Rahimi.

Diversi progressi rispetto al vecchio CCL

Le conquiste principali in breve:

1. i costi per le visite mediche ordinate sono a carico dell'azienda;
2. regole trasparenti per avvertimenti e retrocessioni dopo un anno senza eventi, per evitare l'arbitrarietà;

3. tre giorni in più di ferie;

4. miglioramenti per congedi e assenze straordinari nonché nel ricevere il premio di anzianità;

5. formulazione per mantenere se possibile i dipendenti in azienda, quando ad esempio per problemi di salute determinate funzioni abituali non possono più essere svolte;

6. regole chiare in caso di assegnazione temporanea e volontaria a una seconda sede di servizio;

7. indennità anche durante le vacanze (senza Orange);

8. in linea di principio, più diritti di partecipazione della COPE.

Sia nella votazione in presenza all'assemblea del 23 ottobre ad Altstätten SG sia in una votazione eseguita online, la maggioranza dei membri della sezione si è espressa a favore del CCL perfezionato. Il 4 novembre è stato approvato anche dal consiglio di amministrazione di BUS Ostschweiz AG. La firma è prevista nel mese di dicembre in modo che il CCL possa entrare in vigore nel 2022.

PUBBLICITÀ

Investire in chiave sostenibile? Sì, ma come?

Come faccio a scegliere tra le moltissime possibilità d'investimento quelle che sono orientate ai principi della sostenibilità e al contempo offrono rendimenti appetibili? Come funziona la selezione degli investimenti sostenibili?



Siamo convinti che vi siano molte buone ragioni per investire in chiave sostenibile. Con questa scelta, impiega il suo capitale coerentemente con i suoi valori e le sue convinzioni personali, e sostiene settori o modelli di business in cui crede. Parallelamente, i criteri di selezione orientati alla sostenibilità

la tengono lontano/a da determinati rischi e le consentono di trarre vantaggio da aziende particolarmente promettenti. Nel frattempo è stato fugato ogni dubbio circa il fatto che con gli investimenti sostenibili sia possibile conseguire rendimenti paragonabili a quelli degli investimenti convenzionali.

Come funziona la selezione degli investimenti sostenibili?

Nel mondo finanziario, non esiste uno standard universalmente valido. A seconda dell'offerente troviamo vari tipi di approcci, da quelli meno vincolanti a quelli più rigorosi. Noi della Banca Cler abbiamo le idee chiare su cosa può rientrare o meno nella nostra offerta ispirata allo sviluppo sostenibile. E dato che ci piace essere trasparenti, le illustriamo qui le varie fasi che ci portano a formulare le nostre raccomandazioni d'investimento.

Le quattro fasi per la selezione degli investimenti sostenibili. Per saperne di più: cler.ch/investimenti-sostenibili

E in qualità di socio del SEV riceve un bonus del 10 % sui versamenti nella Soluzione d'investimento Sviluppo sostenibile. I requisiti e le disposizioni nonché la nostra gamma completa sono disponibili al sito cler.ch/sev

Le presenti informazioni hanno esclusivamente scopi pubblicitari e non rappresentano una consulenza in investimenti. Per le Soluzioni d'investimento rimaniamo al sito cler.ch

La Banca Cler le dà di più!

Nel 1927 l'Unione sindacale svizzera è stata una delle nostre fondatrici. Ancora oggi curiamo un rapporto stretto con i sindacati.

Quale membro del SEV beneficia quindi di condizioni speciali. Ad esempio, per la sua abitazione di proprietà ad uso proprio le offriamo un'ipoteca a tasso fisso o variabile con uno sconto dello 0,2% sui nostri tassi d'interesse pubblicati. Se da noi dispone di un capitale minimo di 50 000 CHF, lo sconto aumenta dello 0,1%.

Maggiori informazioni sulle sue condizioni preferenziali: www.cler.ch/sev

Ci contatti!
0800 88 99 66 e
kooperation@cler.ch

Convincere colleghe e colleghi vale doppio!



- 🧩 Il SEV si rafforza
- 🧩 Il SEV può così difendere meglio i tuoi interessi presso il tuo datore di lavoro

- Ricevi almeno CHF 50.– per ogni collega che hai sindacalizzato/a
- A partire da 3 colleghi/e reclutati/e nel 2021, entri nella cerchia dei migliori, assicurandoti così regali pari a un valore di almeno CHF 100.–. Più alto è il numero di nuovi/e associati/e, maggiore sarà la tua ricompensa.
- Ciliegina sulla torta: se convinci almeno 8 persone ad aderire al SEV, allora entri di diritto nel club di eccellenza e sarai invitato/a ad un evento indimenticabile, che stuzzica... non solo i palati.



Dà una mano al SEV per diventare più forte. Contiamo su di te!



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

FFS CARGO

Ok alla polivalenza ma meglio remunerata

SEV. Il mondo della logistica è cambiato sotto vari aspetti negli ultimi anni come pure la situazione di FFS Cargo e dei suoi clienti. Di conseguenza si è reso necessario adattare alle nuove realtà i profili professionali in evoluzione.

Nuovi profili professionali, nuova valutazione

Con la nuova descrizione di circa 18 «nuovi» profili professionali, FFS Cargo sembra essere riuscita a garantire le esigenze della produzione per il futuro. Il coinvolgimento della CoPe e la consultazione della rappresentanza sindacale avrebbero dovuto contribuire a garantire che le descrizioni rispecchino la pratica nel modo più preciso possibile.

Tuttavia, resta da vedere se l'ampiezza della descrizione del posto può essere rappresentata in modo appropriato anche nella valutazione dei profili professionali.

«Non è riprovevole il fatto che FFS Cargo colga l'opportunità di impiegare i dipendenti in modo più polivalente con i nuovi profili professionali», ammette Philipp Hadorn, responsabile del team SEV Cargo. «Tuttavia è importante che i compiti più complessi abbiano anche ricadute corrispondenti nella

retribuzione dei collaboratori».

I compiti diventano più impegnativi

È innegabile che la complessità delle professioni di FFS Cargo sia aumentata negli anni scorsi. Da un alto a causa della varietà di competenze aggiuntive richieste, in parte per esami periodici, dall'altro per l'avanzare della digitalizzazione con il relativo adeguamento degli strumenti e delle fasi di produzione.

Competenze aggiuntive con retribuzione aggiuntiva

«Il SEV sostiene questi processi di cambiamento, a condizione che il personale sia compensato equamente e che i colleghi e le colleghe che non possono più seguire le trasformazioni restino indenni», spiega il segretario sindacale Philipp Hadorn illustrando la posizione del sindacato.

«È anche imperativo cogliere l'opportunità per trovare finalmente una soluzione adeguata per i controllori del carico dei carri (PWL) e altre competenze supplementari e rendere interessanti anche per gli apprendisti questi stimolanti lavori nel traffico merci su rotaia con condizioni di lavoro attrattive».

ITC

Tavola rotonda sulla salute: un percorso da costruire

Vivian Bologna. Il SEV ha invitato, lo scorso 5 novembre, le maggiori imprese di trasporto del Paese a una tavola rotonda. Erano presenti anche i sindacati dell'USS attivi nel settore dei trasporti, ossia SSP/VPOD e syndicom.

Il nome dell'incontro era inequivocabile: «Tavola rotonda per una soluzione nel settore dei trasporti». L'obiettivo era quello di sviluppare soluzioni praticabili con i partecipanti su questioni come la demografia e la digitalizzazione, ma anche lo sviluppo negativo di oneri psicosociali per i dipendenti del trasporto pubblico.

Una prima valutazione sul primo appuntamento

Come valuta il vicepresidente del SEV Christian Fankhauser la tavola rotonda? «Ho potuto constatare che i risultati della nostra indagine sulla salute sul lavoro, che ha mostrato un marcato aumento dei disturbi del sonno e dello stress al volante tra gli autisti di autobus, non sono stati minimamente contestati. Le sfide poste dalla trasformazione digitale e la piramide dell'età nel settore dei trasporti pubblici sono pure state condivise da tutti i partecipanti».

Nonostante questi risultati comuni e la presentazione di soluzioni



tivo alle persone che possono lavorare (cioè sono ancora abili al lavoro) ma non sono più adatte alla loro professione di conducente».

Scambio di esperienze

Alla tavola rotonda, è stato possibile prendere conoscenza delle numerose soluzioni offerte da ogni azienda: in termini di formazione, prevenzione degli incidenti, qualità dei turni di servizio o opportunità di prepensionamento, ecc.

«Ma dobbiamo anche sottolineare – ha precisato Christian Fankhauser – che l'idea di una soluzione a livello settoriale non è ancora vista come una necessità assoluta, né come la soluzione migliore».

Ma allora, quale dovrebbe essere il seguito di questa tavola rotonda? «L'Unione dei trasporti pubblici (UTP) vorrebbe un'analisi più approfondita della situazione e un chiarimento dei prossimi passi prima che il proprio comitato delle risorse umane scelga i suoi rappresentanti per un gruppo di lavoro congiunto tra datori di lavoro e sindacati. Il SEV è pronto a portare avanti il progetto e si metterà quindi di nuovo in contatto con l'UTP affinché il processo possa essere portato avanti dalla prossima primavera».

specifiche per le aziende, l'idea di una soluzione a livello settoriale è stata accolta con una certa moderazione. «Noi del SEV – ha commentato il vicepresidente – siamo convinti che questo sia il modo migliore per affrontare le sfide comuni del settore. Da un punto di vista finanziario sarebbe certamente interessante. Altre realtà lo hanno già fatto con successo. Ma il nostro argomento principale è quello di offrire una soluzione per i/le dipendenti a livello nazionale. Una soluzione di questa portata – ha aggiunto – avrebbe un carattere solidale, perché le aziende più piccole spesso non hanno la possibilità di offrire un impiego alterna-

SABINE TRIER SU «WOMEN IN RAIL»

«Ciò che conta è che si tratti di un accordo vincolante»

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Lo scorso 5 novembre a Bruxelles la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e la Comunità delle società ferroviarie e infrastrutturali europee (CER) hanno sottoscritto l'accordo delle parti sociali «Women in Rail». L'accordo migliorerà le condizioni di lavoro e di impiego delle donne in tutte le ferrovie europee e renderà queste ultime più attrattive come datori di lavoro. Intervista a Sabine Trier, membro della delegazione dell'ETF per i negoziati insieme a Giorgio Tuti (vedi anche l'editoriale a pagina 1).

Sabine Trier nelle tue vesti di sostituta segretaria generale dell'ETF e responsabile delle divisioni Politica e Pari opportunità, come hai vissuto questi negoziati durati quasi tre anni?

È molto importante ricordare che si trattava di negoziati europei; era quindi una grande sfida perché si ritrovavano riuniti partner di diverse culture e con diversi stili di negoziazione. Inoltre, abbiamo lavorato in cinque lingue con traduzioni simultanee, il che naturalmente comporta sempre il rischio di malintesi. Poi è arrivato il Covid e abbiamo dovuto imparare a negoziare in modo virtuale. Penso tuttavia che la nostra delegazione sindacale, formata da

nove donne e un uomo, sia stata estremamente professionale.

Siamo riusciti ad accordarci sui contenuti e ad esprimerci all'unanimità anche nei momenti difficili, in cui era necessario prendere delle decisioni. Su questo fronte i datori di lavoro hanno avuto maggiori difficoltà. All'ETF siamo davvero molto orgogliosi di aver negoziato un altro accordo europeo in condizioni così difficili.

Qual è stato il rapporto tra le due parti, datori di lavoro e lavoratori e lavoratrici?

Ci ha molto aiutati il fatto che entrambe le parti volevano raggiungere un accordo e fare qualcosa per le donne nell'Anno europeo delle ferrovie. Questo punto di partenza ha rappresentato un elemento positivo. L'aspetto invece più critico è stato che il mandato minimo della nostra delegazione sindacale ha rischiato di fallire in diversi settori.

Si trattava di raggiungere almeno una misura obbligatoria in ciascuna delle otto «aree politiche» che avevamo definito: proprio in questo ambito abbiamo rischiato davvero il fallimento. Ma alla fine la volontà di giungere a un accordo ha prevalso anche tra i datori di lavoro.

Quali sono le principali misure dell'accordo?

L'aspetto fondamentale è che si tratta di un accordo vincolante, comprendente misure che i datori di lavoro devono attuare. In termini di contenuti, abbiamo definito otto «aree politi-



Sabine Trier al momento della firma dell'accordo il 5 novembre a Bruxelles – insieme a Giorgio Tuti, che ha guidato la delegazione negoziale come presidente della sezione ferroviaria dell'ETF.

che» rilevanti e stabilito per ciascuna misure vincolanti. Si va dalle politiche generali a questioni molto specifiche come la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e di vigilanza.

L'obbligo delle aziende di introdurre una strategia per le pari opportunità e le relative misure con un approccio top-down, sostenuto anche dal top management, è formulato in modo molto ampio. Un elemento molto concreto è dato dall'obbligo delle aziende di fornire abbigliamento da lavoro e protettivo per le donne che sia veramente da donna e non solo in taglie piccole.

La valutazione della postazione di lavoro in quanto a protezione della salute e sicurezza sul lavoro deve essere effettuata anche dal punto di vista delle donne. Le aziende devono garantire una reale trasparenza salariale e non includere negli aumenti di stipendio o nei bonus elementi stereotipati di genere. O ancora devono formulare i profili professionali emergenti nel settore ferroviario a seguito della digitalizzazione fin dall'inizio in modo neutro dal punto di vista del genere e adattare i vecchi profili.

L'ETF ritiene che manchino delle misure nell'accordo?

Su alcuni punti non siamo ancora arrivati a quanto necessario dal punto di vista sindacale. Ma abbiamo concordato che tra due anni ci riuniremo nuovamente e rinegozieremo questi ambiti, inclusi un migliore equilibrio tra lavoro e

vita privata e la parità salariale. Inoltre, avremmo voluto quote concrete obbligatorie, per esempio quante donne dovrebbero diventare macchiniste o svolgere altre professioni non specificamente femminili. Pertanto vorremmo affrontare nuovamente questi punti.

In che modo verrà attuato questo importante accordo?

Questo compito spetta principalmente alle aziende e alla CER. Tuttavia è stabilito che l'accordo debba essere attuato attraverso il dialogo sociale a livello aziendale e coinvolgere noi sindacati. Quindi dobbiamo attivarci a livello aziendale.

L'accordo è stato tradotto in tutte le 23 lingue dell'Unione europea: averlo a disposizione nella propria lingua è certamente un elemento importante per i sindacati e i loro membri. Questo vale anche per l'ampio allegato comprendente definizioni e descrizioni dei concetti generali di parità che favoriscono una corretta attuazione.

Video-Intervista con Sabine Trier e Giorgio Tuti sull'accordo «Women in Rail»:
Scansiona i QR-Code.



BAU/LAVORI TICINO

Le sfide che scottano

Ferruccio Calogero Noto
giornale@sev-online.ch

Alla presenza di circa 40 colleghi e colleghe la sezione Lavori Ticino ha tenuto la sua assemblea ordinaria autunnale ospitando Aroldo Cambi, membro della direzione sindacale del SEV e presidente del Consiglio di fondazione della Cassa pensione FFS, e Urs Huber, segretario sindacale responsabile per la Divisione FFS Infrastruttura, che hanno riferito su temi di stretta attualità e d'interesse generale toccando anche nervi scoperti.

La serata è stata riservata in misura prevalente alla Cassa pensione FFS. Aroldo Cambi ha dedicato il suo intervento alla prossima riduzione del tasso di conversione per gli assicurati attivi

dell'aver di vecchiaia e alle misure di attenuazione che entreranno in vigore dal 1° gennaio 2023. Le domande e le discussioni che ne sono seguite sono state naturalmente animate, ma molto utili e istruttive, per chiarire diversi aspetti non solo tecnici, ma anche relativi al contesto e alle condizioni che determinano la gestione finanziaria e le prestazioni di un istituto di previdenza. Ne riferiremo più in dettaglio sul prossimo numero.

Infra, cantiere infinito

Nella sua relazione informativa sull'attualità nell'Infra Urs Huber, dopo aver fornito un quadro generale della situazione con cui si è confrontati, si è soffermato su un paio di questioni più «calde». L'Infra, com'è evidente a tutti, è un cantiere permanente. I problemi e i tavoli di discussione, consultazione e

trattativa aperti sono molteplici, con un continuo susseguirsi di nuove piccole e grandi riorganizzazioni che toccano i singoli settori specialistici o le regioni. Sovente sono i rappresentanti del SEV e della sottofederazione Lavori a dover mettere al corrente la controparte delle condizioni di fatto e dei problemi concreti provocati sul terreno da tutte queste continue modifiche. Le strutture aziendali che le hanno «pensate» infatti tendono a metterle in evidenza aspetti positivi e a sottovalutarne invece quelli problematici o negativi (NORS ne è stato l'esempio lampante).

Detto anche brevemente del Valida, per il quale sono stati ottenuti con l'accordo sul nuovo sistema salariale la presa in carico da parte delle FFS del buco di copertura e soprattutto il vincolo del contratto costitutivo alla validità del CCL (precedentemente la di-

sdetta unilaterale sarebbe stata possibile per la fine di ogni anno!).

Huber ha poi riferito del passaggio in FFS dei collaboratori della ex Securitrans e delle ridefinizioni dei modelli di carriera per i vari settori specialistici. Per l'integrazione dei collaboratori Securitrans si sono avute trattative molto difficili per salvaguardare al meglio possibile le precedenti condizioni d'impiego (vedi articolo sul n. 12).

Chiaramente, si hanno da una parte il passaggio a condizioni contrattuali molto più garantite grazie al CCL FFS, dall'altra però anche notevoli perdite in termini finanziari (salario, indennità, prestazioni accessorie e cassa pensione). Come ha rimarcato il presidente Davide Perini, la sezione seguirà la situazione dei colleghi ex Securitrans affiliati. Dall'altro lato si farà però anche promotrice di un adeguamento nelle FFS di

prestazioni che tra i «privati» vengono meglio riconosciute, ed in particolare le indennità (p.es. quella di galleria!).

Per mezzo delle discussioni con l'azienda riguardo alla ridefinizione dei modelli di carriera nei singoli settori specialistici, il SEV cerca di ottenere quei correttivi e miglioramenti che non si riesce a tematizzare a livello generale di Divisione. Dopo i miglioramenti ottenuti per la Linea di contatto (e in precedenza il Binario), sono attualmente in corso le discussioni concernenti il personale Cavi e quello IS. Riguardo i CVM B100 esse sono previste nel corso del 2022.

Per concludere l'assemblea, il presidente sezionale Davide Perini ha chiamato i colleghi della sezione di cui ricorreva l'anniversario di affiliazione al SEV per il dovuto «premio di fedeltà» (vedi sito della sezione www.sev-bau.ch/it). Un piccolo simbolico gesto di riconoscimento, dovuto perché è grazie alla fedeltà di questi colleghi e colleghe se il SEV mantiene una forza negoziale nei confronti dell'azienda. Una forza non scontata, perché in definitiva sono determinanti i numeri di cui si dispone («quanti affiliati avete?»), e da cui dipendono le condizioni d'impiego e del lavoro quotidiano di tutti i collaboratori e le collaboratrici, vecchi e nuovi. Tra i partecipanti però si è stavolta anche visto qualche collega più giovane: inizia a cambiare l'aria che tira?

CONGRESSO DONNE USS

Per una società più egualitaria e più giusta

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Circa 220 sindacaliste delegate e ospiti hanno partecipato al 14o Congresso delle donne dell'USS sul Gurten a Berna, tenutosi all'insegna di «Per un'attività sindacale femminista». Durante i due giorni del congresso è apparso chiaramente che nel mondo del lavoro, ma anche nella società, devono essere risolti i problemi cruciali e strutturali di uguaglianza. Le parole di Lucie Waser, delegata SEV per le pari opportunità, sugli argomenti discussi e le decisioni più importanti.

Lucie su cosa si è concentrato il Congresso?

Il punto culminante del Congresso delle donne di quest'anno è stato sicuramente l'adozione di una Carta che stabilisce le linee guida a livello organizzativo e politico per l'attività sindacale femminista, che è stata consegnata al presidente USS Pierre-Yves Maillard. Un altro punto focale, a mio avviso, è il riorientamento del nostro lavoro, che è anche accompagnato da un cambio di nome. La Commissione donne USS si chiama ora Commissione femminista. Si occupa maggiormente dell'inclusione di

tutte le persone con tutte le loro diversità. Dobbiamo superare i nostri pregiudizi e stereotipi e praticare un approccio rispettoso di tutte le identità delle persone. Con la Carta adottata invitiamo l'intero movimento sindacale ad aprirsi ancor più alle minoranze nel mondo del lavoro, in cui rientra anche una politica dei rifugiati e della migrazione più umana in Svizzera. Servono in sostanza condizioni di lavoro migliori per le persone prive di uno statuto di soggiorno regolato.

Di quali altri argomenti importanti avete discusso?

Abbiamo trattato molti temi. Per noi l'obiettivo è sempre una società più sociale, pace anziché violenza e superamento della povertà, che statisticamente è un «problema femminile». In tal senso, la riforma della pensione AVS21 è stata naturalmente un argomento importante. Su questo punto abbiamo deciso di porre una chiara richiesta ai politici: occorrono pensioni migliori senza aumentare l'età di pensionamento! Abbiamo anche ripreso un argomento del 13o Congresso delle donne: la riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Seguendo il modello neozelandese, vogliamo l'introduzione di una settimana di 35 ore con quattro giorni

lavorativi e stesso salario. Vogliamo una società in cui il lavoro pagato lasci spazio anche al lavoro volontario e non pagato, che non è meno importante per il funzionamento della nostra società.

Qui si pone subito la questione dei costi...

Di questo dobbiamo discuterne tutti insieme. I soldi in Svizzera ci sono; è solo una questione di come vengono distribuiti, a cui segue a sua volta la domanda fondamentale: «in che tipo di società vogliamo vivere?» Ma per il momento abbiamo sul tavolo solo diverse richieste tutte insieme.

Quali misure concrete avete adottato?

Il 14o Congresso delle donne USS chiede che la Svizzera ratifichi l'ILO190 dichiarando così guerra alla violenza (sessualizzata) nel mondo del lavoro. Noi sindacati abbiamo urgente bisogno di simili convenzioni per rivendicare meglio i diritti dei lavoratori e per poter affrontare il problema ancor più attivamente. Servono inoltre campagne di sensibilizzazione e di formazione per i dipendenti e i sindacalisti interessati. E poiché le nostre richieste del 13o Congresso delle donne e dei due scioperi svizzeri delle donne non sono



ancora state attuate, il 14o Congresso ha deciso che indiremo un altro sciopero e giornata d'azione femminista il 14 giugno 2023.

Quali sono i prossimi passi del SEV su questi argomenti?

Nella Commissione donne del SEV analizzeremo ora quali punti del Con-

gresso sono rilevanti per il settore dei trasporti pubblici e li presenteremo al Congresso SEV del prossimo autunno. Discuteremo degli argomenti menzionati anche alla Conferenza delle donne dell'ETF a Budapest. Stiamo già lavorando a stretto contatto con l'ETF sul progetto Women in rail (si veda pagine 1 e 6).

BLS

Il nuovo duetto



Katrin Leuenberger e Michael Buletti pronti a vecchie e nuove sfide

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Dopo un lungo periodo, il team BLS che nel SEV segue le questioni riguardanti il personale di BLS, è nuovamente al completo. Katrin Leuenberger, sindacalista di lungo corso, ricopre ora il ruolo di segretaria sindacale.

Katrin Leuenberger ha assunto la nuova funzione il 1° novembre. Qualcuno la conoscerà già bene nella sua precedente funzione di assistente del presidente del SEV Giorgio Tuti. I sette anni trascorsi al fianco del presidente, le hanno offerto la possibilità di avere diverse prospettive del lavoro sindacale e di costruire ampi contatti.

Non sorprende quindi che Katrin disponga di

una buona rete all'interno del nostro sindacato.

Katrin, 47 anni, è attiva a livello politico-sindacale sin dall'infanzia; i suoi genitori l'hanno spesso portata a manifestazioni ed eventi politici, in particolare il compianto papà Ernst «Aschi» Leuenberger, anch'egli presidente del SEV negli anni passati e per lungo tempo consigliere nazionale e poi consigliere degli Stati per il PS. A 16 anni Katrin entra nella GISO, senza alcuna pressione da parte dei genitori, come tiene a sottolineare.

Successivamente diventa consigliera comunale a Soletta, una carica che esercita per 14 anni. Dal punto di vista professionale, inizialmente segue un altro percorso; una formazione come libraia la porta a lavorare presso la libreria della Volkshaus di Zurigo, un luogo storico frequentato da tutti i personaggi sindacali di spicco e dove è disponibile tanta letteratura politica. Non meraviglia quindi se a dicembre 2014 Katrin ottiene il posto come assistente del presidente in seno al SEV.

Cogliere la palla al balzo

Quando viene messo a concorso il posto di segretaria sindacale per BLS (e altre imprese), Katrin non si fa sfuggire l'occasione. «I miei figli ormai sono grandi e indipendenti - ora ho più tempo per dedicarmi al mio perfezionamento», spiega soddisfatta Katrin, madre single. «Sono impaziente di affrontare le nuove sfide e soprattutto non vedo l'ora di uscire dall'ufficio per conoscere direttamente i membri e i loro posti di lavoro, allacciare nuovi contatti e imparare il mestiere della sindacalista».

Questo deve continuare ad essere anche il fulcro dell'attività sindacale nel team BLS. Michael Buletti, che segue i membri del SEV in BLS da quasi dieci anni, sintetizza: «Nel nostro lavoro vogliamo avvicinarci ancora di più alla base e siamo fiduciosi che - piano, piano - nonostante la pandemia, sarà sempre più facile coltivare la prossimità».

Un ulteriore obiettivo del nuovo team è accelerare il rinnovo degli organi direttivi e prose-

guire con il trend positivo delle adesioni. «La collaborazione è il nostro principale obiettivo», affermano i due all'unisono..

Nuove regole per il telelavoro

Il lavoro d'ufficio è cambiato molto - anche a causa della pandemia; nuove forme di lavoro - come il telelavoro e il co-working - sono ormai affermate e fanno parte della moderna vita professionale quotidiana. Tuttavia, è importante stabilire regole chiare per queste nuove modalità di lavoro. In quest'ottica, il SEV, insieme a BLS, ha elaborato alcune regole e le ha integrate in un allegato al CCL sul telelavoro e sul lavoro negli hub. In futuro, per il lavoro d'ufficio, collaboratori e collaboratrici di BLS potranno scegliere in modo flessibile il luogo di lavoro: in ufficio, dove ci sono sufficienti postazioni di lavoro disponibili in ogni momento, negli hub, nei cosiddetti spazi di co-working della BLS o a casa.

D'intesa con il superiore, tutti i collaboratori e le collaboratrici di BLS hanno la possibilità di lavorare da casa se il loro lavoro lo consente. Tuttavia, non esiste un diritto generale. Per il lavoro a casa si applicano le stesse regole come in ufficio. Ad esempio, il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono proibiti anche da casa. BLS offre inoltre ai/alle propri/e dipendenti diverse opzioni per allestire in modo ottimale la postazione di lavoro a casa: fornisce attrezzature come computer portatile, tastiera e mouse e concede importanti agevolazioni per l'infrastruttura d'ufficio. «Questo esempio dimostra che possiamo accompagnare attivamente il cambiamento e contribuire a plasmarlo. Sono sicuro che grazie a queste regole le nuove forme di lavoro funzioneranno bene», conclude Michael Buletti. In ogni caso, il team BLS avrà un occhio di riguardo sulla loro attuazione.

MICHAEL SPAHR

COLPI DI DIRITTO

Un diritto alla formazione continua?



© MOVENDO / YOSHIKO KUSANO

§ Protezione giuridica SEV
giornale@sev-online.ch

Puntualmente come ogni anno, quando iniziano a cadere le foglie Max inizia a pensare al suo futuro. Quando fuori fa molto freddo, si potrebbe fare qualcosa di utile al chiuso. E allora si chiede se davvero deve seguire una formazione continua e chi deve sostenerne i costi. E non sempre si tratta di una scelta economica.

Esiste un diritto alla formazione continua?

Il diritto del lavoro non prevede praticamente disposizioni sulla formazione continua. Solamente le disposizioni sul tempo di lavoro disciplinano la questione di come conteggiare il tempo dedicato alla formazione continua nella determinazione della durata massima ammissibile del lavoro (art. 13 cpv. 4 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro OLL I). Si può quindi concludere che non esiste un diritto alla formazione continua direttamente ricavabile. Anche la legge federale sulla formazione continua stabilisce unicamente che ognuno è responsabile della propria formazione continua e che il datore di lavoro è almeno obbligato a favorire la corrispondente attività.

Se il diritto alla formazione continua non è ricavabile dalla legge, diversi CCL stabiliscono tale diritto.

Esiste un obbligo alla formazione continua?

Dai diritti e doveri del contratto di lavoro risulta che il datore di lavoro è tenuto a promuovere lo sviluppo professionale del lavoratore e della lavoratrice. Il personale, dal canto suo, è tenuto a svolgere il proprio lavoro secondo il più recente stato della tecnica. Inoltre per alcune professioni e cariche è previsto un obbligo statutario alla formazione continua; ad esempio diverse professioni prevedono corsi di perfezionamento annuali obbligatori oppure i membri del Consiglio di fondazione di una cassa pensioni sono obbligati a seguire formazioni continue.

E chi paga?

Un principio generalmente riconosciuto è che tutte le formazioni continue richieste dal datore di lavoro e necessarie per lo svolgimento della professione devono essere pagate dal datore di lavoro stesso. I costi comprendono non solo quelli per la formazione continua, ma anche il salario per questo periodo e il tempo necessario alla formazione. Solitamente a tal fine si stipulano accordi per la formazione continua che prevedono anche l'obbligo di rimanere nell'azienda per i 2-3 anni successivi al termine della formazione e un obbligo di rimborso per chi lascia l'azienda prima di tale termine o in alcuni casi addirittura per chi non supera l'esame.

Il datore di lavoro può sostenere mediante la stipula di un accordo anche le formazioni continue non obbligatorie. In caso di formazioni continue totalmente private il tempo necessario e i costi sostenuti sono interamente a carico del lavoratore.

Sono ammessi gli accordi che contengono degli obblighi?

In linea di massima gli accordi sulla formazione che prevedono obblighi di rimborso sono ammessi, se proporzionati. Non si possono concordare costi aggiuntivi e la durata dell'obbligo di rimanere nell'azienda non può essere eccessivamente lunga. A seconda del livello e dell'intensità della formazione, sono sostenuti 2-5 anni.

Naturalmente, nonostante abbia firmato un accordo sulla formazione con obbligo di rimanere nell'azienda finanziatrice per un certo periodo dopo la formazione, un lavoratore può scegliere di cambiare datore di lavoro, ma dovrà farsi carico dei debiti residui previsti dall'accordo. In ogni caso non è possibile impedire al lavoratore di licenziarsi.

In sintesi, Max deve concludere che in realtà non ha un diritto alla formazione continua, ma in qualche modo è obbligato a seguirla se vuole svolgere il proprio lavoro secondo il più recente stato della tecnica. L'accordo non lo spaventa più di tanto, poiché sa che può comunque farsi carico dei debiti residui. Domani ne parlerà con il suo superiore.

DONNE MIGRANTI

Alle frontiere della violenza

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

La violenza di genere rappresenta una delle forme di violenza più diffuse al mondo che coinvolge individui, famiglie e intere comunità ed è frutto di dinamiche molto complesse. Colpisce tutte le donne, indistintamente. Ma spesso la violenza che coinvolge le donne migranti comporta una lettura del fenomeno molto più articolata poiché la vulnerabilità delle loro condizioni e del loro statuto, raddoppia. In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, che ricorre ogni anno il 25 novembre, in tutto il cantone si terranno azioni e momenti di riflessioni.

Una delle sfide a cui siamo chiamate a rispondere, è quella di dedicare una specifica attenzione anche alle donne migranti che, se prive di un regolare contratto di lavoro, sono maggiormente esposte a fenomeni di sfruttamento, tratta e schiavitù, di cui l'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM) è testimone anche attraverso le sue attività di contrasto al caporalato e alla tratta di esseri umani.

Lo stato e le reali necessità delle donne vittime di violenze in fuga dai loro paesi e che chiedono asilo sono ancora poco visibili. Quando le donne – che viaggiano anche sole – riescono a raggiungere i paesi occidentali, subiscono spesso in altre forme l'inferno della violenza. Infatti molte di loro continuano ad essere esposte al rischio di subire violenza anche nei paesi di accoglienza.

È perciò importantissimo garantire un accesso tempestivo a servizi adeguati sul territorio. Nessuna donna va lasciata sola. Nessuna donna va lasciata senza protezione al proprio destino.

La violenza domestica, come ricorda anche l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) riguarda tutte le fasce sociali e tutti i gruppi di popolazione. In Svizzera, la Statistica criminale di polizia (SCP) mostra una quota sovra proporzionale di casi di violenza domestica tra le persone straniere. Nella pubblicazione (giugno 2020) «Violenza domestica nel contesto Migratorio», l'UFU ricorda che la Convenzione di Istanbul si prefigge anche di lottare contro alcune particolari forme di violenza domestica e di genere contro le donne nel contesto migratorio, segnatamente il matrimonio forzato (art. 37) e le mutilazioni genitali femminili (art. 38).

Secondo una ricerca realizzata dall'UNHCR (l'agenzia ONU per i rifugiati), le rifugiate sono le più colpite dalla violenza contro le donne rispetto a qualsiasi altra popolazione femminile nel mondo. E quest'aspetto delle molteplici violenze subite dalle rifugiate durante tutto il loro viaggio, dalla partenza all'arrivo, non è mai messo sufficientemente in evidenza.

Molte donne rimangono nel loro paese (ancora) non perché non siano vittime di violenze, ma perché non hanno alternative. Responsabilità dei figli, scarsa disponibilità economica o restrizioni per il viaggio, sono – ancora per molte catene – che legano alla casa natia. Sempre secondo questa ricerca, i numeri in aumento di donne richiedenti asilo

negli ultimi anni – in particolare da paesi che storicamente hanno avuto un flusso quasi totalmente maschile – possono essere letti come un segnale di peggioramento delle condizioni nei paesi di origine, e delle loro gravi ripercussioni sulle donne.

La rete nate il 14 giugno – in collaborazione con Comundo e Soccorso operaio Ticino – ha dunque deciso di accendere i riflettori sulla realtà delle donne migranti, organizzando una serata dal titolo «Alle frontiere della violenza». E lo farà con personalità di primo piano che si occupano direttamente e quotidianamente del tema legato alla migrazione.

Il fenomeno della violenza – in tutte le sue declinazioni – ha assunto dimensioni preoccupanti. E come società abbiamo il dovere di contrastare la violenza in modo più deciso. I numerosi femminicidi e tentati femminicidi commessi dall'inizio dell'anno e in particolare nelle ultime settimane, sono solo la conseguenza più tragica di un fenomeno ben più vasto. Secondo un sondaggio dell'istituto di ricerca Sotomo – i cui risultati sono stati resi noti recentemente – il 42% delle donne afferma di avere subito violenza sessuale, fisica o psicologica all'interno della coppia. Fra gli uomini interpellati la quota scende al 24%. Le donne sono dunque toccate in modo sproporzionato e soprattutto quelle di età compresa fra i 26 e i 45 anni, dove le risposte affermative sfiorano la metà. Per l'80% di coloro che hanno risposto, la violenza domestica è un problema sociale e i tre quarti la considerano come la prima causa di separazione. Il 40%, inoltre, ha detto di aver già avuto sospetti di casi nella cerchia delle proprie conoscenze. L'ampiezza del fenomeno è tale che i quattro quinti auspicano che la politica si impegni maggiormente per contrastarlo e il 90% ritiene che vadano consacrati più fondi alle campagne preventive.

Serata pubblica:
con chi e quando

«Alle frontiere della violenza» è il titolo della serata pubblica che si terrà a Bellinzona il primo dicembre 2021, dalle ore 18.00 alle 20.00 presso l'Auditorium della SSSAT, in Viale Franscini 32. La serata è organizzata dalla rete nate il 14 giugno in collaborazione con Comundo e Soccorso operaio Ticino.

Interverranno: **Corinne Sala**, Direttrice Sede Svizzera italiana dell'ONG Comundo; **Mario Amato**, direttore di SOS Ticino; **Monica Marcionetti**, responsabile del servizio MayDay; **Anne Schmid**, Coordinatrice della Piattaforma svizzera contro la tratta degli esseri umani; **Rosemarie Weibel**, avvocatessa e membra del FRI istituto svizzero per le scienze giuridiche femministe e gender law. E con la speciale partecipazione di **Simona Lanzoni**, membra del Gruppo di esperti sulla violenza contro le donne e la violenza domestica (GREVIO) che ha il compito di vigilare e valutare, attraverso rapporti periodici forniti dagli Stati, le misure adottate dalle parti contraenti al fine dell'applicazione della Convenzione di Istanbul, inoltre è vice presidente della Fondazione Pangea Onlus.

REFERENDUM

No ai nuovi tagli antisociali voluti dal Cantone

frg/comunicati
giornale@sev-online.ch

Il decreto legislativo (DL) concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni, adottato dal Gran Consiglio ticinese il 19 ottobre 2021, è una legge squilibrata. Una legge che danneggia il servizio pubblico, gli utenti e il personale delle strutture sociosanitarie (proprio ora che si programmano dei miglioramenti), gli enti universitari, la scuola e i servizi cantonali per la popolazione. Contro questo risanamento miope e ingiusto, è stato lanciato un referendum sostenuto anche dal SEV. Intervista a Raoul Ghisletta, coordinatore dell'ampio Comitato referendario che coinvolge sindacati e società civile.

L'opzione scelta dal Parlamento ticinese avrà indubbiamente conseguenze negative sulle risorse a disposizione del servizio pubblico. In particolare – ma non solo – sui servizi sociosanitari e quelli scolastici. Il Comitato referendario ritiene che sia

compito dello Stato adottare correttivi e misure di sostegno utili alla società intera soprattutto in un periodo di difficoltà economiche e sociali.

Ma allora, Raoul Ghisletta, questo decreto è solo declamatorio o c'è dell'altro?

Purtroppo non è declamatorio. Anche se non c'è un effetto «automatico», con questo decreto legislativo (DL) il Parlamento ha ordinato al Governo di agire con le forbici e il Consiglio di Stato dovrà per forza tagliare o bloccare la spesa.

Cosa farà concretamente il Governo?

Innanzitutto, e principalmente, il Consiglio di Stato sfrutterà le sue ampie competenze, senza fare modifiche di legge referendabili. Il Governo congelerà o ridurrà i contributi versati agli enti sociosanitari e universitari, modificando i parametri di finanziamento contenuti nei contratti di prestazione. Bisogna ricordare che in questi settori è stata pianificata una crescita delle prestazioni erogate per motivi demografici (invecchiamento della popolazione) e sociali (crescita del disagio dovuto all'esclusione dal lavoro in un'economia di frontiera con

un mercato del lavoro poco protetto, ma anche disagio causato dalla crisi della famiglia e dall'atomizzazione della società) e di sviluppo (ad esempio, nel settore universitario sviluppo della ricerca e della Facoltà di biomedicina): per cui il solo fatto di bloccare la spesa significa già tagliare.

Anche il personale sarà messo sotto pressione?

Il Governo bloccherà in tutto o in parte le sostituzioni di impiegati, docenti e operatori scolastici specializzati partenti, che erano alle dipendenze del Cantone: il che significa peggiorare la qualità e l'efficacia dei servizi alla popolazione e della formazione.

Come e dove incideranno le misure?

Il Governo potrà ridurre la manutenzione di edifici, strade, informatica ecc. e rallentare il programma degli investimenti: il che significherà meno lavoro per le piccole e medie imprese. Il Governo potrà ridurre le prestazioni finanziarie – fissate da regolamenti – per il ceto medio (il decreto legislativo indica che la riduzione dei trasferimenti deve essere fatta «senza incidere sui sussidi alle perso-

ne meno abbienti»): in tutti gli ambiti, ossia settore sociale, economico, ambientale, culturale, giustizia ecc.

Verranno quindi bloccate anche le spese?

Il Governo potrà bloccare per 4 anni ogni nuova spesa: questo significa non affrontare le nuove sfide che ci attendono, dai cambiamenti climatici alla digitalizzazione! Chiaramente il Governo potrà anche proporre al Parlamento di votare delle modifiche di legge per congelare/ridurre gli stipendi del personale cantonale e per modificare i sussidi a persone appartenenti al ceto medio: solamente tali modifiche sono referendabili.

Quindi, di fatto, c'è ben oltre la semplice dimensione declamatoria...

Come ho brevemente illustrato, ci sta tutto il referendum contro un DL squilibrato e ingiusto, che va contro l'art. 34 della Costituzione e contro l'art. 31 della Legge sulla gestione e sul controllo finanziario dello Stato: quest'ultimo, infatti, prevede che in caso di problemi finanziari si faccia un Piano di riequilibrio, che agisca sulla spesa e sui ricavi. A pagare le conseguenze dell'ingiusto DL sarà la maggioranza dei ticinesi e delle ticinesi. O si vota sul DL a seguito del referendum o su tanti tagli e blocchi della spesa non si voterà mai.

Quattro volte no!

Con il referendum contro il decreto legislativo diciamo pertanto:

- NO ad una prospettiva squilibrata, che invece di investire sul futuro ci propone della banale ragioneria!
- NO al degrado della qualità dei servizi alla popolazione: dalla giustizia alla sicurezza, dalla formazione al settore sociosanitario, dalla protezione dell'ambiente alla manutenzione/

investimento nelle infrastrutture!

- NO a un risanamento finanziario miope e ingiusto, in quanto prioritariamente fondato su sacrifici a carico della maggioranza dei Ticinesi!
- NO, perché molti tagli non potranno essere combattuti da un referendum ed è quindi importantissimo bloccare subito questo tipo di manovra finanziaria!

NO al degrado della qualità di servizi pubblici / sociosanitari e della formazione!

DOMANDA DI REFERENDUM

Le/i sottoscritti cittadini aventi diritto di voto in materia cantonale, richiamate le disposizioni della Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino e della Legge sull'esercizio dei diritti politici, con questo referendum chiedono che il **Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni**, adottato dal Gran Consiglio il 19 ottobre 2021 e pubblicato sul Foglio Ufficiale N. 192 del 22 ottobre 2021, venga sottoposto a votazione popolare.

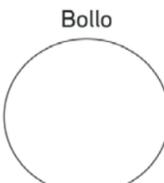
Cittadine/i del Comune di

Cognome (di propriopugno e leggibile)	Nome (di propriopugno e leggibile)	Data di nascita (giorno, mese, anno)	Firma autografa	Controllo
1				
2				
3				
4				
5				

Liste da riconsegnare entro il 14 dicembre 2021 a: **Sindacato VPOD Ticino, CP 1216, 6501 Bellinzona.**
Attestazione: Si attesta che le..... firme apposte su questa lista sono tutte di cittadini aventi diritto di voto in materia cantonale ed iscritti nel catalogo elettorale del Comune.

Luogo:..... **Funzionario incaricato (firma):**.....
Data:..... **Funzione:**.....

Bollo



AVVERTENZA (art. 96 LEDP)
 1) L'avente diritto di voto appone la propria firma autografa accanto alle sue generalità, le quali devono figurare scritte a mano e leggibili su una lista intestata al proprio Comune di domicilio.
 2) L'avente diritto di voto incapace di scrivere può fare iscrivere il proprio nome e cognome da una persona di sua scelta. Questi firma in nome dell'incapace e mantiene il silenzio sul contenuto delle istruzioni ricevute; in questo caso nella colonna «firma autografa», iscrive in stampatello il proprio nome con l'indicazione «per ordine» e appone la propria firma.
 3) Egli può firmare una sola volta la stessa domanda.
 4) Chiunque contravviene a quanto prescritto dal cpv. 3 è punito dalla Cancelleria dello Stato con una multa fino ad un massimo di fr. 1000.-, riservate le penalità previste dal Codice penale svizzero. - (art. 95 lett. f LEDP) È punibile con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria chi commette i reati di corruzione elettorale (art. 281 Codice penale svizzero) o di frode elettorale (art. 282 Codice penale svizzero).

PV Ticino

1° dicembre 2021
Pranzo di Natale

Il Comitato PV Ticino e Moesano ha il piacere di invitarvi al **tradizionale pranzo di Natale**. Per venire incontro ai pensionati e alle pensionate del Sottoceneri, abbiamo deciso di organizzare il pranzo a Capolago.

Ritrovo: Il ritrovo è dalle ore 11.00 presso il Ristorante Svizzero, situato a un paio di minuti a piedi dalla stazione FFS di Capolago-Riva San Vitale. La musica allietterà la giornata di festa e di amicizia. Durante l'aperitivo, che verrà servito ai tavoli per rispettare le misure sanitarie in vigore, il nostro presidente Sergio Beti porterà il saluto e gli auguri di rito.

Menu natalizio: Ricco aperitivo; a seguire lasagnetta alla zucca con tartufo nero e risotto con funghi - spalla di vitello al forno - coniglio dissossato ripieno - patate al rosmarino - macedonia di verdure; per finire... semifreddo al cioccolato bianco con frutti di bosco e polpa di lamponi - caffè e digestivo. Il pasto sarà accompagnato da un ottimo vino ticinese e acque minerali.

Intolleranze: Chi avesse problemi alimentari (allergie o intolleranze) è pregato di comunicarlo all'atto dell'iscrizione.

Prezzo: Tutto compreso, CHF 60.- per persona, inclusi aperitivo, pranzo, bevande e i biglietti della lotteria gratuita.

Norme Covid: Viste le nuove disposizioni del Consiglio federale, per partecipare all'evento bisognerà presentare il COVID-Pass (certificato vaccinale o tampone).

Iscrizione: Termine sabato 27 novembre 2021. Sopraceneri: Marco Hefti, heftimarco@gmail.com; telefono 078 846 91 73. Sottoceneri: Massimo Piccioli, pimax1954@bluewin.ch; telefono 079 505 11 07.

Treni per l'andata:

Da **Airolo** IR pt. 9.02 - da **Faido** pt. 9.21 - da **Biasca** pt.9.45 - Bellinzona ar. 10.00 **cambio treno** S10 pt. 10.16 - Capolago ar. 10.51

Da **Bellinzona** S10 pt. 10.16 - Capolago ar. 10.51

Da **Locarno** S20 pt. 9.55 - da **Tenero** 9.59 - da **Cadenazzo** 10.09 - Lugano ar. 10.24 **cambio treno** S10 pt. 10.39 - Capolago ar. 10.51

Da **Chiasso** S10 pt. 10.54 (ferma in tutte le stazioni) Capolago ar. 11.08

Treni per il ritorno: per il rientro verso Chiasso: partenza 21/51/07; per il rientro verso nord: partenza 08/38/51.

In attesa di incontrarvi numerosi, il comitato SEV-PV augura a tutti e a tutte un buon autunno.

Lucerna, a bordo della Nave SGV.

iscrizioni: entro il 31.12.2021

Maggiori dettagli sul sito della VPT: www.vpt-online.ch

Intanto riservate la data!

RPV

22.01.2022
Giornata Clean

La piattaforma di discussione per tutte e tutti i dipendenti fissi e temporanei di Cleaning Divisione viaggiatori delle FFS organizza una giornata di informazione il **22 gennaio 2022**, dalle ore 10.00 (caffè di benvenuto dalle 9.30) presso il ristorante **Gotthard, Parkstrasse 21, Goldau (SZ)**

Obiettivi: si vogliono analizzare le sfide professionali che attendono la categoria in relazione a «Cleaning 4.0» (rapporto sulle esperienze fatte); Legge sulla durata del Lavoro (LDL).

La giornata sarà accompagnata da interessanti relatori.

Costi: i costi di partecipazione e il pranzo sono a carico delle rispettive sezioni dei membri. Per i non affiliati, le spese di ristorazione vengono assunte dalla sezione RPV Zurigo. L'iscrizione al corso è vincolante. In caso di assenza, saranno fatturati CHF 38.00. Per la partecipazione, vi è l'obbligo di presentare il certificato Covid.

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

Iscrizioni: entro il 17 gennaio 2022 a bildung@sev-online.ch o per telefono al numero 031 357 57 57.

Violenza

11.12.2021
Manifestazione

Contro i femminicidi, l'organizzazione «Ni Una Menos» invita a manifestare **sabato 11 dicembre, dalle ore 14.00 sull'Helvetiaplatz a Zurigo**. In Svizzera ogni 10 giorni un uomo uccide una donna e ogni settimana una donna sopravvive a un tentato femminicidio. Nella stragrande maggioranza dei casi, la persona uccisa è una compagna, ex-compagna, fidanzata, ex-fidanzata, moglie, ex-moglie o un'altra componente della famiglia.

VPT

19.01.2022
Navigazione

La giornata della navigazione avrà luogo **mercoledì 19 gennaio 2022 a**

Agenda 14 / 21

RISOLUZIONE LPV

Macchinisti ai ferri corti



La presidente centrale della LPV Hanny Weissmüller consegna la risoluzione a Reto Liechti, responsabile FFS.

SEV. Il personale di locomotiva delle FFS è indignato per il moltiplicarsi delle riprogrammazioni dell'ultimo minuto degli incarichi di lavoro. Sono sempre più numerosi i collaboratori e le collaboratrici a lamentare un crescente affatica-

mento in quanto costretti a sopportare continui cambiamenti imprevedibili dei turni di lavoro. La LPV esige un rapido miglioramento della situazione e ha quindi presentato alle FFS una risoluzione con le richieste del personale.

«Una collega è venuta a sapere all'ultimo minuto che di punto in bianco la sua pausa pranzo si era trasformata in una breve interruzione del lavoro. Invece di pranzare in un ristorante, si è ritrovata bloccata in una stazione, senza toilette né locale per le pause», racconta Hanny Weissmüller, macchinista e presidente centrale della LPV.

E cita un altro esempio: «Un collega a cui era stato assegnato un turno di lavoro di più di dieci ore si è ritrovato con un turno prolungato di mezz'ora per via una manovra supplementare».

Le FFS giustificano tali cambiamenti con i cantieri aperti o la penuria di organico. Il personale non viene quasi mai consultato, ma si esige la massima flessibilità. Oltre alla carenza di personale, anche la costante disponibilità e la comunicazione lacunosa mettono a dura prova il personale di locomotiva, che è sempre più frustrato e affaticato.

Il SEV chiede quindi alle FFS di adeguare immediatamente la procedura di pianificazione del personale di locomotiva. La risoluzione contenente le richieste della LPV è stata consegnata alla divisione Produzione Viaggiatori delle FFS lo scorso 15 novembre 2021 a Berna. Ora la LPV si aspetta delle risposte concrete.

ASSEMBLEA SEZIONALE

Per AS Ticino un anno impegnativo

Thomas Giedemann. Lo scorso 21 ottobre presso la Casa del Popolo a Bellinzona, ha avuto luogo l'assemblea della sezione AS Ticino. Alla presenza del presidente centrale Peter Käppler, il presidente sezione Vanni Nembrini ha fatto un giro d'orizzonte su quanto accaduto negli ultimi mesi, caratterizzati dalla pandemia. Ha inoltre posto l'accento sull'impegno del sindacato: grazie al SEV, alle FFS il personale è rimasto al riparo non solo da tagli occupazionali, ma anche da sacrifici salariali. Vanni Nembrini ha pure ricordato che tra colleghe e colleghi la situazione della cassa pensioni FFS desta preoccupazione. La discussione si è poi spostata sulla centrale d'esercizio di Pollegio, dove sono stati avviati progetti pilota che mirano a riorganizzare i compiti del personale impiegato nel settore OCT. Da più parti è stata denunciata la mancanza di trasparenza in questi processi, così come la pressione - neppure tanto sottile

- praticata sul personale da parte della dirigenza. Personale che comunque si è sempre dimostrato aperto al dialogo, alla collaborazione e alla ricerca di soluzioni praticabili. Peter Käppler dal canto suo ha aggiornato i partecipanti sulle trattative in merito al passaggio del personale da Securitrans alle FFS (previsto per il prossimo primo gennaio) e ai negoziati sulle nuove regolamentazioni delle FVP. Ha poi concluso ringraziando la sezione per il lavoro svolto e ribadendo come sia importante che a Berna giunga anche la voce del Ticino.

Per quanto riguarda gli aggiornamenti in seno al comitato sezione, i colleghi Fabio Della Torre e Nenad Lazarevic sono stati eletti per acclamazione quali nuovi membri. Nenad Lazarevic subentrerà nel ruolo di cassiere al posto di Paolo Guenzani, che l'assemblea ha ringraziato per il suo lungo impegno e per il lavoro svolto nella funzione di cassiere.

RPV

Ultime novità

Servizio stampa RPV. La commissione centrale si è riunita online l'8 novembre 2021.

A **FFS Cargo** sono state consegnate le prime locomotive di manovra Serienlok H3. A fine settembre è iniziata la consegna a FFS Cargo delle nuove locomotive di manovra del tipo locomotive ibride Alstom Prima H3. Entro inizio 2022 tutte le dodici locomotive ibride saranno in uso in diversi luoghi della Svizzera. In tal modo SBB Cargo mette in atto l'ammmodernamento del parco locomotive, riduce il consumo di diesel e delle emissioni sull'ultimo miglio verso i clienti.

Il **Tab Active 3** è ai blocchi di partenza. A gennaio e febbraio 2022 sarà distribuito il nuovo Samsung Tab Active 3. È dotato di una memoria di quattro volte superiore rispetto al modello precedente. I tablet saranno in uso soprattutto come strumento di

lavoro nelle regioni. Il loro scopo principale è il ritiro e la consegna di treni e carri (tramite la app Mob WK per carri e Mob ZK per treni).

FVP: per ora gli attuali prezzi dell'AG-FVP rimangono invariati. Dal 2022 le FFS pagheranno prezzi di trasferimento superiori per l'acquisto delle facilitazioni di viaggio per il personale (AG-FVP). Per le/i dipendenti delle FFS per ora non cambia nulla: riceveranno infatti gratuitamente l'AG-FVP 2a classe e il sovrapprezzo per l'AG-FVP 1a classe rimane invariato.

SEV Info: 450 colleghe e colleghi hanno partecipato al sondaggio su FFS Cargo. Chiedono tra l'altro una maggior partecipazione a livello di riorganizzazioni.

La sottofederazione RPV ha ricevuto dalle sezioni alcuni regolamenti di gestione.

La **giornata Clean** si svolgerà il 22 gennaio 2022 alle ore 10 presso il Ristorante Gotthard a Goldau SZ.

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, Michael Spahr, 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 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: 17 dicembre 2021.
Chiusura redazionale: 7 dicembre, ore 10.00.

NUOVA POLITICA DEI TRASPORTI IN GERMANIA

DB: nubi sulla ferrovia integrata

 Peter Moor
giornale@sev-online.ch

Nel bel mezzo delle trattative per una coalizione tra SPD, Verdi e FDP, con una grande manifestazione il sindacato tedesco EVG ha messo in chiaro che non accetterà la separazione tra rete ed esercizio di Deutsche Bahn.

Con la prevista coalizione «semaforo» tra SPD, Verdi e Liberali Democratici la politica tedesca si sta spostando a sinistra, soprattutto nella politica dei trasporti: il ministero dei trasporti è stato per molti anni saldamente nelle mani della CSU, estremamente favorevole alle auto. Su un aspetto, tuttavia, le cose sono cambiate, cioè per quanto riguarda Deutsche Bahn. Sia i Verdi che l'FDP stanno spingendo affinché l'accordo di coalizione preveda la scissione tra infrastruttura ed esercizio di DB.

In piazza per contro progetti pericolosi

Deutsche Bahn, anche se divisa in molte singole società, opera ancora secondo il principio della «ferrovia integrata», in cui la rete e l'esercizio sono gestiti da un unico operatore. In altre parole, è un gruppo comune a gestire tutto, dai binari alle stazioni fino ai servizi e ai treni. È la stessa situazione della Svizzera con le FFS e le ferrovie private, mentre l'Unione Europea mira fondamentalmente a operatori

separati per i singoli settori.

Il sindacato gemello del SEV in Germania, ossia il sindacato delle ferrovie e dei trasporti (EVG), ha indetto a breve termine una manifestazione di protesta contro questa scissione. La dimostrazione è iniziata alle dodici meno cinque, un orario molto simbolico, davanti alla sede centrale dei Verdi, per poi spostarsi brevemente attraverso la capitale e concludersi davanti alla sede dei Liberaldemocratici.

L'oratore principale Martin Burkert, vice presidente dell'EVG e per lungo tempo membro del Bundestag per la SPD, davanti alla sede del partito ha descritto la posizione dei Verdi come chiaramente contraddittoria rispetto alla loro linea sulla politica climatica: «Siete sulla strada sbagliata; nessuno vi ha eletto per questo». Ha inoltre affermato che la scissione delle ferrovie porterebbe a un peggioramento delle condizioni d'impiego e al taglio dei posti di lavoro. Burkert ha ammonito che con Deutsche Bahn divisa, servizi come la pulizia o la sicurezza sarebbero i primi a essere privatizzati e quindi a subire peggioramenti. «Siamo tutti colleghi; solo in un gruppo integrato possiamo collaborare e remare tutti nella stessa direzione».

«Non siamo pezzi degli scacchi»

Heike Moll, presidente del comitato sindacale di DB Station & Service, si è espressa con grande emotività essendo coinvolta personalmente: «Siamo persone e non pezzi degli scacchi!» Ha ricordato agli oltre mille partecipanti



Dai Verdi alla FDP, tutti presenti alla manifestazione comune indetta dal sindacato EVG a Berlino

come la pandemia sia la dimostrazione che esiste una differenza tra la Deutsche Bahn integrata e gli operatori privati: mentre questi ultimi avevano scelto per il proprio personale il lavoro ridotto, DB aveva lavorato insieme a tutti i settori per garantire il funzionamento dei trasporti pubblici.

Se da un lato molti oratori non si aspettavano nulla di diverso dai Liberaldemocratici, nei confronti dei Verdi è emersa una forte incomprensione. Chi vuole il cambiamento climatico deve anche volere una ferrovia intatta. Sia i sindacati che le organizzazioni ambientaliste si aspettano che il nuovo governo federale anziché distruggere DB, persegua una politica ferroviaria attiva. Si dovrebbero semplificare

le procedure per poter sviluppare Deutsche Bahn, ridurre i prezzi dei biglietti e delle tratte e rendere la ferrovia più attraente della strada. Ancora una volta, pesa il conflitto tra i due sindacati ferroviari: il sindacato dei macchinisti GDL ha infatti aderito alla richiesta di una scissione di DB.

Martin Burkert, tuttavia, ha ricordato gli esperimenti falliti in diversi Paesi, in particolare in Inghilterra e Francia. «Nei Paesi dove le ferrovie hanno veramente successo, dalla Svizzera al Giappone, sono gestite sotto forma di azienda integrata», ha ribadito. Infine, tra gli applausi e il rumoreggiare della folla, ha messo in chiaro: «Non lo permetteremo: una scissione non è negoziabile per l'EVG».



SOSPESI IN ARIA

Omar Cartulano

Vuoi l'aspettativa, vuoi le mille immagini già viste, capita che l'incontro ravvicinato con un luogo «imperdibile» si trasformi in un'esperienza anonima. Bene, dimentica tutto, prendi la valigia e vola in Grecia. Nel nord della Tessaglia c'è un posto con un'aurea

mistica, in grado di catturare anche il viaggiatore più distratto. Meteora, «sospeso in aria», è una località dove si sogna a occhi aperti: uno scenario fiabesco, patrimonio dell'UNESCO, fatto di monasteri appollaiati in cima a pareti a picco.

?

QUIZ

La soluzione
si cela
tra
le righe

1. Quando è stato firmato l'accordo a livello europeo Women in Rail?

- Il 5 novembre 2021
- L'8 marzo 2021
- Non è ancora stato firmato
- Il 17 ottobre 2021

2. Quando entrerà in vigore il nuovo regolamento sulle FVP?

- Il primo gennaio 2022
- Mai, non è stato raggiunto
- Con il prossimo rinnovo del CCL FFS
- Il primo luglio 2022

3. Dove si è tenuta la manifestazione a favore della ferrovia integrata?

- Non si hanno notizie di manifestazioni recenti
- Chiasso
- Berlino
- Bruxelles

4. Quante delegate hanno partecipato al Congresso delle Donne USS?

- 150
- 220
- 470
- 110

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 7 dicembre 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 **Reka Check per un 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 13/2021:
a/b/c/c

I buoni libro per un valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Miriam Minder-Roth**, Schwarzenberg LU, socia VPT BLS.

SULLE ORME DI...

Julien Magnanou, montatore di binari



Julien, presso il Pont-Le Brassus, di cui ha curato la manutenzione.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

A suo agio sia come relatore all'assemblea della VPT nella Svizzera romanda che nel suo lavoro – molto fisico, legato alla manutenzione dei binari – il presidente della sezione Travys del Vaud settentrionale difende fermamente i suoi colleghi. Oltre alla potenza dei suoi muscoli e all'heavy metal che suona nel tempo libero, Julien unisce un'amabilità e un'empatia che lo rendono immediatamente molto simpatico.

Julien Magnanou mi accoglie nell'officina di Brassus, nel Giura vodese, dove insieme ai colleghi si occupa della manutenzione dei binari nella Vallée de Joux. Questa regione d'alta quota è nota soprattutto per l'orologeria, il formaggio e il lago in cui si riflette il maestoso Dent de Vaulion. Questo scenario da cartolina è attraversato dal treno rosso Travys, che dal 1899 collega i comuni di Le Pont e Le Brassus. Se riesce a circolare nonostante gli inverni talvolta rigidi, è perché Julien e la sua squadra tengono tutto sotto controllo: «Non ci si rende davvero conto della quantità di lavoro necessaria alla manutenzione dei binari e dello stress che comporta. A volte ci vuole un buco sui binari, come è successo all'altezza di Tolochenaz, per rendersene conto».

Julien è entrato in Travys nel 2015 nel reparto binari e come conducente di Tm: «Non avevo nessun tipo di licenza e nemmeno alcuna conoscenza delle ferrovie; ho imparato tutto sul campo. Dopo nove mesi di formazione, ho ottenuto la licenza della categoria B80». Al centro dell'officina c'è la locomotiva che può guidare con la sua licenza, già attrezzata per sgomberare la neve dai binari. «Ci troviamo a un'altitudine di 1000 metri; ciò significa che, a seconda dell'anno, in una notte possono cadere fino a 40 centimetri di neve» spiega Julien.

E in parte è proprio alla neve che deve la sua decisione di impegnarsi nel sindacato. Neve significa servizio di picchetto per poter intervenire anche di sera o nel fine settimana. Ma, ricorda Julien, «fino a qualche anno fa, si lavorava ancora alla vecchia maniera: non c'erano regolamentazioni e non si applicava la LDL», la famosa legge sulla durata del lavoro. Julien ha lavorato su questo tema, insieme al segretario sindacale Jean-Pierre Etique, ottenendo buoni risultati: «Abbiamo trovato un buon accordo con l'azienda. Vorrei solo che tutto ciò che riguarda il servizio invernale fosse garantito e scritto nero su bianco nel nuovo CCL.»

Entrare nel sindacato è stata una scelta naturale. Prima di entrare in Travys, Julien ha lavorato cinque anni in un ambiente operaio francese con un forte radicamento sindacale. «Quando sei operaio, penso sia un dovere essere

membro del sindacato perché si basa sul principio di solidarietà: quindi più siamo, meglio è. Nelle professioni come la nostra non possiamo permetterci di arrivare al lavoro stanchi. Dobbiamo stare bene fisicamente e di testa, essere riposati. Dobbiamo avere una mente lucida ed essere sorridenti per fornire il migliore servizio possibile. Non possiamo permetterci errori. Ed è proprio per questo che mi occupo volentieri dei documenti come il CCL. Non si tratta di approfittarne, ma di dare stabilità ai collaboratori, che devono entrare in servizio riposati e sentire di poter lavorare in piena sicurezza». Dopo qualche esitazione legata alle sue numerose attività extra-professionali e al figlio di quattro anni di cui si occupa, ha accettato l'invito ad assumere la presidenza della sezione Travys.

I vari attrezzi appesi al muro sono indice della varietà del lavoro che questo robusto 35enne descrive con passione: «Facciamo tanti lavori in uno: manutenzione dei binari e dell'area circostante, manutenzione delle scarpate, abbattimento di alberi, potatura, posa di canali, tiro di cavi, trasporto di materiale, posa e rimozione di traversine e rotaie, sostituzione del materiale di fissaggio, regolazione e sollevamento dei binari, ecc. E facciamo tutto da soli. A volte abbiamo bisogno della locomotiva per trasportare il materiale, trainare un vagone o spargere il pietrisco sui binari. E in inverno, c'è anche la rimozione della neve. Il lavoro sui binari è molto

fisico», sintetizza Julien.

Questo impegno fisico è senza dubbio una delle ragioni che hanno attirato Julien, originario della Mosella, verso questa professione, anche se in realtà è frutto del caso: la sua formazione iniziale era di tipo commerciale. Probabilmente è da ritrovare nel padre l'interesse comune per la meccanica pesante piuttosto che per il lavoro d'ufficio. Suo padre, militare di carriera, è poi diventato conducente di gru telescopiche. Per un periodo hanno lavorato insieme nella stessa azienda di manutenzione industriale. «Il mio percorso di vita mi ha portato a lavorare in cantieri industriali e nella manutenzione di siti petrolchimici e nucleari. Ora posso dire di conoscere tutto ciò che è pesante, in termini di tonnellaggio, rottami metallici, tutti gli strumenti per tagliare il ferro, saldare.»

È abbastanza coerente che nel suo tempo libero Julien si dedichi al body building, agli sport da combattimento e a progetti musicali di un genere forte: «Suono la chitarra da quando avevo 12 anni; l'ho sempre amata. Mi piace la musica metal, come gli Slayer». È anche appassionato di moto, vecchie Harley e auto americane. Sono forse un cliché, con i miei tatuaggi?», ride... «Le Harley che guido», specifica, «sono più simili a quelle che si vedono in Easy Rider. Mi piace tutto ciò che è grezzo, che perde olio o bulloni e che devi riparare. Se non è rotto, non è divertente!»

MOMENTI IN MOVIMENTO

Andreas Lori

