



SEV N.8

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



RISPARMI

FFS e FFS Cargo: il SEV pronto ad alzare i toni

Editoriale di Valérie Solano,
vicepresidente SEV



Lil semaforo è bloccato sul rosso presso FFS e FFS Cargo. I fronti riguardanti le misure di riduzione dei costi che le FFS vogliono imporre ai propri e alle proprie dipendenti, rimangono invariati. Questo è emerso chiaramente durante l'incontro del 13 giugno tra la direzione dell'azienda, i sindacati e le associazioni professionali.

Sul campo, dove siamo stati presenti per tutto il mese di giugno, soprattutto nella Svizzera tedesca, le tre misure di riduzione dei costi che pesano sulle spalle del personale, non sono accettabili. I/le dipendenti vogliono mantenere l'invalidità professionale e non vogliono perdere quasi l'1% del loro stipendio. Le FFS vogliono inoltre introdurre un contributo paritetico per quanto riguarda i contributi di ri-

schio presso la Cassa pensioni – attualmente i dipendenti ne pagano un quarto – e aumentare i contributi dei/delle dipendenti ai costi di malattia. Secondo le FFS, queste tre misure apporterebbero all'azienda circa 30 milioni.

Le informazioni che trasmettiamo al personale vengono ascoltate con attenzione. Che siano giovani o anziani, nessuno ci sta a farsi tagliare l'erba sotto i piedi dopo aver lavorato duramente durante la pandemia, o anche molto tempo prima. Se i fronti rimarranno invariati, non ci sarà altra alternativa che mobilitarsi dopo la pausa estiva. La prima azione si svolgerà in occasione della conferenza CCL FFS / FFS Cargo il 6 settembre, con il supporto di tutti i membri che desiderano aderire. Se l'azienda non mostrerà segni di disten-

sione, il SEV alzerà la voce in occasione del Congresso di ottobre. E se la direzione delle FFS continuerà a rimanere sorda, a novembre è prevista una manifestazione nazionale davanti alla sede centrale delle FFS a Berna.

La direzione dell'azienda continua a menzionare l'enorme pressione politica a cui è sottoposta a causa della sua situazione finanziaria. Sebbene questa pressione possa essere avvertita, non può in nessun caso giustificare il fatto che sia il personale a doverne pagare il prezzo. Le reazioni dei nostri membri e di coloro che non lo sono ancora, sono chiare e indicano che non c'è nessuna intenzione di chinare il capo.

Il personale dell'azienda sembra dunque pronto a mobilitarsi per farsi sentire.

Giornata SEV

La carica dei macchinisti B 100:
Chiedono un riconoscimento

2

AVS 21

Opporsi all'aumento dell'età
di pensionamento subito e per tutti

3 e 5

TPG

Trasporti pubblici di Ginevra:
preavviso di sciopero

7

Costi della salute

Nel peggiore dei casi, i premi delle casse malati aumenteranno a due cifre in autunno. In queste circostanze, la decisione del Consiglio nazionale di sostenere una controproposta sostanziale all'iniziativa di riduzione dei premi è benvenuta. Tuttavia, il Consiglio degli Stati deve seguire l'esempio senza indugio. L'iniziativa di riduzione dei premi del PS e dell'USS mira a garantire che i premi dell'assicurazione malattia pagati dagli assicurati, non superino il 10% del reddito disponibile. Il Consiglio federale ha elaborato un controprogetto all'iniziativa che avrebbe consentito solo lievi miglioramenti in alcuni cantoni e che quindi è del tutto inadeguato. Il Consiglio nazionale lo ha migliorato e ha adottato a larga maggioranza la controproposta, molto più efficace, della sua Commissione per la sicurezza sociale e la sanità pubblica.

FFS a Yverdon: Officine salvate

Le Officine FFS di Yverdon, che rischiavano di chiudere, saranno ammodernate e ampliate per soddisfare le future esigenze di manutenzione pesante dei treni passeggeri. Ad Aigle sarà costruito anche un nuovo centro per la manutenzione leggera. L'inizio dei lavori è previsto per il 2028. Le FFS dovrebbero investire nel progetto circa 500 milioni di franchi svizzeri. Più di 650 persone lavorano a Yverdon. Entro il 2030, nei due siti saranno creati tra i 50 e gli 80 nuovi posti di lavoro, e probabilmente anche di più nel lungo periodo.

Pensionati e carovita

I pensionati, a causa del forte incremento dei prezzi in Svizzera, rischiano di perdere 1000 franchi all'anno. È quanto sottolinea l'Unione sindacale svizzera (USS) in una lettera inoltrata al Consiglio federale e citata da Le Matin Dimanche. Il Governo dovrà indicizzare le rendite AVS entro il 1° gennaio e lo farà sulla scorta di un indice misto, che terrà conto per metà dell'evoluzione dei prezzi e per l'altra metà dell'evoluzione dei salari nell'ultimo biennio. Ora, se l'inflazione è nettamente in aumento, con una stima del 3% per il 2021 e il 2022, la crescita dei salari è per lo stesso periodo unicamente dello 0,6%. Sempre in base all'indice misto l'aumento delle rendite dovrebbe essere compreso fra l'1,5% e il 2%. «Questo corrisponde solo alla metà del rincaro», avverte Daniel Lampart, capo economista dell'USS.



I macchinisti delle locomotive B100 delle FFS discutono e si mettono in rete durante l'incontro del 1° giugno 2022 a Olten

PRIMA GIORNATA B100 DEL SEV

«Siamo macchinisti e vogliamo essere riconosciuti come tali»

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

I macchinisti B100 delle FFS vogliono organizzarsi meglio e lottare più uniti per le loro rivendicazioni. 35 macchinisti della categoria B100 si sono riuniti il 1° giugno presso l'hotel Olten per la prima giornata svizzera di categoria del SEV. Ora chiedono maggior considerazione per il loro lavoro e migliori condizioni di lavoro in tutti i settori in cui sono chiamati a operare.

«Dobbiamo organizzarci in modo trasversale», ha spiegato il segretario sindacale SEV René Zürcher in apertura. «In altre parole, non dobbiamo creare un'altra sottofederazione, ma organizzarci oltre ai limiti di quelle esistenti». Quasi tutte le attuali sottofederazioni contano macchinisti B100. Tra quelli presenti a Olten, oltre la metà erano della sottofederazione lavoratori, ma vi erano anche membri di LPV, RPV, TS e AS. Le differenze in seno ai macchinisti B100 non riguardano però solo l'organizzazione sindacale ma anche, e soprattutto, la loro quotidianità lavorativa e la definizione delle condizioni di lavoro, a dipendenza della divisione e del settore FFS presso i quali sono impiegati. Trovare un'organizzazione comune non è quindi una questione da poco e durante questa prima giornata di Olten si è tentato di elaborare una panoramica dei vari problemi.

Esigenze elevate ma scarsa considerazione

Non tutti i macchinisti sono assunti nella funzione di «conducente di veicoli a motore B100». Vi sono infatti anche colleghi che lavorano come montatori e che hanno una funzione superiore quale macchinista B100. Di conseguenza, vi sono anche differenze nei livelli di esigenze e, quindi, nella retribuzione. Anche qui, dipende da dove si è assunti. Presso FFS Cargo, dall'anno prossimo sarà previsto un nuovo profilo professionale «Macchinista cat.

B100» (cfr pag. 6 di questo giornale). Questo permetterà di passare dal livello di esigenze F al G, qualora siano state svolte le formazioni di «verifica d'esercizio dei treni BZU»; «radiocomando a distanza FF» e «verifica del carico dei vagoni PWL». Presso la divisione Infrastruttura, la situazione è completamente diversa: la direzione del settore Disponibilità e Manutenzione VU aveva promesso ai propri macchinisti B100 un'indennità di compensazione di mercato di 3000 franchi, negata invece, almeno in un primo tempo, ai macchinisti B100 del settore Intervento. L'inoltro di una petizione ha ora portato a colloqui volti a chiarire la situazione (cfr. Giornale SEV 3/22). Infine, presso la divisione viaggiatori, i B100 sono integrati nel sistema salariale dei macchinisti, beneficiando di condizioni che gli altri possono solo sognare.

I miglioramenti ottenuti in diversi settori non hanno permesso di allontanare il malcontento. «Ci viene chiesto sempre di più, dal punto di vista della formazione, ma i salari marcano sul posto», ha spiegato un collega. «A volte vorremmo che i nostri addetti alle HR ci accompagnassero anche un giorno solo, per rendersi conto di cosa viviamo quotidianamente», ha aggiunto un altro. Spesso mancano prospettive, in particolare quando si è raggiunto il massimo della propria curva salariale e non bisogna quindi stupirsi se vi sono colleghi, soprattutto giovani, che passano alle dipendenze di imprese di trasporto private, dove arrivano facilmente a guadagnare fino a 1000 franchi in più al mese. Ciò dimostra come i macchinisti siano piuttosto ambiti sul mercato del lavoro e come rientrino nelle categorie di specialisti in cui manca personale.

«Siamo macchinisti!»

In comune vi è il fatto che tutti i macchinisti B100, nei rispettivi settori di lavoro, svolgono una funzione chiave e che, senza di loro, tutto presso le FFS si fermerebbe. Nonostante questo, i macchinisti B100 sono anche accomunati da una generale mancanza di considerazione.

«Vogliamo essere considerati come macchinisti, semplicemente perché noi siamo macchinisti», ha affermato un collega con tono battagliero.

Questa prima giornata comune di Olten costituisce quindi un primo importante passo per migliorare le condizioni dei macchinisti* B100. Un secondo passo potrebbe essere costituito dall'elaborazione di rivendicazioni comuni come, per esempio, la possibilità per tutti i macchinisti B100 di accedere al livello di esigenze G.

«Non possiamo promettervi aumenti di stipendio dall'oggi al domani», ha detto in conclusione René Zürcher, «poiché siamo solo all'inizio di un processo, che si prospetta però molto importante». La prima giornata B100 del SEV ha permesso di stabilire nuovi contatti e, da questo punto di vista, è stata un successo. I contatti andranno però sviluppati e consolidati, per raggiungere anche altri risultati. Intanto, la seconda giornata nazionale B100 è in agenda per il 6 giugno 2023.

Cosa significa «Macchinista B100»?

Presso le Divisioni FFS e FFS Cargo sono circa 700 i dipendenti e le dipendenti assunti/e oppure in possesso di una funzione superiore quale macchinista B100.

La categoria B100 permette concretamente di svolgere movimenti di manovra e di guidare dei treni sino ad una velocità massima di 100 km/h. I macchinisti B100 sono presenti anche presso alcune imprese di trasporto concessionarie (ITC).

La licenza di guida e l'attestazione della categoria B100 permette anche di guidare veicoli a motore sulle reti tramviarie.

AROLDO CAMBI risponde

«La Coop Multi tutela meglio i membri SEV»

? Quali sono i vantaggi delle nuove prestazioni incluse nella protezione giuridica privata Coop Multi per gli affiliati e le affiliate del SEV?

La protezione giuridica proposta nell'offerta SEV Multi è molto apprezzata dai nostri affiliati e dalle nostre affiliate e viene ampiamente utilizzata. Il nostro partner Coop Protezione giuridica sostiene l'assicurato/a dal punto di vista legale e finanziario in caso di controversie.

Negli ultimi anni è cresciuta la richiesta tesa a chiedere prestazioni più elevate; una migliore protezione in relazione a Internet, ormai irrinunciabile, si è fatta largo in modo marcato. Vengono infatti segnalati sempre più casi di cyberbullismo, violazione del copyright, abuso di dati, ecc.

Siamo quindi lieti che la nuova protezione giuridica SEV-Multi offra un reale valore aggiunto con somme assicurate più elevate e una protezione giuridica su Internet.

Le nuove prestazioni si applicheranno automaticamente a partire dal 1° luglio 2022. Il premio annuale sarà di 88,80 franchi svizzeri a partire dal 2023.

Ecco un esempio concreto: il nostro assicurato ordina delle ruote della bicicletta nuove, nella loro confezione originale, da un negozio online.

Al momento della consegna, si accorge che le ruote sono usurate e graffiate. Vuole annullare il contratto e chiedere un rimborso. Fortunatamente, con Coop Protezione giuridica ha il partner giusto al suo fianco.

I dettagli aggiornati delle prestazioni sono riportati nelle condizioni generali di assicurazione sul nostro sito web. Se non siete ancora assicurati, vi consigliamo di farlo subito. Conviene.

Tutte le informazioni necessarie sono disponibili sul sito www.sev-online.ch/vantaggi.

Aroldo Cambi è il responsabile del Dipartimento delle finanze del SEV. Hai domande da rivolgere al SEV? Scrivici a questo indirizzo: giornale@sev-online.ch

VOTAZIONI

Tuti: «AVS 21 è soltanto l'inizio... il 25 settembre diciamo no»

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev.online.ch

Il 25 settembre si voterà sull'AVS 21. Con il presidente del SEV Giorgio Tuti analizziamo le principali ragioni per cui i sindacati hanno lanciato il referendum contro il progetto. La campagna degli oppositori sarà lanciata ufficialmente il 1° luglio.

Per Giorgio Tuti, è chiaro che AVS 21 non risolverà i problemi dei livelli pensionistici in Svizzera. «Il Consiglio federale si rifiuta di vedere il problema del basso livello delle pensioni. Propone al Parlamento di respingere la nostra iniziativa per una tredicesima pensione AVS. Il popolo svizzero ha deciso che le pensioni AVS devono coprire i bisogni di base e lo ha sancito nella Costituzione. Le pensioni del secondo pilastro sono in caduta libera e quelle delle donne sono scandalosamente basse. Inoltre, le pensioni AVS non tengono il passo con i salari. Oggi la pensione media dell'AVS è di soli 1.800 franchi, pari al 21% del salario medio. In passato era del 26%, il

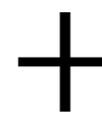
che corrispondeva a una pensione AVS di quasi 2.300 franchi. Quest'anno c'è addirittura il rischio che le rendite AVS non tengano il passo con l'inflazione». Oltre al fatto che le rendite AVS non sono sufficienti per vivere dignitosamente, ci sono diverse iniziative per aumentare l'età pensionabile per tutti. «Questi sono i piani attuali, e l'aumento dell'età pensionabile per le donne da 64 a 65 anni nell'AVS 21 è solo un'anticipazione di ciò che si prospetta per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici», ha continuato Giorgio Tuti.

Si risparmia sulle spalle delle donne

È quindi facile da capire che il voto del 25 settembre va chiaramente oltre la questione delle donne, anche se sono loro a pagare il prezzo più alto in questo pacchetto. AVS 21 (cfr. anche a pagina 5) mira a realizzare un risparmio di circa 7 miliardi di franchi sulle loro spalle. Le loro pensioni verrebbero ridotte in media di 1.200 franchi all'anno, mentre attualmente le pensioni delle donne sono già inferiori di un terzo rispetto a quelle degli uomini. Qualsiasi peggiora-

mento della situazione è quindi inaccettabile. Il referendum, lanciato da un'ampia alleanza, ha raccolto più di 150.000 firme in pochissimo tempo. «Ora dobbiamo confermare questo slancio alle urne il prossimo 25 settembre. Dobbiamo opporci a qualsiasi peggioramento delle condizioni di accesso alla pensione, sia per le donne, sia per gli uomini. Soprattutto perché si prevede un ulteriore deterioramento del secondo pilastro», ha denunciato Giorgio Tuti.

AVS 21 passerà alle urne due anni dopo che più di mezzo milione di persone sono scese in piazza il 14 giugno 2019 per chiedere più tempo, rispetto e denaro per le donne. Lungi dall'essere ascoltate, devono ora mobilitarsi alle urne. I sindacati non si accontentano di posizioni difensive. La volontà di migliorare le pensioni c'è e si vede. «Abbiamo appena lanciato l'iniziativa per il rafforzamento dell'AVS con gli utili della BNS e vogliamo che l'iniziativa sulla tredicesima pensione AVS abbia successo. Dobbiamo migliorare le pensioni, non indebolirle», ha concluso il presidente del SEV Giorgio Tuti, vicepresidente dell'USS.



Un accordo è stato firmato fra Uber e il canton Ginevra. Gli autisti potranno così tornare rapidamente al lavoro, sospeso dallo scorso fine settimana in seguito alla **sentenza del Tribunale federale, che aveva definitivamente sancito il loro statuto di dipendenti** e non lavoratori autonomi.

La multinazionale statunitense si è impegnata a retribuirli come impiegati a tutti gli effetti, rispettando il salario minimo cantonale di 23,27 franchi l'ora e versando i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalla legge. **Questo accordo tra Uber e il Cantone sarà osservato da vicino dai sindacati Unia e Sit**, che purtroppo non sono stati invitati alle discussioni e che lo considerano troppo vago.

In Francia, **la SNCF** (Compagnia ferroviaria statale francese) offre alle proprie dipendenti che guidano treni merci, **mutande lavabili** per compensare il loro difficile accesso ai servizi igienici. In realtà, **si tratta di una spinta alla produttività** perché gli slip del ciclo possono essere conservati per diverse ore, il che significa che le lavoratrici non «perderanno» più tempo ad andare in bagno. Questa idea ha suscitato **indignazione tra il personale delle SNCF, il loro sindacato CGT e l'ETF**. La misura è ben lontana dall'accordo vincente «Women in Rail» firmato dalle parti sociali nel settore ferroviario (CER ed ETF) a novembre 2021; esso mira ad attirare più donne nel settore ferroviario e a migliorare le loro condizioni di lavoro.



La consegna delle firme a Berna

© KEYSTONE/ANTHONYANEX

DONNE E LAVORO

Politica a favore della parità: le scelte dell'USS centrate

Regula Bühlmann,
segretaria centrale USS, delegata alle pari opportunità
giornale@sev-online.ch

Quando una crisi si innesta su disparità esistenti, queste si acuiscono: è la conclusione alla quale giunge uno studio condotto da Büro BASS su mandato della Commissione federale per le questioni femminili (CFQF) dopo due anni di pandemia.

Questa analisi si concentra sugli effetti di genere delle misure statali per combattere il coronavirus e sostenere i settori economici e le persone colpite dalla crisi. L'amara constatazione è che a beneficiarne meno sono state proprio le persone (per lo più donne) impiegate nelle cosiddette professioni essenziali, pur essendo quelle che nei mesi di crisi hanno dato un contributo fondamentale al buon funzionamento della società, operando sovente in condizioni precarie e per salari irrisori. Malgrado tutto, questo studio della CFQF colma un'importante lacuna a livello di analisi della risposta pubblica alla pandemia. Inoltre, essendo in linea con la politica di parità dell'USS, le sue raccomandazioni ci forniscono un prezioso supporto.

A seguito delle misure imposte dalla Confederazione e della chiusura delle aziende, durante la pandemia l'occupazione è generalmente diminuita, ma i diversi gruppi di lavoratrici e lavoratori sono stati colpiti in misura molto diversa. Il volume di lavoro ad essersi ridotto maggiormente è quello dei dipendenti con un grado d'occupazione molto basso, quindi per lo più donne. La perdita di guadagno ha potuto essere compensata con le indennità per lavoro ridotto, tuttavia solo parzialmente (80 per cento). I salari più bassi hanno avuto diritto a indennità del 100 per cento solo a partire dal mese di dicembre 2020; di conseguenza, le famiglie a basso reddito – come quelle monoparentali – hanno subito perdite di reddito particolarmente dolorose.

Le autorità non hanno avuto il riflesso di censire il sesso dei beneficiari delle indennità per lavoro ridotto. Non è quindi possibile valutare quali quote di tali indennità siano state versate a donne e a uomini. Ciò nonostante, è noto che le aziende di servizi quali i saloni di parrucchiere o i saloni di bellezza – in cui lavorano prevalentemente donne – hanno ricevuto meno indennità per lavoro ridotto e aiuti finanziari.

Inoltre, il settore del lavoro domestico (che impiega per l'88 per cento donne) è stato completamente escluso dagli aiuti. La spiegazione della Confederazione è quantomeno cinica: durante la crisi il personale domestico avrebbe tranquillamente potuto continuare a lavorare. In realtà, molte di queste lavoratrici (ricordiamo che il personale domestico non è tutelato dalla legge sul lavoro) hanno perso il lavoro, non hanno potuto difendersi e spesso non sono nemmeno potute rientrare nel loro Paese d'origine a causa delle restrizioni sanitarie.

Per quanto riguarda lo smart working, durante la pandemia metà delle persone attive professionalmente ha usufruito del telelavoro, quantomeno temporaneamente. Se nella fascia di reddito più alta il 60 per cento ha potuto continuare a lavorare da casa, in quella più bassa a beneficiarne è stato soltanto il 28 per cento. Sono stati quindi soprattutto gli uomini a poter svolgere l'attività professionale al proprio domicilio. Conciliare famiglia e lavoro è stato nettamente più difficile per le madri che per i padri, soprattutto per le famiglie con figli in età scolare. Come troppo spesso accade, sono state soprattutto le madri a rinunciare al lavoro retribuito per potersi occupare dei figli.

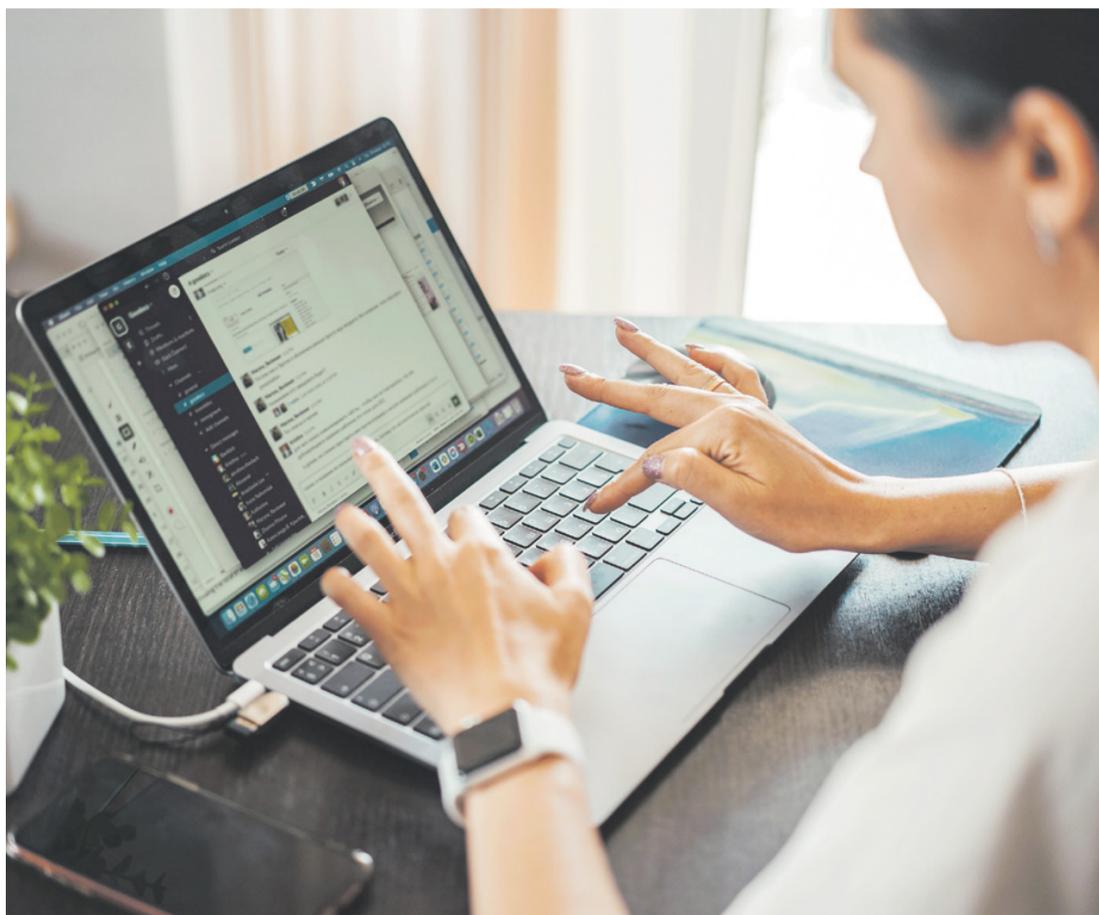
Grazie all'insistenza dell'USS, poco dopo l'inizio della pandemia sono state introdotte indennità di perdita di guadagno per situazioni simili, ma a causa di una comunicazione lacunosa da parte della Confederazione, molti genitori non sapevano di averne diritto anche lavorando dal proprio domicilio. Fortunatamente, in Svizzera le scuole sono rimaste chiuse per un periodo di breve durata, evitando così conseguenze più gravi per la parità di genere.

Sulla base di questo studio, la commissione federale ha emesso tutta una serie di raccomandazioni tese a migliorare la resilienza dell'economia e della società attraverso una maggiore uguaglianza. Dal punto di vista sindacale, le seguenti raccomandazioni ci sembrano particolarmente importanti:

• **Raccomandazione n. 1:** potenziare le strutture per la custodia dei figli complementare alla famiglia e parascolastica nonché il loro finanziamento da parte dello Stato e mantenerle operative durante le crisi. Con la pandemia, l'USS ha ulteriormente rafforzato il suo impegno a questo livello. Per lo stesso motivo, nella primavera del 2022 la Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio nazionale (CSEC-N) ha posto in consultazione un progetto di legge per un impegno maggiore e permanente della Confederazione nel campo dell'assistenza all'infanzia. L'iniziativa sugli asili nido, di cui l'USS è una delle organizzazioni promotrici, fa un ulteriore passo avanti, poiché prevede il diritto legale a fruire della custodia dei figli complementare alla famiglia, una quota maggiore di finanziamenti pubblici e migliori condizioni di lavoro e retributive per il personale che si prende cura dei bambini.

• **Raccomandazione n. 2:** definire condizioni quadro per il telelavoro e ripartire il lavoro di cura in modo egualitario. L'USS ha sempre sottolineato che il telelavoro non è una panacea alla questione della conciliabilità e che, in assenza di una regolamentazione, comporta rischi sanitari e sociali per le lavoratrici e i lavoratori. Anche dopo la pandemia, è importante garantire che gli accordi sul telelavoro vadano a beneficio dei dipendenti e non unicamente dei datori di lavoro.

• **Raccomandazione n. 3:** rafforzare l'integrazione delle donne nel



Per l'USS il telelavoro non è una panacea alla conciliabilità se non chiaramente regolamentato

mercato del lavoro e introdurre il diritto dei genitori di ridurre il grado di occupazione alla nascita di un figlio e di riportarlo al livello originario in un secondo momento. Affinché il lavoro retribuito e non retribuito sia equamente suddiviso tra donne e uomini e che i compiti di accudimento non rappresentino più un rischio di povertà per le donne, sono necessarie condizioni quadro adeguate, incluso il lavoro a tempo parziale temporaneo. Occorre sviluppare il congedo di maternità e di paternità e il congedo parentale secondo il modello europeo. L'obiettivo a lungo termine dell'USS è quello di ridurre l'orario di lavoro senza perdita di reddito per le categorie a basso reddito.

• **Raccomandazione n. 4b:** valorizzare il lavoro a basso reddito e garantire una migliore protezione salariale in caso di crisi. Le donne sono sovrarappresentate nei settori a basso reddito. La precarietà di questi impieghi non è problematica solo in tempi di crisi: è anche una ragione importante per cui le donne hanno redditi più bassi durante la vita lavorativa. L'USS continuerà quindi a battersi con risolutezza per migliorare i salari minimi e valorizzare le professioni con un'elevata percentuale di donne.

• **Raccomandazione n. 6:** offrire un aiuto specifico al personale domestico. L'economia domestica dovrà essere riconosciuta come un luogo di lavoro a pieno titolo e l'attività nelle case

private assoggettata alla legge sul lavoro, come chiede da tempo l'USS. Gli interventi statali in caso di crisi devono garantire che le lavoratrici e i lavoratori privi di documenti e precari non passino tra le maglie della rete di sicurezza sociale.

Da tempo si attendeva un'analisi della pandemia di COVID-19 dal punto di vista dell'uguaglianza di genere. Lo studio pubblicato dalla CFQF colma in parte questa lacuna e fornisce un importante contributo alla gestione delle crisi future. Le raccomandazioni della commissione sono in linea con la politica di uguaglianza di genere perseguita dall'USS e sono quindi utili per argomentare le misure politiche del sindacato.

La parità salariale è centrale nella vita delle donne ma la strada resta ancora lunga

Nell'ambito dell'eliminazione delle disparità salariali tra donna e uomo, il settore pubblico deve fungere da esempio. Che cosa possono fare dunque le autorità, le aziende parastatali e le imprese con un mandato pubblico per attuare il principio costituzionale che sancisce che «uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore»? E come possono, in qualità di datori di lavoro, committenti pubblici o enti che erogano sussidi, promuovere la parità salariale?

Questi gli interrogativi al centro del convegno organizzato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) che si è svolto recentemente a Berna. «Per far sì che la parità salariale tra donna e uomo diventi

realtà, le datrici e i datori di lavoro devono essere disposti a eseguire controlli regolari, a comunicare i risultati in modo chiaro e dettagliato e ad apportare modifiche quando necessario», ha affermato Sylvie Durrer, direttrice dell'UFU. Nel corso del convegno, rappresentanti dei Cantoni di Berna, Vallese, Ticino e della Città di Zurigo hanno illustrato come eseguono controlli per garantire che le aziende prestatrici di servizi che si sono aggiudicate appalti pubblici o che beneficiano di sussidi rispettino la parità salariale tra donna e uomo.

Il Consiglio federale attribuisce grande importanza alla parità salariale. È infatti uno degli obiettivi centrali della Strategia Parità 2030 approva-

ta nel corso della Primavera 2022. Oltre alla messa a disposizione di strumenti per l'analisi della parità salariale. Conformemente al pertinente articolo costituzionale, uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Ciononostante, secondo l'ultima Rilevazione della struttura dei salari (RSS 2018), la quota non spiegabile della disparità salariale fra donne e uomini è in media dell'8,1 per cento (contro il 7,7% emerso dalla RSS nel 2016). Questo rappresenta una perdita di guadagno di 686 franchi al mese per le donne. Una cifra che pesa tantissimo e che dimostra che la strada per la parità salariale effettiva, continua ad essere in salita.

14 GIUGNO

Compatte contro AVS 21



Il duetto le «Quote blu» alla manifestazione delle Donne USS Ticino e Moesa

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Da Lugano, lo scorso 14 giugno è partita la campagna contro AVS 21. Il Gruppo Donne USS Ticino e Moesa, si è avvalso dell'aiuto di Helvetia raffigurata in una banconota che non fa guadagnare nulla, poiché abbiamo tutte e tutti da perdere.

Con il previsto aumento dell'età pensionabile delle donne da 64 anni a 65, si risparmieranno sulle spalle delle donne quasi 7 miliardi di franchi. Ciò significa un taglio delle rendite di circa 1'200 franchi all'anno a danno delle donne, sebbene le loro pensioni siano già oggi inferiori di un terzo rispetto a quelle degli uomini. Questo attacco alle pensioni delle donne è raffigurato in una banconota che sarà il cavallo di battaglia della campagna contro AVS 21. L'aumento dell'età pensionabile delle donne è solo il primo passo verso un incremento dell'età di pensionamento generalizzata per tutti a 66 o 67 anni. Lavorare fino alla tomba? No Grazie! I prezzi e i premi delle casse malati sono in aumento e il potere d'acquisto continua a diminuire. AVS 21 prevede anche un aumento dell'IVA e nessuna compensazione per la perdita subita dalla donna. In altre parole: vogliono farci pagare di più per ricevere di meno. Per questo donne e uomini hanno tutto l'interesse a votare NO a AVS 21 il prossimo 25 settembre.



Dal Ticino è partita in modo compatto la campagna contro AVS 21



La banconota che denuncia! Neppure Helvetia ci sta

AZIONE SINDACALE

Il SEV sui posti di lavoro delle FFS

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Nel mese di giugno il SEV ha lanciato una massiccia campagna di sindacalizzazione presso le FFS. Il progetto è iniziato nella Svizzera tedesca e sarà esteso al resto della Svizzera a settembre.

Ogni sottofederazione ha scelto degli ambasciatori e delle ambasciatrici per promuovere la sindacalizzazione all'interno della propria sezione. Questa campagna, che fa capo a diversi supporti informativi - come volantini e video - cavalca l'onda. Il 29 aprile la direzione delle FFS ha infatti annunciato un pacchetto di risparmi sulle spalle del personale che ammonta a circa 30 milioni (cfr. editoriale in prima). Una sorta di dichiarazione di guerra che ha spinto il SEV e i propri militanti a mobilitarsi, distribuendo - per esempio - un opuscolo esplicativo molto apprezzato. Come alle Officine di Yverdon-les-Bains lo scorso mercoledì 15 giugno. In Ticino l'azione si svolgerà nel mese di settembre.



Alla stazione centrale di Zurigo arrivano i gelati.



Officine di Yverdon: «Risparmi inaccettabili» Chiaro il messaggio del SEV.



A Olten, qui nella foto, come nel resto della Svizzera tedesca, il SEV è particolarmente attivo con i membri delle FFS. A settembre sarà la volta della Svizzera francese e della Svizzera italiana.

FFS CARGO

Macchinista: la nuova carriera convince



Dopo molti anni, per il personale delle locomotive B100 di Cargo, finalmente un aumento salariale.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Il 31 maggio, FFS Cargo ha concluso le trattative con la comunità negoziale (CN) dei sindacati SEV, VSLF, transfair e AQTP sulla classificazione dei nuovi profili professionali (vedi Giornale SEV 7/2022). Dalle trattative era emerso un nuovo percorso professionale per il personale di locomotiva Cargo dalla categoria B100 alla categoria B. Come valutano il risultato il macchinista B100 Danilo Tonina e il macchinista B Beat Kieliger?

In qualità di presidente centrale della sottofederazione del personale di manovra (RPV), Danilo Tonina ha accompagnato il processo negoziale nel cosiddetto sounding board (gruppo di accompagnamento) con rappresentanti delle sottofederazioni interessate, con cui il segretario sindacale SEV Philipp Hadorn si è consultato prima e dopo ognuna delle nove tornate ne-

goziali a partire da febbraio 2022. Hadorn ha rappresentato il SEV nella CN e ha guidato la relativa delegazione negoziale. Al sounding board ha partecipato anche Beat Kieliger in qualità di responsabile di comparto del personale di locomotiva Cargo della sottofederazione del personale di locomotiva (LPV).

Come hanno vissuto Kieliger e Tonina i sounding board che si sono svolti per la maggior parte in digitale? «Philipp ci chiedeva il nostro parere. Intervenevamo dove necessario e ci assicuravamo che non andasse scordato nulla», spiega Beat Kieliger. Il sistema del sounding board ha funzionato molto bene. Anche se alle videoconferenze avrebbe preferito lo scambio diretto, si è pur sempre evitato il tempo di viaggio. «L'ambiente era eccellente, con scambi vivaci e molto costruttivi», assicura Danilo Tonina.

Premesse difficili

Quali sono stati gli aspetti più problematici

dei negoziati? In primis riuscire a portare la direzione di Cargo al tavolo delle trattative, riferiscono all'unisono Kieliger e Tonina. In merito alle descrizioni dei posti e ai profili professionali la CN godrebbe, a detta del datore di lavoro, unicamente del diritto di consultazione. È stato utile che in autunno, per adottare il nuovo sistema retributivo delle FFS, la direzione di Cargo avesse bisogno del consenso della CN; perché in contropartita quest'ultima ha ottenuto da FFS Cargo la garanzia che avrebbe condotto trattative su eventuali prestazioni monetarie in relazione alla nuova classificazione dei profili professionali della produzione, in particolare la figura del macchinista Cargo B100 con PWL.

Per entrambi, una delle principali preoccupazioni era che le formazioni aggiuntive radio-telecomando (FF), verifica d'esercizio del treno (BZU) e controllore del carico dei carri (PWL) non fossero semplicemente incorporate nella descrizione del posto del personale di locomotiva, ma venissero riconosciute economicamente attraverso un'indennità annua ricorrente o un aumento salariale connesso a una classificazione più elevata, «giacché la polivalenza migliora chiaramente la produttività», evidenzia Tonina. L'indennità ricorrente per la formazione PWL è stata a lungo un punto di contesa, poiché dichiarazioni discordanti dei dirigenti Cargo avevano causato confusione e incertezza. L'esito delle trattative ha fatto finalmente chiarezza.

Inizialmente sembrava difficile trovare una soluzione per indennizzare le formazioni aggiuntive, poiché gli specialisti di FFS-HR non ritenevano giustificato un livello di esigenze (LE) supplementare per il personale di locomotiva B100: «Lo scorso autunno sono giunti alla conclusione che la funzione di macchinista B100, anche con la cosiddetta triade FF, BZU e PWL, non fosse sufficiente per l'LE G», racconta Beat Kieliger. «La cosa ha stupito la stessa FFS Cargo».

LE aggiuntivo per il personale di locomotiva B100

La CN ha quindi chiesto di poter verificare le classificazioni e ha preteso che in questo caso l'LE G fosse possibile. La stessa direzione di Cargo ha dato il suo appoggio, preferendo la compensazione della formazione aggiuntiva attraverso lo stipendio anziché le indennità. Ha quindi accettato la nuova carriera per il personale di locomotiva Cargo con cat. B100 livello 2 LE F, cat. B100 livello 3 («triade») LE G e cat. B livello 4 LE H – benché, a giudizio di HR, le ultime due categorie appartengano, secondo i criteri ToCo, agli LE F e G.

Danilo Tonina è molto soddisfatto del risultato: «Dopo tanti anni, finalmente la categoria B100 beneficia di un aumento salariale. E chi è privo della cosiddetta triade, ma ha la formazione PWL, riceve ogni anno 1500 franchi, anche le categorie A 40 e Ai 40 del personale di manovra. In un periodo come quello attuale, questo miglioramento economico non è affatto scontato. Inoltre, tramite la B100 un manovratore può ora passare a macchinista B. Che lo

'specialista RCP B100 con competenze di guida' si chiami ora 'macchinista B100' potrebbe sembrare una sottigliezza, ma ha un forte carattere simbolico. Spero che anche questo risultato sia considerato un successo, nonostante il passaggio dal modello di pensionamento anticipato Valida a Priora. Non sarebbe lungimirante parlare di peggioramento».

Pensionamento anticipato Priora

Il passaggio dal modello Valida al modello Priora è dovuto alla classificazione superiore. «Anche Priora è un buon modello, ma molti colleghi non lo conoscono», spiega Philipp Hadorn. «Ci sono reali svantaggi solo se si è prossimi alla pensione dopo molti anni in Valida. Alcuni colleghi potrebbero essere costretti a lavorare un po' più a lungo del previsto. Però, in caso di passaggio a Priora sono previsti versamenti nella CP e una clausola di rigore. Chi non soddisfa per poco i requisiti di un caso di rigore e si ritrova in una situazione inaccettabile può rivolgersi al SEV per ottenere sostegno legale».

Formazione continua riconosciuta e rischio di dumping scongiurato

Anche Beat Kieliger è soddisfatto del risultato per il personale di locomotiva B100: «Grazie al supporto del SEV, trovo eccellente che i macchinisti B100 con 'triade' siano riusciti ad ottenere l'LE G e quelli soltanto con il PWL ricevano 1500 franchi all'anno, anche gli RCP A 40 e Ai 40. Ritengo importante premiare chi fa una formazione aggiuntiva». Era anche importante scongiurare il rischio di dumping salariale associato al crescente impiego di macchinisti B100 su locomotive di linea: si è riusciti riducendo le differenze di salario con i macchinisti B.

«Come rappresentante dei macchinisti B, trovo però poco bello che ci vengano aggiunte tre formazioni aggiuntive (triade), ma che il salario massimo aumenti solo di 312 franchi all'anno», aggiunge Kieliger. Infatti, nonostante il passaggio dal precedente LE G della «curva dei macchinisti» all'LE H della scala salariale normale, lo stipendio del personale di locomotiva B aumenta solo minimamente. Kieliger ammette che, se non altro, dai 58 anni i nuovi corsi sono facoltativi e Cargo ha assicurato al personale di locomotiva B l'aumento entro dieci anziché vent'anni. «Questo lo mette sullo stesso piano delle colleghe e dei colleghi del traffico viaggiatori», evidenzia la presidente centrale LPV Hanny Weissmüller, anch'essa coinvolta nel sounding board.

Beat Kieliger è anche felice di essere riuscito a dissuadere la direzione di Cargo dall'assegnare a una parte dei giovani macchinisti B solo l'LE G – quelli assunti di recente direttamente come macchinisti B, sebbene il concetto di formazione preveda prima dell'esame di macchinista B due anni di impiego come B100. Cosa che per motivi organizzativi non è sempre stata possibile. Per Beat Kieliger è importante garantire che tutti i macchinisti B100 desiderosi di sostenere l'esame B possano farlo dopo due anni di lavoro come B100.

NUOVO SISTEMA SALARIALE FFS

Presenza sul terreno e video: il SEV vi sostiene anche così

Chantal Fischer. La prima tornata sui salari dopo l'introduzione del nuovo sistema salariale, avrà luogo nel maggio 2023. Il SEV ha preparato due video sulle principali questioni da tenere d'occhio. Nel primo video, l'evoluzione dei salari secondo il nuovo sistema viene spiegata in modo semplice. Nel secondo video, il SEV fornisce consigli su come affrontare il nuovo sistema.

Inoltre, nella seconda metà dell'anno, il SEV sarà presente in tutta la Svizzera per discutere e chiarire le questioni aperte e le incertezze, attraverso scambi personali. «L'obiettivo dei filmati e della presenza sul terreno, è quello di preparare in modo ottimale i nostri membri delle FFS ai cambia-

menti del sistema salariale e alle relative trattative salariali», sottolinea Patrick Kummer, segretario sindacale SEV e membro del team sui sistemi salariali.

Ulteriori informazioni sull'evoluzione dei salari nel nuovo sistema salariale e i due video sono disponibili sul sito [web sev-online.ch/systemasalariale](http://web.sev-online.ch/systemasalariale) o scansionando questo **codice QR**.



SBB CARGO INTERNATIONAL

Presenza del SEV a Muttenz



Oltre al vicepresidente del SEV Christian Fankhauser (al centro), anche la presidente centrale della LPV Hanny Weissmüller, Max Weiler (rappresentante CoPe e macchinista) e il segretario sindacale Wolfram Siede, erano presenti a Muttenz il 16 giugno per rispondere alle domande sul nuovo CCL.

COLPI DI DIRITTO

Un contratto, due luoghi di lavoro



Protezione giuridica SEV
giornale@sev-online.ch

La questione riguarda il nuovo contratto di lavoro di Lea, ricevuto recentemente anche se lavora ormai da cinque anni presso lo stesso datore di lavoro. A differenza del contratto precedente, quello nuovo prevede due luoghi di lavoro. Se Lea non lo firmasse, verrebbe licenziata. Questo procedimento è lecito?

La definizione del luogo di lavoro è importante, in quanto da essa dipende il tragitto dal luogo di domicilio a quello di lavoro, che non viene retribuito. Invece, qualora il o la dipendente è chiamata a svolgere un lavoro altrove, il tragitto per recarsi dal luogo di lavoro al luogo di impiego va considerato come tempo di lavoro retribuito e devono pure essere rimborsate le spese.

Se il contratto non definisce il luogo di lavoro, questo può essere ordinato unilateralmente dal datore di lavoro, a condizione che risulti ragionevolmente esigibile dalla o dal dipendente e, quindi, non eccedere le quattro ore di viaggio totali al giorno. Si deve poi tener conto anche dello stato di salute e della situazione familiare della o del dipendente e della durata di questo trasferimento del luogo di lavoro.

Il quadro cambia se il luogo di lavoro è definito da contratto. In questo caso, la modifica a lungo termine deve avvenire sul contratto e, quindi, necessita dell'accordo della o del dipendente. In altre parole, il datore di lavoro disdice il contratto in essere e ne sottopone un altro alla o al dipendente con un nuovo (o, nel caso di Lea, due) posto di lavoro. Il o la dipendente riceve in genere un periodo di riflessione di 14 giorni o di un mese per decidere se accettare il nuovo contratto o propendere per la disdetta.

In Svizzera, questa procedura di disdetta con riserva di modifica è generalmente am-

messa, a meno che miri unicamente a ridurre il rimborso spese, le indennità o lo stipendio a cui la o il dipendente ha diritto. In questo caso, la disdetta con riserva di modifica è da considerare abusiva. Il datore di lavoro deve quindi essere in grado di dimostrare che il cambiamento del luogo di lavoro è una necessità aziendale, ragionevolmente esigibile dalla o dal dipendente e che gli eventuali maggiori costi che implica verranno rimborsati.

Se poi il luogo di lavoro è regolato da un contratto collettivo, quest'ultimo è parte integrante del contratto di lavoro individuale. Il datore di lavoro non ha quindi la facoltà di disdirlo e di sottoporre alla o al dipendente un nuovo contratto con contenuti che contraddicono il contratto collettivo. In questo caso, continua ad applicarsi il contratto di lavoro precedente.

In casi eccezionali, il datore di lavoro ha comunque la facoltà di ordinare unilateralmente il trasferimento del luogo di lavoro previsto dal contratto. Deve però trattarsi di situazioni di assoluta necessità, come per esempio l'incendio della sede che ne impone la chiusura e, comunque, il trasferimento deve essere di durata limitata e ragionevolmente esigibile dalla o dal dipendente.

Per tornare al caso di Lea: bisogna dapprima verificare se e come il luogo di lavoro è definito nel contratto di lavoro, nel contratto collettivo o nel regolamento del personale. In secondo luogo, verificare se la modifica è dettata da necessità aziendali, se la stessa può essere considerata ragionevole per lei e in che misura eventuali costi aggiuntivi che dovessero derivare le verranno rimborsati dal datore di lavoro.

È consigliabile prendersi il tempo necessario per queste verifiche e per riflettere sulla situazione, prima di firmare alcunché. E, come membro SEV, Lea può sempre anche contare sul sostegno dell'assistenza giuridica professionale del sindacato.

STI BUS

Consegnata la petizione

Markus Fischer. Il 15 giugno, nella sede della STI Bus AG a Thun, una piccola delegazione del SEV ha consegnato al presidente del Consiglio d'amministrazione Hans Rudolf Zaugg la petizione del SEV «Un CCL per tutti», firmata da 288 collaboratori su 400. La petizione si oppone alla decisione, presa nel quadro della nuova struttura della holding, di assoggettare dal 1° gennaio 2023 una parte del personale a un regolamento del personale anziché al CCL attuale. Il 5 gennaio la direzione ha posto il SEV di fronte ai fatti compiuti e non ha mostrato alcuna volontà di trattare. Pertanto, in occasione dell'assemblea generale del 31 marzo la sezione VPT STI del SEV ha lanciato questa petizione. La segretaria sindacale del SEV Susanne Oehler ci spiega perché: «Il regolamento del personale viene redatto unila-

teralmente senza svolgere alcuna trattativa e senza coinvolgere le parti sociali, e può essere modificato in qualsiasi momento. Il CCL, invece, garantisce la partecipazione del personale ed eventuali modifiche delle condizioni di lavoro devono essere negoziate. Inoltre, un CCL evita le disuguaglianze all'interno dell'azienda e semplifica le trattative in materia di personale». Per il vicepresidente del SEV Christian Fankhauser, il fatto che abbia firmato il 73% dei collaboratori di tutti i settori dimostra «che la maggioranza del personale auspica un CCL per tutti ed è solidale su questa tematica. Si tratta di un messaggio chiaro per la direzione. Ora la palla passa all'azienda che speriamo sia disposta al dialogo». La risposta sarà discussa all'assemblea dei membri della sezione il 23 agosto.

INFLAZIONE E POTERE D'ACQUISTO

Preavviso di sciopero inoltrato ai tpg



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Clima sociale teso presso i tpg a Ginevra. Il SEV ha presentato un avviso di sciopero per il 28 giugno. In discussione: il rifiuto della direzione di accettare un'indicizzazione dei salari pari all'1,2% del costo della vita, come previsto dalla legge.

I Trasporti pubblici ginevrini (tpg) potrebbero scioperare martedì 28 giugno. Il SEV-tpg ha annunciato in una conferenza stampa del 15 giugno (foto) di aver depositato un avviso per questa data. Il motivo? Il rifiuto della direzione di accettare un'indicizzazione dell'1,2% dei salari dei dipendenti per il 2022. L'articolo 23 del regolamento del personale del tpg stabilisce che gli stipendi sono automaticamente indicizzati al costo della vita, calcolato dal novembre dell'anno precedente al novembre dell'anno in corso. Ciò corrisponde a un +1,2% da novembre 2020 a novembre 2021.

Per la direzione, questo rifiuto dell'indicizzazione sarebbe legato alla delicata situazione finanziaria. Il deficit ammonta a 6,9 milioni, una cifra comunque «in linea con il budget previsto» secondo quanto riferito dall'azienda. «Questo deficit è stato programmato da quando le autorità hanno chiesto alle aziende di trasporto pubblico di mantenere le loro offerte nonostante il calo dei passeggeri. Se non hanno compensato totalmente gli effetti di questa decisione, possiamo ammettere che non sono i lavoratori e le lavoratrici a doverne pagare le conseguenze», spiega Aurélie Lelong, segretaria sindacale SEV e responsabile del dossier. Per Florian Martenot, vicepresidente della sezione SEV-tpg, il deficit non può essere un argomento valido. Ha ricordato che nel 2018 e nel 2019 gli stipendi sono stati indicizzati nonostante i bilanci in deficit.

Doppia punizione

«Invece di essere ringraziati e mostrare riconoscenza per gli sforzi compiuti durante la pandemia per assicurare un servizio essenziale, i/le dipendenti del tpg percepiscono questa mancata volontà di indicizzazione come una sanzione. Si tratta di una doppia punizione inaccettabile», sostiene Vincent Leggiero, presidente della sezione SEV-tpg. Durante le riunioni del 16 dicembre 2021 e del 30 marzo 2022, la direzione aveva chiarito di non voler

indicizzare i salari. Nella seconda riunione, tuttavia, ha avanzato una proposta alternativa: il pagamento di un bonus eccezionale di 500 franchi netti.

La base ha preso una decisione chiara

«Abbiamo presentato questa soluzione alternativa ai nostri soci offrendo loro tre scelte» spiega Aurélie Lelong. «O accettate il premio e lasciate perdere, o rifiutate il premio e ottenete l'indicizzazione». Oltre il 90% dei lavoratori e delle lavoratrici ha scelto quest'ultima opzione. Per vincere la causa, i membri del sindacato hanno anche dato il mandato ai sindacati di avviare misure di lotta. Ecco dunque spiegato il preavviso di sciopero. Per i lavoratori e le lavoratrici è soprattutto una questione di mantenimento del potere d'acquisto a lungo termine, si spiega anche così il rifiuto del bonus unico, che per definizione non è soggetto a contributi sociali a lungo termine.

Per il SEV, la richiesta del personale è tanto più legittima se si considera il numero crescente di inviti rivolti ai datori di lavoro di concedere l'aumento di stipendio. Il consigliere federale Guy Parmelin è recentemente intervenuto per sollecitare i datori di lavoro e i sindacati a negoziare un aumento salariale. È inoltre inconcepibile che le autorità pubbliche puntino sui tpg come attore principale della mobilità del futuro e come una delle soluzioni alla sfida climatica, mentre allo stesso tempo l'azienda taglia i salari dei propri dipendenti, riducendone il potere d'acquisto. La carenza di personale depone piuttosto a favore di una maggiore attrattiva della professione.

Inoltre, il Cartello intersindacale della funzione pubblica, ha avanzato richieste simili al Consiglio di Stato. Sostiene inoltre le misure adottate dai sindacati dei trasporti.

Quindi, sciopero o non sciopero, il 28 giugno? Il dado non è stato tratto, poiché il 21 giugno si è tenuta una nuova sessione di discussione, quando il giornale era già pronto per andare in stampa. A seconda dei progressi compiuti, il preavviso sarà mantenuto o ritirato. È possibile che la direzione abbia ascoltato il messaggio del personale? Il duplice rifiuto della dirigenza di negoziare non lascia ben sperare. Occorre però tenere presente che il 60-70% dei/delle dipendenti tpg, vale a dire 1300 persone su 2100, sono iscritte al sindacato.

FLIXTRAIN

Treno low cost pure in Svizzera?

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Dal 23 giugno Flixbus offre un collegamento diretto da Berlino alla Basel Badischer Bahnhof. Potrebbe essere il primo passo dell'operatore ferroviario low cost verso il mercato svizzero. Il fatto che la tratta costi solo 10 euro significa che qualcuno dovrà pagare e presumibilmente sarà il personale.

Flixbus appartiene allo stesso gruppo di Flixbus (si veda anche il giornale SEV 12/2018). Dietro al gruppo ci sono investitori internazionali quali General Atlantic e Daimler Mobility. Al gruppo appartengono anche gli autobus Greyhound negli USA e Kamil Koç in Turchia. Il sistema Flix funziona in modo analogo a Uber

o booking.com, ossia operatori che non possiedono propri veicoli o alberghi, ma vendono semplicemente il loro utilizzo. In Flixbus i collegamenti ferroviari sono gestiti da subappaltatori. Il treno da Basilea a Berlino è gestito da Netzelektroverkehr Sachsen (NES) GmbH di Dresda che gestisce inoltre la linea Flixbus tra Berlino e Wiesbaden e principalmente, come si legge sul sito web, è un fornitore di servizi di trasporto ferroviario merci. Anche altri servizi sul treno, come l'assistenza clienti, il catering e la manutenzione, sono gestiti da tre-quattro subappaltatori.

È proprio la questione del personale a dimostrare perché un operatore ferroviario privato come Flixbus può offrire viaggi a prezzi così bassi. Spesso il personale non è sindacalizzato né organizzato in un comitato sindacale (commissione del personale), non esistono contratti



collettivi (CCL), ma per lo più solo contratti individuali, spiega Helmut Diener, presidente di Mobifair. L'associazione Mobifair e.V. si batte per la tutela del personale e dei passeggeri nel settore dei trasporti e della mobilità. «Prevediamo che si risparmierà anche sulla formazione. E purtroppo non esistono praticamente controlli ufficiali per verificare il rispetto delle norme sull'orario di lavoro e sulle pause».

Mobifair, che collabora con il sindacato tedesco dei ferrovieri e del personale dei trasporti EVG e anche con il SEV, analizza le condizioni di lavoro presso gli operatori privati del settore dei trasporti come Flixbus o Flixbus.

«Al momento stiamo assistendo all'espansione di Flixbus in tutta Europa: Basilea non è che l'inizio per la Svizzera. È molto probabile che Flixbus offrirà presto anche viaggi dalla Germania a Zurigo», presume Helmut Diener.

In realtà, Flixbus è già presente in Svizzera in forma digitale: attraverso il sito flixbus.de, infatti, è già possibile prenotare viaggi in treno all'interno della Svizzera, che, secondo il sito, saranno «effettuati dalle FFS».

Tuttavia, il prezzo include una tassa di servizio che rende il biglietto più costoso rispetto a quello acquistato dalle FFS. Sarebbe più conveniente se Flixbus gestisse i treni in Svizzera direttamente.

Per Helmut Diener è chiaro che è solo una questione di tempo prima che Flixbus, come Flixbus, operi in tutta Europa: «Non possiamo fermarli. Ma dobbiamo assolutamente assicurarci che il personale si organizzi in un sindacato». Perché una cosa è chiara: il conto per i prezzi bassi di Flixbus e di altri fornitori low cost di servizi di trasporto passeggeri è quasi sempre pagato dal personale.



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

Preavviso congresso 2022

81° congresso SEV del 27 ottobre 2022 a Berna

Ordine del giorno

1. Apertura del congresso
2. Verifica dei mandati
3. Nomina degli scrutatori e della segretaria del giorno
4. Verbale del 80° congresso ordinario del 4 giugno 2019
5. Relazione del presidente SEV
6. Elezioni
 - 6.1. Nuova o nuovo presidente del SEV per il periodo amministrativo 2022-2026
 - 6.2. Presidenza del comitato SEV per il periodo amministrativo 2022-2024
 - 6.3. Direzione sindacale SEV per il periodo amministrativo 2022-2026
 - 6.4. Commissione della verifica della gestione (CVG) SEV, membri e sostituti/e
7. Rapporto sociale SEV 2019-2022
8. Proposte della commissione di verifica della gestione (CVG) SEV
9. Testi di orientamento SEV 2022-2024
10. Proposte all'attenzione del congresso
11. Revisione degli statuti e del regolamento di gestione SEV
12. Risoluzioni
13. Eventuali

Proposte al congresso

Le proposte al congresso possono essere presentate da:

- comitato SEV
- direzione sindacale SEV
- sottofederazioni
- sezioni
- commissioni SEV

Le proposte devono giungere in forma scritta al segretariato centrale SEV a Berna, all'attenzione di Christina Jäggi, segretaria responsabile dell'organizzazione SEV, due mesi prima del congresso e al più tardi il 27 agosto 2022.

Il comitato SEV

COMITATO SEV

I riflettori sono stati puntati sul Congresso di ottobre e su Instagram per i giovani

Vivian Bologna. Il Comitato SEV ha discusso a lungo sul Congresso del 27 ottobre 2022. Si è nuovamente discussa la possibilità di estendere il ritmo del Congresso da due a quattro anni, da tenersi ogni volta nell'arco di due giorni. Questo cambio di ritmo potrebbe essere accompagnato dall'introduzione di un nuovo organo, un'assemblea di delegati che si riunisca almeno una volta all'anno. Una proposta concreta al Congresso sarà decisa alla riunione del Comitato di settembre. Perché avrebbe senso un tale cambiamento di ritmo?

Riflessioni a 360 gradi

Innanzitutto, perché le proposte congressuali, i testi di orientamento, gli assi strategici e i progetti politici sono generalmente concepiti in modo tale che difficilmente i risultati possono essere presentati in meno di due anni. Questo stato di cose spesso è all'origine di frustrazione tra colleghi e colleghe; si accorgono che, ad esempio, la loro proposta non può essere attuata in questo breve periodo di tempo. Per quanto riguarda i testi di orientamento (ad esempio, la politica dei trasporti: la campagna per la riduzione dell'orario di lavoro) la situazione è molto simile e lo stesso vale per i progetti politici (ad esempio, la politica dei trasporti: a favore della cooperazione e contro la concorrenza).

Inoltre, i congressi di un giorno sono troppo brevi per favorire e permettere seriamente dibattiti degni di un congresso, su questioni fondamentali (questa, del resto, è un'osservazione comune, giunta da più parti da quando è stato introdotto il congresso di un giorno). E i congressi di un giorno sono particolarmente brevi se, oltre agli argomenti di contenuto, sono previste le elezioni, le elezioni suppletive, i commiati e le questioni statutarie. Come già detto, al momento non

sono state presentate proposte concrete al Congresso.

Per quanto riguarda le elezioni al Congresso, il Comitato SEV proporrà la rielezione di Danilo Tonina e Peter Kämpfer nelle vesti di presidente e vicepresidente del Comitato. Anche i vicepresidenti del SEV Valérie Solano e Christian Fankhauser, nonché il responsabile delle finanze Aroldo Cambi, hanno ricevuto un preavviso favorevole alla rielezione.

Quale comunicazione per la gioventù?

Il Comitato ha anche esaminato una proposta della sottofederazione di AS di porre maggiormente l'accento sui social network per raggiungere un numero ancora maggiore di giovani. Il Comitato ha accettato questa proposta, che il dipartimento di comunicazione ha già integrato nella strategia digitale presentata al Comitato.

Questa strategia comprende il miglioramento della collaborazione con la Commissione Giovani nella produzione di contenuti per la pagina Instagram dei giovani. La Commissione Giovani ha espresso la necessità di avvalersi del supporto professionale del Dipartimento comunicazione del SEV per la gestione del proprio canale Instagram.

Per il resto, ricordiamo che il SEV punta anche sulla sua pagina internet, le cui visite sono in costante aumento da diversi anni; ci sono poi le newsletter mirate che hanno il vantaggio, rispetto ai social media, di non dipendere da algoritmi, ma dalla banca dati del SEV. È quindi essenziale che i membri inviino o aggiornino i loro indirizzi e-mail e numeri di telefono. Per quanto riguarda infine la pagina Facebook del SEV, va rilevata la costante crescita.

Unisciti a noi su Facebook!

www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft

AFFILIAZIONE AL SEV

Una formazione per fare centro!

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Lunedì 9 maggio, quindici colleghi che lavorano in diverse imprese di trasporto pubblico e presso le FFS hanno partecipato all'Es-space Dickens di Losanna al primo corso di formazione organizzato dal SEV per consentire alla sua base di migliorare le tecniche di sindacalizzazione, condividere le domande sulle difficoltà di acquisire nuovi membri, in particolare giovani, e imparare dai colleghi. Tutti ne sono rimasti entusiasti e sono pronti a mettere in pratica quanto appreso.

L'idea di questa formazione è venuta a Sandra Ritz, responsabile dell'acquisizione di nuovi membri, e da Jean-Pierre Etique, segretario sindacale, che l'ha attuata insieme ai colleghi della segreteria romanda. Il corso è stato tenuto da Michel Schveri, ex tipografo e giornalista che ora si dedica alla formazione per gli adulti e alla scuola sindacale di Unia. La formazione, limitata a 15 persone, prevedeva la partecipazione ad alcuni laboratori e giochi di ruolo.

«Questo corso è importante per lo sviluppo della nostra organizzazione. Come sapete l'acquisizione dei nostri membri e la loro rappresentanza all'interno di una direzione sono fondamentali. Solo così possiamo essere forti e far valere le nostre richieste!» ha ricordato Jean-Pierre Etique

nella sua introduzione, auspicando un corso «dinamico, partecipativo e arricchente».

Le aspettative

All'inizio, i vari partecipanti hanno condiviso le loro aspettative. Un macchinista delle FFS ha sottolineato la difficoltà di avvicinare e attirare i giovani al sindacato e di fidelizzare i membri che hanno intenzione di lasciare. Altri hanno semplicemente espresso il desiderio di imparare e approfondire questo campo. In una professione ancora dominata dagli uomini, è davvero urgente migliorare la sindacalizzazione delle donne e la loro successiva integrazione nei comitati. I conducenti di autobus TPG hanno sottolineato la dimensione dello scambio collettivo e la condivisione di esperienze e tecniche con colleghi di altre aziende che caratterizzano questo corso. Un collega di TransN ha espresso il desiderio non solo di acquisire nuovi membri per assicurare un futuro al sindacato, ma anche, se possibile, di farli rientrare nel gruppo dei militanti. È stata poi presentata una proposta: chiedere ai futuri membri nel modulo di adesione al SEV a quali competenze sono interessati. Un autista di tl ha reso noto il suo obiettivo di acquisire nel sindacato 200 persone entro la fine dell'anno. All'inizio questa aspettativa più di carattere quantitativo ha un po' sorpreso i suoi colleghi, ma quando ha precisato che dall'inizio dell'anno si sono già iscritti 130 collaboratori di tl, l'obiettivo è risultato realistico. Una direzione at-



YVES SANCEY

tenta all'ascolto e una forte presenza sul territorio sono alla base di questi buoni risultati.

Un poco di teoria

Dopo le discussioni, è seguita una parte più teorica. Michel Schveri ha presentato una serie di grafici che evidenziano l'importanza di un adeguato grado di sindacalizzazione. A livello europeo, i Paesi con la più alta densità sindacale sono quelli con la migliore copertura attraverso i contratti collettivi e le minori disuguaglianze in termini di reddito. Da un lato, si tratta dei Paesi nordici e, dall'altro, dell'Inghilterra e dei Paesi dell'Europa orientale. La Svizzera non è lontana dal centro della classifica. Negli Stati Uniti, con l'avvento del neoliberismo antisindacale di Reagan, a partire dagli anni Ottanta al lungo declino degli iscritti ai sindacati corrisponde l'impennata dei più ricchi (il 10%) rispetto al reddito totale.

Laboratori e giochi di ruolo

Il pomeriggio è stato dedicato a giochi di ruolo e a vari esercizi pratici, come cercare di convincere un collega che non ritiene importante il sindacato. È emerso che, prima di una campagna o di una presenza sul campo, devono essere preparate diverse cose (presenza in un gruppo, disporre di materiale pertinente, avere degli argomenti), da tenere a mente durante la discussione (educazione, ascolto, spiegazione delle ragioni che hanno spinto ad iscriversi al SEV,

ecc.). Dopo aver discusso con un collega che si spera aderisca a un sindacato, è importante mantenere i contatti, indipendentemente dal fatto che si sia iscritto o meno.

Inoltre è importante ricordare cos'è il SEV per capire a cosa sono destinati i contributi e cosa è stato ottenuto in termini di conquiste sociali grazie alle lotte sindacali. Non c'è niente di meglio delle testimonianze per dimostrare l'utilità del SEV e l'importanza di far parte di questa «grande famiglia» dove la solidarietà paga, sia dal punto di vista collettivo che individuale con il servizio giuridico per i soci. Le campagne possono essere preparate in anticipo insieme al segretario sindacale: possono riguardare le votazioni, come l'AVS e l'aumento dell'età pensionabile, ma soprattutto gli eventi attuali dell'azienda (richieste, CCL da rinnovare, pressioni, ecc.). A Ginevra, una colonna di un volantino del SEV spiega cosa sarebbe successo in un'azienda senza il SEV in termini di salari, ferie, ecc. e in una seconda colonna cosa hanno ottenuto i colleghi grazie al SEV. Questo è solo un esempio di documenti che possono convincere i nostri colleghi a unirsi a noi. Per Michel Schveri, l'importante in una campagna è riuscire a cogliere la rabbia e le preoccupazioni, capire le speranze e le aspettative di cambiamento e affidarsi a persone impegnate e pronte a lottare per proporre le modalità d'intervento. Ma il primo passo è ovviamente quello di iscriversi! Le azioni possono comprendere piccoli compiti fino a un maggiore impegno pubblico.

Messa in pratica

Al momento di fare il bilancio della situazione, tutti sono stati unanimi sull'utilità di questa giornata come occasione di scambio e di apprendimento dalle esperienze altrui. Data la realtà di ogni azienda non tutte le conoscenze possono essere trasferite nel singolo caso, ma nella maggior parte dei casi le risposte alle difficoltà sono utili a tutti. Non resta che mettere in pratica le conoscenze, in parte teoriche, apprese durante il corso. Ogni sezione partecipante si è impegnata a organizzare un'azione di sindacalizzazione con il proprio segretario sindacale. Visto il successo di questa giornata, sarà sicuramente ripetuta anche l'anno prossimo.

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



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



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale del trasporto

- Ricevi almeno CHF 50.- per ogni collega che hai sindacalizzato/a
- A partire da 3 colleghi/e reclutati/e nel 2022, 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.
- Se riuscirai ad entrare nella categoria dei migliori reclutati e delle migliori reclutatrici, avrai diritto ad una sorpresa indimenticabile.

INIZIATIVA SUGLI UTILI DELLA BNS

Rafforzare l'AVS è fondamentale



red. Il Consiglio federale e il Parlamento vogliono aumentare a breve l'età di pensionamento e ridurre le pensioni. Invece di un risparmio nefasto sull'AVS, con l'iniziativa BNS possiamo rafforzare le finanze dell'AVS e fermare i progetti di tagli delle rendite. La Banca nazionale svizzera (BNS) accumula miliardi di utili. Questi soldi appartengono alla popolazione ed è ora che ritornino finalmente a tutti noi. Questo è esattamente ciò che vuole l'iniziativa BNS. In questo modo rafforziamo l'AVS senza gravare sui portafogli della popolazione attiva. Evitiamo altri progetti di

riduzione delle rendite e di innalzamento dell'età pensionabile. Non si deve permettere alla BNS di accumulare miliardi di profitti nel suo caveau in Börsenstrasse a Zurigo.



Per saperne di più sull'iniziativa consulta il sito <https://iniziativa-bns.ch/>

La distribuzione degli utili della BNS all'AVS rafforza la previdenza per la vecchiaia senza gravare sui portafogli dei lavoratori. Nota importante: l'attuale quota spettante

ai Cantoni degli utili della BNS rimane garantita.

Negli anni la politica della Banca nazionale ha messo sotto notevole pressione le casse pensioni. Le rendite sono crollate. Per molti il denaro non è più sufficiente per vivere. Occorre pertanto un rafforzamento dell'AVS con i profitti dei tassi negativi e gli utili della BNS. Tutti ne beneficeranno.

Il SEV sostiene con convinzione l'iniziativa, perciò invita tutti e tutte a firmare l'iniziativa; con un gesto semplice è possibile anche firmare per via digitale sulla nostra home page: www.sev-online.ch/it

PV TICINO E MOESANO

Gita a Bergamo: un successo

Massimo Piccoli, vicepresidente PV Ticino e Moesano. Grande successo per la gita a Bergamo Alta organizzata dal Comitato della PV Ticino e Moesano. Una scommessa vinta, quindi, dato che l'escursione era stata proposta quando sussistevano ancora delle incertezze per la pandemia. Oltre una quarantina i/le partecipanti che hanno colto al volo la proposta della sezione. Grande soddisfazione per l'arrivo di volti nuovi e di giovani pensionati, accompagnati dai familiari.

Anche per coloro che già conoscevano la città, è stata l'occasione per scoprire degli angoli molto suggestivi, difficili da conoscere se non si è accompagnati. Grazie infatti a due brillanti guide professionali, i/le partecipanti hanno potuto apprezzare i dettagli dei racconti sulla storia della città lombarda, a due passi dal Canton Ticino.

Una delle guide ha proposto di salire sulla Torre del gomito: ovvero una fatica misurabile in 263 scalini. Ma viste le temperature piuttosto elevate, la comitiva ha



preferito guardare il panorama da un altro punto di osservazione, più accessibile a tutti.

La cucina è stata all'altezza delle aspettative. I commensali hanno apprezzato la ricchezza della cucina tradizionale, grazie in particolare al menu scelto per l'occasione dal membro di comitato Marco Hefti, che ha pianificato tutta la giornata nei minimi dettagli e con la precisione che lo contraddistingue. Meritatissimi, dunque, i ringraziamenti a lui e alla presidente

sezionale Eliana Biaggio.

Nulla, ma proprio nulla, è stato lasciato al caso. Con grande previdenza e accortezza, il Comitato aveva fatto scorta di bottiglie d'acqua fresca, che hanno dato sollievo in una giornata molto calda.

Il viaggio è andato molto bene. E già c'è chi sentiva in lontananza il profumo del mare, per le imminenti ferie a Cesenatico proposte dalla sezione.

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le tre settimane.

ISSN 2624-7836

Tiratura: edizione italiana: 2 940 copie; totale: 34 546; certificata il 1.9.2021

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, giorinale@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: 15.07.2022. **Chiusura redazionale:** 05.07.2022, ore 10.00.

ZPV

Prima giornata delle donne ZPV con molte sorprese



Janine Truttmann. Lo scorso 5 maggio si è tenuta a Olten la prima giornata delle donne della ZPV. Le organizzatrici Brigitte Fanjak, KB del deposito di Olten e membro della Commissione Donne del SEV, e Janine Truttmann, KB del deposito di Bienne e membro della Commissione Donne del SEV, si sono dette soddisfatte per la numerosa partecipazione dalla Svizzera tedesca e francese.

Le donne hanno avuto un'intensa discussione con la relatrice Lucie Waser, responsabile delle pari opportunità del SEV, sul tema «Identificare e sconfiggere insieme la violenza sessualizzata sul posto di lavoro». A tal fine, i sindacati chiedono, tra l'altro: «Maggiore rispetto, una strategia di tolleranza zero, formazione dei dirigenti». Le discussioni con le partecipanti hanno dimostrato che questo è e rimane un tema molto importante.

Il presidente centrale della ZPV Ralph Kessler ha portato un messaggio di saluto e ha presentato le ultime informazioni della sottofederazione ZPV.

Tra le altre cose, le donne hanno potuto dimostrare la loro esperienza nello spegnimento di incendi di piccole e grandi dimensioni durante una visita alla LRZ di Olten, sotto gli occhi esperti dell'ufficiale Martin Kaderli e del suo collega.

Sono state effettuate anche esercitazioni pratiche sul treno antincendio e di soccorso. È stata un'esperienza molto utile per tutte coloro che vi hanno preso parte. Un grande ringraziamento è andato a tutte le partecipanti per aver reso questa prima conferenza, un grande successo. La prossima Conferenza delle donne della ZPV si terrà il 4 maggio 2023 con il titolo «Un datore di lavoro attrattivo per le donne».

Formazione

13/14.09.2022
Esami periodici

Hai degli esami periodici che ti aspettano fra poco? Allora il corso di preparazione agli esami periodici organizzato dalla LPV fa sicuramente al caso tuo. Il corso, sotto la direzione di istruttori professionisti, ti permette di approfondire le tue conoscenze insieme ad altri colleghi di lavoro. Il corso si svolge su due giorni: il primo in aula a Bellinzona, mentre il secondo è strutturato come autoapprendimento e viene completato a casa.

Data: 13/14.09.2022 - Corso misto P/G, Bellinzona.

Costo: Membri LPV: CHF 50 (secondo le condizioni generali). Non membri: CHF 650. Sono compresi nell'importo: documentazione del corso, pranzo e bibite.

Congedo formazione: In base ai CCL FFS, FFS Cargo, SBB Cargo Int, BLS e SOB, per questo corso può

essere chiesto un congedo di formazione.

Iscrizioni: direttamente sul sito www.lpv-sev.ch > servizi > esami periodici.

Donne SEV

18.11.2022
Giornata di formazione

La Commissione Donne SEV vi invita alla giornata di formazione 2022: «Il mondo cambia e io con lui - il mondo del lavoro 4.0 e le sue conseguenze». È assicurata la traduzione simultanea in francese e italiano. **Venerdì 18 novembre 2022, Hotel Bern, Berna.** Per questa giornata, le collaboratrici FFS e FFS Cargo possono richiedere congedo formativo. Per le collaboratrici delle altre imprese di trasporto concessionarie (ITC) valgono le rispettive disposizioni interne. Posti limitati. Annunciatevi subito. **Maggiori info su:** www.sev-online.ch

IMPRESSUM

Agenda 8/21

CONGRESSO A BUDAPEST

ETF per un «Trasporto equo»

 **Françoise Gehring/servizio stampa ETF**
francoise.gehring@sev-online.ch

Al 6° Congresso ordinario della Federazione europea dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti - che si è tenuta a Budapest dal 24 al 27 maggio 2022 - sono state decise le priorità future, prima fra tutte: impegnarsi nuovamente per il Trasporto equo e rafforzarne la visione. Le sfide all'orizzonte, del resto, sono notevoli.

Le sfide che i lavoratori e le lavoratrici del settore devono affrontare nella loro vita quotidiana sono, dunque, enormi. Basti pensare alla salute e alla sicurezza, alla retribuzione equa, alle condizioni di lavoro dignitose e alla dignità in generale. Tutte sfide che richiedono di intensificare la lotta. A testa alta. È in sintesi quanto emerso in occasione del recente congresso, a cui ha preso parte anche il presidente del SEV Giorgio Tuti, presidente della sezione ferroviaria dell'ETF.

Le conseguenze della globalizzazione e delle mutevoli tendenze economiche - come lo spostamento dell'importanza economica dagli USA alla Cina verso i paesi europei - avranno un impatto anche sulle maestranze. La situazione generale precaria pesa sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti, mentre i manager del settore realizzano profitti da record. Ecco dunque la

necessità di promuovere la visione del Trasporto equo. «Il Trasporto equo è una visione inclusiva per un trasporto sociale, giusto e ambientalmente sostenibile. In questa visione - spiega Giorgio Tuti - lavoratori e lavoratrici sono al centro delle decisioni che li riguardano. Il trasporto deve inoltre essere privo dello sfruttamento guidato dal profitto e dalla concorrenza sleale. I lavori devono essere di qualità, sicuri e affidabili. Mentre sostenibilità sociale e ambientale devono andare di pari passo». L'ETF continuerà dunque la lotta per condizioni lavorative, sociali, eque e dignitose in tutta Europa e proseguirà il rafforzamento della campagna, dell'organizzazione e del sostegno alla formazione per i propri membri. I delegati e le delegate del congresso, sono convinti che l'ETF debba svilupparsi e agire come una forza organizzativa per rivitalizzare il movimento internazionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

 **Maggiori informazioni su: www.etf-europe.org/congress-2022/**

È chiaro che quando si parla di trasporto equo non si può non allungare lo sguardo sull'emergenza climatica. L'inazione nei confronti del cambiamento climatico continuerà a comportare costi diretti e indiretti per l'economia europea. Influirà sull'occupazione, sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro a causa dei frequenti eventi meteorologici

estremi. «Tutte le misure, le politiche e i piani d'azione - osserva Giorgio Tuti - devono essere creati attraverso un processo trasparente e inclusivo, in cui i sindacati svolgono un ruolo cruciale. Il cambiamento climatico, così come le misure volte a mitigarlo, avranno entrambi enormi effetti sulla vita quotidiana dei lavoratori e delle lavoratrici. I trasporti sono uno dei settori più colpiti e chi lavora nei trasporti deve avere voce in capitolo su come avviene la transizione verso una società più verde». Trasporto equo significa anche preparar-

si ad affrontare la digitalizzazione. Gli sviluppi più recenti nella digitalizzazione e nell'automazione stanno cambiando il mondo del lavoro come lo conosciamo e stanno plasmando l'industria dei trasporti. Se guardiamo agli sviluppi passati, è chiaro che i lavoratori e i loro sindacati devono essere coinvolti nei processi che implementano gli sviluppi tecnologici per garantire che siano equi e che nessun lavoratore venga lasciato indietro. Oltre alla nomina dei vertici, è stato eletto anche un nuovo comitato direttivo per le donne dell'ETF.

I vertici dell'ETF confermati

Al 6° Congresso ordinario dell'ETF a Budapest, Frank Moreels e Livia Spera sono stati eletti presidente e segretaria generale della Federazione europea dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti (RTF). I delegati e le delegate che rappresentano i sindacati dei trasporti in tutta Europa, hanno confermato entrambi nelle loro cariche rispettive. Prima di essere rieletto per il suo secondo mandato, Frank Moreels ha dichiarato: «Ho lavorato continuamente al processo di cambiamento che avevo promesso e sono orgoglioso di ciò che abbiamo realizzato finora. (...) Stare fermi è il modo più veloce per tornare indietro! Dobbiamo continuare a ricostruire e rimodellare l'ETF ogni giorno». In corsa per la

carica di segretaria generale dell'ETF, Livia Spera ha precisato che la sua ambizione «è mantenere questa organizzazione in movimento. Sono motivata a fare la differenza per i lavoratori e le lavoratrici che rappresentiamo. I sindacalisti non devono diventare burocrati. Voglio che l'ETF sia un'organizzazione pronta ad agire ogni volta che abbiamo bisogno di agire, politicamente, industrialmente, in modo unito e sfruttando al meglio la nostra diversità, nel rispetto delle reciproche idee, un'organizzazione che si muova attraverso l'azione collettiva e attraverso l'intelligenza collettiva, e che ha sempre intuito l'interesse dei lavoratori che rappresentiamo».



L'ARCO DELLA DISCORDIA

Omar Cartulano

Un monumento storico dedicato all'amicizia tra i popoli che si trasforma in qualcosa di scomodo, da eliminare per dimenticare un rapporto che non c'è più.

A Kiev la gente si metteva in fila per ritrarsi orgogliosa dinanzi a questo imponente arco.

Oggi lo si vuole fare a pezzi: la statua di un soldato russo è già stata decapitata. Diverrà l'arco della libertà del popolo ucraino. Distruggere le effigi del passato non cancella però le ferite del presente.

ocartu.ch / Instagram: @ocartu.

?

QUIZ

Lettura del giornale, risposte assicurate

- 1. Cosa possono fare i macchinisti di locomotive B100?**
 - a. Possono guidare i treni a una velocità massima di 150 km/h.
 - b. Sono in grado di smistare e guidare i treni a una velocità massima di 100 km/h.
 - c. Possono anche effettuare movimenti di smistamento fino a 100 km/h nelle grandi stazioni.
- 2. Quando è vietata una disdetta con riserva di modifica in Svizzera?**
 - a. In Svizzera è sempre vietata.
 - b. Se il luogo di lavoro del/della dipendente deve essere cambiato in modo permanente.
 - c. Se le spese, lo stipendio o altre indennità del/della dipendente devono essere ridotti.
- 3. Qual è stato il tema principale delle manifestazioni del 14 giugno di quest'anno?**
 - a. No a AVS21.
 - b. No all'aumento delle rette degli asili nido.
 - c. No alla riduzione delle prestazioni complementari.
- 4. A che età Hong-Nghia Cung è arrivato in Svizzera?**
 - a. È nato in Svizzera.
 - b. All'età di 16 anni.
 - c. All'età di 20 anni.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 5 luglio 2022**;

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 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 07/2022: c/a/b/c

I buoni libro per un valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Jean-Paul Michel**, Pully, membro PV Vaud

SULLE ORME DI...

Cung, il combattente

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Conducente di autobus, Hong-Nghia Cung presiede il comitato SEV-tl. Vietnamita d'origine, questo paladino della libertà e della giustizia mette tutto sé stesso nella difesa delle condizioni di lavoro dei suoi colleghi. E con successo: la base è mobilitata come non mai e le adesioni al SEV sono centinaia. E non è che l'inizio.

Cung mi accoglie davanti all'ufficio dei tl (Transports publics de la région lausannoise) a Saint-François, Losanna. Una decisa stretta di mano, un sorriso, una risata comunicativa. Passa a rilevare la temperatura con i suoi colleghi. Dopo un briefing con un addetto agli orari, ci racconta la sua vita, degna di un romanzo.

Boat people

Figlio della guerra che ha conosciuto sin dalla nascita nel 1960 a Saigon, Cung ha fatto sue le convinzioni sulla giustizia e sulla libertà a caro prezzo. Secondo figlio di un maggiore dell'esercito, viene accompagnato a scuola con i cinque fratelli dai soldati. All'età di otto anni, la sua famiglia sfugge per poco alle bombe durante l'offensiva del Têt nel Vietnam del Sud. «Gli dei ci hanno salvato», racconta Cung. Ha ancora viva la cicatrice della caduta di Saigon nel 1975. «Hanno rubato il mio Paese! A questo punto della storia, viene spontaneo fare un parallelismo tra il popolo vietnamita e il personale dei tl: «Se non ci mobilitiamo, siamo finiti! Come in Vietnam. Ma spetta ai miei colleghi muoversi: se loro non fanno nulla, noi non possiamo fare nulla. Seguo questo principio. Parlo con tutti». A 16 anni, Cung fa la rivoluzione contro il regime comunista, per liberare i prigionieri di guerra come suo padre. Ha smesso di andare a scuola e finisce cinque settimane in prigione. Sua madre si prodiga per liberarlo e fargli lasciare il Paese. Ha 20 anni: sposato da poco, deve lasciare la moglie, la madre e due fratelli. Viaggia con i boat people, viene soccorso dopo 10 giorni in mare e trascorre poi alcuni mesi in un campo di rifugiati in Malesia, fino al dicembre 1980, quando viene accolto in Svizzera.

Programmazione, commercio e condotta

A Friburgo, in tre mesi impara il francese nel centro per rifugiati. Lavora poi per tre anni come operaio in una fabbrica. Il resto della famiglia arriva in Svizzera nel 1982 grazie al ricongiungimento familiare. A poco a poco, Cung si integra e nel 1995 ottiene il passaporto svizzero. Sa fare molte cose, ma studia informatica e lavora per sei

anni come programmatore. Fonda poi una società di import/export con il Vietnam. Per dieci anni viaggia tra Hong Kong e Macao e costruisce legami politici. La recessione e la concorrenza spietata lo costringono a vendere l'azienda. Senza alcun diploma, è felice di trovare un posto come conducente di autobus per i tl nell'ottobre 2001. Poiché vive a Friburgo, si sveglia alle 4.40 del mattino e prende il treno delle 5.26. Quando è possibile non esita a fare gli straordinari per finanziare gli studi universitari dei suoi due figli. È chiaro che è disposto a fare molti sacrifici per la sua famiglia. Ora i bambini sono cresciuti. «Ho pagato il mio debito per la mia famiglia, ma non ho ancora pagato il debito con il mio Paese», spiega, ricordando che il suo ritiro potrebbe ancora avere un carattere marcatamente politico..

Questa è solidarietà

Ma per il momento tutte le sue energie sono assorbite dalla difesa delle condizioni di lavoro. «Lottare per un futuro migliore dei miei figli o dei miei colleghi è la stessa cosa per me! Gli autisti hanno una vita. Se si perde la licenza, se si perde il lavoro, se si perde il salario, come si può mantenere la propria famiglia? Sono preoccupato per la sicurezza dei conducenti. Li difenderò fino alla fine». Cung, membro del SEV da 20 anni, segue il sindacato senza parteciparvi direttamente. Poi si candida e pochi mesi fa viene eletto presidente. «Ho pensato che il mio contributo possa essere la presenza sul territorio per i conducenti, il personale delle officine, della metropolitana, dell'amministrazione e per i controllori. Ascoltarli e rispondere alle loro richieste entro 24 ore. Il comitato è molto coinvolto: tutti i suoi membri sono combattenti su cui poter contare. Il sindacato deve andare da ogni collega e dimostrare che siamo presenti. Ed è a quel punto che qualcosa si muove. È l'unico modo per andare avanti e avere la forza di combattere. Ora siamo solidi; stiamo riempiendo una sala con più di 350 persone. E questo è solo l'inizio». Attraverso il suo impegno per il Vietnam ha acquisito questo senso di organizzazione e di efficacia politica. «Spiego la solidarietà ai miei colleghi, un bene prezioso da coltivare. Se vieni convocato, loro sono in due e tu sei solo. Se hai problemi con l'orario, i turni o l'autobus, con chi ne parli? Al tuo sindacato! Una sera alle 19.00 io ci sono, io, non il tuo manager. Questa è solidarietà!» E alla pensione, ci sta pensando? «Altri tre anni e cinque mesi. Ma andrò fino in fondo, non voglio deludere i miei colleghi. È la cosa a cui tengo di più. Bisogna risolvere le situazioni qui prima di pensare a quelle a 12000 chilometri di distanza. E le nuove leve sono pronte per il futuro». Cung, il combattente, non si arrende mai.



YVES SANCEY

«LIBERTÀ» ESTIVA

Micha Dalcol

