



2022

KONGRESS
CONGRÈS
CONGRESSO

Digitaler Kongressordner
Classeur du congrès en format numérique
Classatore digitale del congresso

Contenuto

Benvenuti a Berna

Questioni organizzative

Trattande

Svolgimento del congresso

Regolamento interno

Procedura di voto

Elezioni

- Presidente
- Presidenza del comitato
- Commissione direttiva
- Commissione di verifica della gestione

Rapporto sociale 2019

Proposte della commissione di verifica della gestione (CVG)

Documenti programmatici 2019 – 2022

- Testo di orientamento sulla politica contrattuale e sindacale
- Testo di orientamento sulla protezione della salute e la sicurezza sul lavoro
- Testo di orientamento sulla politica sociale
- Testo di orientamento sulla digitalizzazione
- Testo di orientamento sulla politica dei trasporti

Proposte al congresso

- Nuove proposte al congresso
- Proposte al congresso in sospenso da stralciare
- Proposte al congresso in sospenso
- Proposte al congresso evase da stralciare

Modulo Intervento al congresso





SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

1

Benvenuti a Berna

Benvenuti a Berna

Gli ultimi due anni sono stati difficili per tutti, ma per voi, il personale del trasporto pubblico locale, ferroviario, di navigazione, del traffico turistico e aereo, la pandemia ha costituito senz'altro una sfida particolarmente impegnativa. Senza di voi, in Svizzera non si muove nulla e noi avevamo bisogno di voi ogni giorno. Ciò vi ha sottoposto ad una grande pressione, obbligandovi a confrontarvi, direttamente o indirettamente, con questioni che in precedenza erano state discusse solo a livello teorico.

Che fare, per esempio, se l'offerta di trasporto pubblico deve essere mantenuta, nonostante quasi nessuno ne faccia uso? Oppure se il numero dei contagi sale alle stelle e, oltre alla clientela, bisogna proteggere anche il personale? Come fare se le frontiere interne all'Europa vengono improvvisamente chiuse e i collegamenti internazionali non possono quindi essere mantenuti? Come reagire quando i passeggeri sostengono che l'obbligo di portare la mascherina costituisce un'irragionevole interferenza nella loro libertà individuale e rifiutano di darvi seguito? Domande con le quali, indipendentemente dalla vostra volontà, siete stati quotidianamente confrontati durante la pandemia. Tutto quanto accadeva o veniva deciso andava a coinvolgere direttamente anche voi, il personale dei trasporti pubblici, senza riguardo al fatto che ne andava della vostra salute, del vostro lavoro quotidiano o del vostro impegno sul posto di lavoro. A voi era semplicemente chiesto di eseguire quanto deciso dalle istanze superiori. Queste situazioni hanno evidenziato proprio il fatto che voi eravate presenti anche quando quasi tutti gli altri rimanevano a casa. Per questo vi ringrazio dal profondo del cuore!



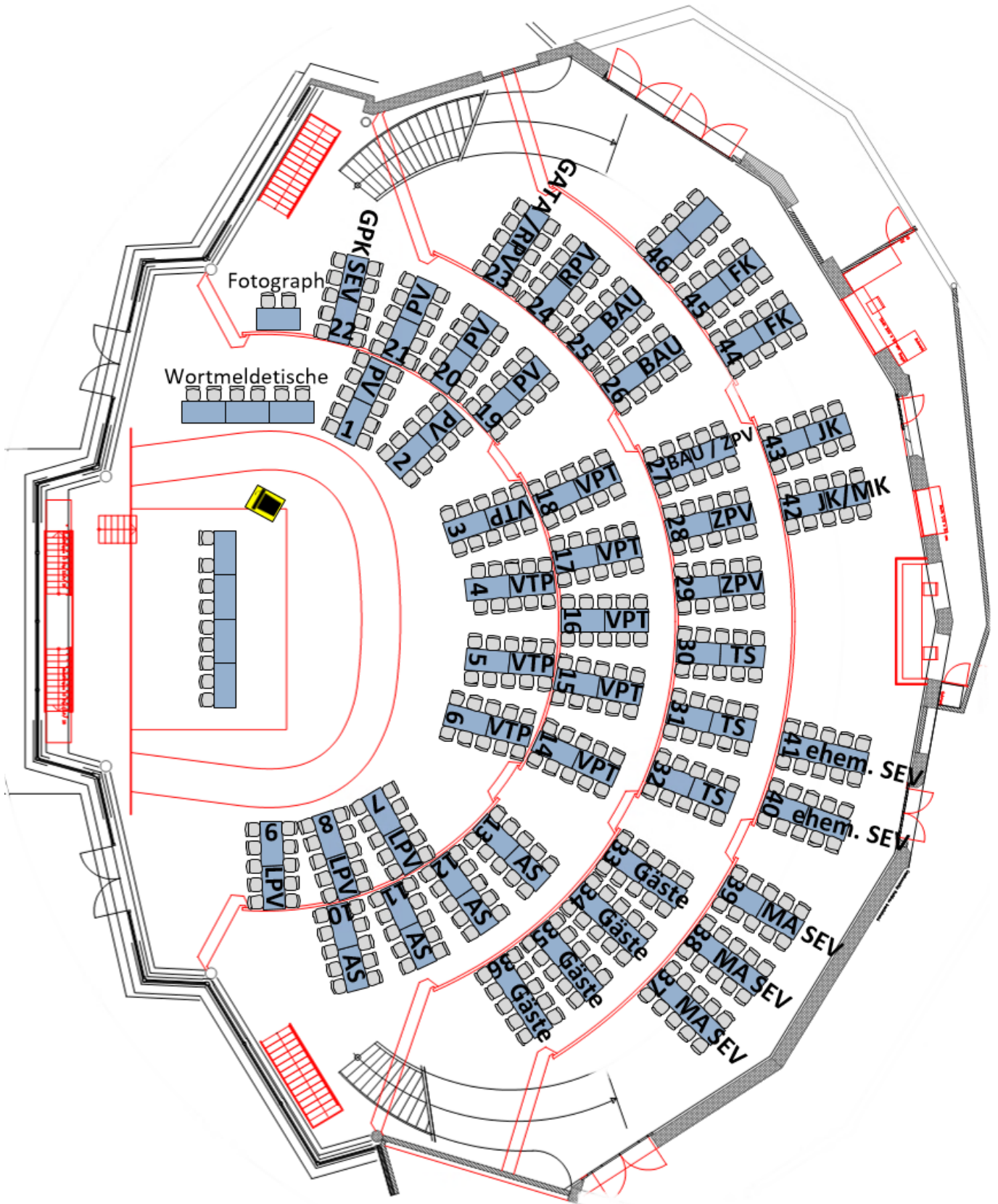
Parlando di trasporto pubblico, dobbiamo constatare che Svizzera siamo privilegiati: Il territorio è coperto da una rete di trasporti molto fitta, dalla densità d'orario impressionante. Questo complesso sistema funziona solo grazie alle persone che lo gestiscono e se ne prendono cura; giorno dopo giorno – anche in tempi di crisi.

Gli ultimi due anni hanno certamente indotto a considerazioni che dobbiamo discutere. Il modo migliore per farlo è nel centro politico della Svizzera. Vi do quindi un caloroso benvenuto a Berna e vi auguro un congresso emozionante e un soggiorno rilassante.

Alec von Graffenried
Sindaco



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





SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

2

Questioni organizzative

Questioni organizzative

Ufficio del congresso: Isabelle Magrini (Telefono 031 357 57 12)

Titoli di viaggio

Per il viaggio dal domicilio al luogo del congresso (e ritorno), i delegati utilizzano il loro titolo di viaggio. Chi non ne possiede, deve acquistare un biglietto a 1/2 prezzo, rispettivamente il titolo di viaggio di cui ha bisogno. Il relativo importo sarà rimborsato. I delegati della sottofederazione PV ricevono delle carte giornaliera.

BERNMOBIL

L'impresa di trasporto di Berna BERNMOBIL concede la libera circolazione alle e ai congressisti sulle tratte che entrano in linea di conto, previa presentazione della carta congressuale. Quest'ultima verrà spedita dal segretariato centrale SEV assieme a tutta la documentazione relativa al congresso.

Vitto e alloggio

Abbiamo concluso con gli alberghi un accordo per il pernottamento dal 26 al 27 ottobre 2022, compresa la colazione. Il pranzo del 27 ottobre 2022 avrà luogo in comune al Kursaal.

Con il vostro materiale congressuale troverete una carta per tutte queste prestazioni. Sulla carta è anche indicato il nome del vostro hotel. Vogliate recarvi all'albergo indicato possibilmente subito dopo il vostro arrivo o al più tardi subito dopo l'assemblea dei delegati.

Verranno addebitate le spese di alloggio per assenze dell'ultimo momento (meno di 10 giorni prima del congresso).



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

2 **Questioni organizzative**

Delegati

Il congresso è la massima autorità del SEV. E costituito da:

- 2 delegati per ogni sottofederazione
- 2 delegati per ogni commissione. Essi non possono appartenere alla stessa sottofederazione.
- da delegati delle sezioni in numero tale da raggiungere il numero massimo di 250 delegati. Essi sono attribuiti alle sottofederazioni e alle sezioni senza sottofederazione, sulla base dei contributi pagati (quota base SEV).

Il congresso conta quindi 250 delegati con diritto di voto.

Altre/i partecipanti

I membri del comitato SEV e i loro sostituti, della commissione direttiva e della commissione SEV di verifica della gestione, come pure i segretari e le segretarie sindacali partecipano al congresso in quanto tali. Essi hanno voto consultivo, non possono tuttavia essere scelti come delegati. (Art. 14.7 degli statuti SEV).

La lista delle e dei partecipanti è esposta il giorno dell'inizio del congresso.

Sede del congresso

Il congresso si terrà nell'Arena del Kursaal a Berna.

I dibattiti vengono tradotti simultaneamente nelle tre lingue nazionali.

Guardaroba

Vi è a disposizione un servizio guardaroba (Forum Ost). Per questo motivo vi chiediamo di non depositare nella sala Arena vestiario e bagaglio, ma di utilizzare il guardaroba.



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

2 Questioni organizzative

Assemblee dei delegati

Mercoledì 26 ottobre 2022

Le assemblee dei delegati delle sottofederazioni (secondo l'articolo 12 del regolamento sulle strutture organizzative del SEV) si svolgeranno secondo il seguente programma.

Sedi

AS	Curling, Berna
BAU	Tramdepot, Berna
LPV	Hotel Bern, Berna
PV	Löwenberg, Murten
RPV	Schmiedstube, Berna (l'AD si è svolta il 16 maggio 2022)
TS	Hotel Linde, Stettlen presso Berna
VPT	Stiftung Haus des Sports, Ittigen
ZPV	Hotel Hirschen, Langnau i/E

Elenco degli hotel

AS	Moxy Bern Expo, Gardistrasse 4, Berna	031 537 23 00
*BAU	Hotel BERN, Zeughausgasse 9, Berna	031 329 22 22
	Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berna	031 329 95 95
*LPV	Hotel BERN, Zeughausgasse 9, Berna	031 329 22 22
	Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berna	031 329 95 95
PV	Centre Löwenberg, Löwenberg 49, Murten	051 285 74 11
*RPV	Hotel BERN, Zeughausgasse 9, Berna	031 329 22 22
	Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berna	031 329 95 95
TS	Hotel Linde, Bernstrasse 59, Stettlen presso Berna	031 931 85 86
*VPT	Hotel Bären, Schauplatzgasse 4, Berna	031 311 33 67
	Hotel Savoy, Neuengasse 26, Berna	031 328 66 66
*ZPV	Hotel Hirschen, Dorfstrasse 17, Langnau i/E	034 402 15 17
GATA	Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Berna	031 329 95 95

*L'assegnazione dell'hotel è indicata sulla carta congressuale.



Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

3 **Trattande / Svolgimento del congresso /
Regolamento interno / Procedimento di voto**

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. 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**
- 7. Rapporto sociale SEV 2019 – 2022**
- 8. Proposta della commissione di verifica della gestione (CVG) SEV**
- 9. Testi di orientamento SEV 2022 – 2024**
- 10. Proposte all'attenzione del congresso**
- 11. Risoluzioni**
- 12. Eventuali**



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

SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

3 **Trattande / Svolgimento del congresso / Regolamento interno / Procedimento di voto**

Svolgimento del congresso

Giovedì 27 ottobre 2022

08.30	Apertura del congresso
12.00	Pranzo comune al Kursaal dei partecipanti al congresso
13.30	Inizio della seduta pomeridiana
17.30	Chiusura prevista del congresso

Eventuali pause durante il congresso saranno annunciate dalla presidenza del congresso.



Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

3

Trattande / Svolgimento del congresso / Regolamento interno / Procedimento di voto

Regolamento interno

1. Hanno diritto di voto i delegati in possesso della scheda del congresso azzurra.
2. Possono partecipare alla discussione i partecipanti in possesso della scheda del congresso azzurra o bianca.
3. Possono presentare proposte solo i delegati in possesso della scheda del congresso azzurra.
4. Gli interventi devono essere annunciati per iscritto all'apposito tavolo. Le mozioni d'ordine devono essere chiaramente contrassegnate come tali.
5. Gli interventi sono limitati a 5 minuti. Nessun oratore può prendere la parola più di due volte sullo stesso tema. Complementi di carattere personale sono ammessi solo fine del dibattito.
6. Per facilitare il compito dei traduttori, eventuali manoscritti devono essere rimessi al tavolo degli interventi.
7. Le proposte urgenti, secondo l'articolo 10.5 del regolamento di gestione SEV, devono essere presentate per scritto.
8. Le proposte incontestate non devono essere ulteriormente motivate.
9. Per tutte le votazioni ed elezioni si applica la procedura prevista dall'articolo 8 del regolamento di gestione SEV.



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

3 Trattande / Svolgimento del congresso / Regolamento interno / Procedimento di voto

Procedimento di voto

Regolamento di gestione SEV

Articolo 8 – Organizzazione del sindacato

8.1 Per le **votazioni** vale in tutti gli organi dirigenti del SEV e delle sue strutture organizzative il seguente procedimento:

- ogni rappresentante (risp. ogni socio), ad eccezione dei membri del Comitato SEV, ha solo un voto
- in circostanze in cui qualcuno è direttamente interessato, non partecipa al voto
- la votazione avviene per alzata di mano. Si procede alla votazione segreta su richiesta di almeno il 10% dei presenti aventi diritto di voto
- una proposta non contestata viene dichiarata come accettata
- se in occasione delle votazioni l'esito è palese, non occorre il conteggio preciso dei voti a meno che un partecipante ne faccia specifica richiesta
- la decisione è presa a maggioranza assoluta dei votanti se gli statuti o i regolamenti non prevedono nessuna altra regola. Le astensioni e i voti nulli e in bianco non vengono tenuti in considerazione per il conteggio
- nel caso in cui per il medesimo oggetto vengono avanzate diverse proposte e nessuna di essa ottiene la maggioranza assoluta, viene esclusa quella che ha avuto il minor numero di voti
- in caso di parità di voti decide il presidente (escluso il Congresso SEV)
- proposte tendenti ad annullare precedenti decisioni possono essere accolte solo durante la medesima seduta. È richiesta la maggioranza dei due terzi
- mozioni d'ordine sono messe in votazione dopo che si sono espressi al massimo un oratore pro e uno contro.
- alle riunioni/assemblee possono essere trattate proposte presentate sul posto, unicamente qualora due terzi dei partecipanti aventi diritto di voto le dichiarano urgenti

8.2 Per le **elezioni** vale in tutti gli organi dirigenti del SEV e delle sue strutture organizzative il seguente procedimento:

- ogni rappresentante (risp. ogni socio) ha solo un voto, ad eccezione dei membri del Comitato SEV
- la votazione avviene per alzata di mano. Si procede alla votazione segreta su richiesta del 10% degli aventi diritto di voto
- se il risultato è palese non è necessario procedere al conteggio dei voti, a meno che un partecipante ne faccia richiesta
- se il numero delle candidate o dei candidati proposti corrisponde alla quantità dei seggi da occupare, l'elezione è considerata come avvenuta in forma tacita. Fanno eccezione le elezioni al Congresso SEV.
- se vi sono più candidate o candidati da eleggere dei seggi da occupare, nella prima votazione decide la maggioranza assoluta, nelle successive la maggioranza relativa. Le astensioni e i voti nulli non vengono considerati per il calcolo della maggioranza assoluta
- per la seconda votazione possono restare in lista al massimo il doppio di candidate o candidati rispetto ai seggi da occupare e cioè quelli o quelle che hanno ottenuto un maggior numero di voti
- in caso di parità la votazione deve essere ripetuta; se ciò dovesse ripetersi si procederà ad un'estrazione a sorte
- le elezioni non possono essere ripetute.



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

Base legale

La base legale delle elezioni è costituita dai seguenti articoli degli statuti SEV e del regolamento di gestione SEV:

Articolo 14.1 degli statuti SEV: Compiti del congresso

Nomina o revoca:

- della o del presidente del SEV, di al massimo 3 vicepresidenti e dell'amministratrice o dell'amministratore per un periodo amministrativo secondo il regolamento di gestione SEV (articolo 17). Essi sono rieleggibili.
- della o del presidente e della o del vicepresidente del Comitato SEV secondo l'art. 14.4
- (...)
- della commissione di verifica della gestione SEV

Articolo 14.4 degli statuti SEV: Ufficio congressuale

L'ufficio congressuale si compone della o del presidente e del vicepresidente o della vicepresidente del Comitato SEV. Questi mandati durano due anni, con la possibilità di essere rieletti per due ulteriori mandati (in totale 6 anni).

Articolo 12.1 del regolamento di gestione SEV: Direzione sindacale

Della Direzione sindacale SEV fanno parte:

- la o il presidente SEV
- le o i vicepresidenti SEV (al massimo 3)
- l'amministratrice, risp. l'amministratore delle finanze

Articolo 17.1 degli statuti SEV: Commissione di verifica della gestione SEV

La commissione di verifica della gestione SEV è l'organo di controllo del SEV ed è formata da 5 membri e 2 sostitute risp. sostituti, eletti dal Congresso SEV su proposta delle sottofederazioni e delle commissioni per un periodo di quattro anni. Le sottofederazioni e le commissioni vegliano affinché vi sia un'equa rappresentanza delle regioni linguistiche e dei sessi.

Articolo 17 del regolamento di gestione SEV: Periodo amministrativo

Il periodo amministrativo per gli organi dirigenti del SEV ha una durata di quattro anni. Un nuovo periodo amministrativo inizia rispettivamente il 1° gennaio degli anni 2017, 2021, 2025, 2029, 2033 ecc.

1. Elezione di una nuova o un nuovo presidente del SEV

A seguito del ritiro di Giorgio Tuti, il Congresso SEV è chiamato a eleggere una nuova o un nuovo presidente del SEV.

Il Comitato SEV propone al Congresso SEV di eleggere:

- Matthias Hartwich

2. Elezioni per il rinnovo integrale della Direzione sindacale del SEV

Per gli altri membri della Direzione sindacale del SEV si presenta un nuovo periodo amministrativo, ai sensi dell'articolo 17 del regolamento di gestione SEV. Il precedente è stato prolungato di un anno a seguito del rinvio del congresso 2021, dettato dalla pandemia.

Il Comitato SEV propone al Congresso SEV di eleggere:

- Christian Fankhauser, vicepresidente SEV
- Valérie Solano, vicepresidente SEV
- Aroldo Cambi, amministratore delle finanze SEV

3. Presidenza del Comitato SEV

Il periodo amministrativo per la presidenza del Comitato SEV è di 2 anni, con la possibilità di essere rieletti per due ulteriori mandati (in totale 6 anni). Esso si estende però da congresso a congresso.

Nel 2019, il Congresso SEV ha rieletto Danilo Tonina (RPV) quale presidente del Comitato SEV e Peter Käppler (AS) quale vicepresidente del Comitato SEV. Entrambi i colleghi si ripresentano per un terzo e ultimo periodo amministrativo.

Il Comitato SEV propone pertanto al Congresso SEV di eleggere:

- Presidente del Comitato SEV: Danilo Tonina
- Vicepresidente del Comitato SEV: Peter Käppler

4. Commissione di verifica della gestione (CVG) SEV

Il periodo amministrativo per i membri della CVG dura 4 anni. Sono rieleggibili per altri quattro anni. Esso si estende però da congresso a congresso.

Quest'anno, il Congresso SEV dovrà eleggere per il prossimo periodo amministrativo un membro ordinario uscente e un nuovo membro sostituto della CVG a seguito delle dimissioni del membro sostituto Harald Führer (ZPV). Le sottofederazioni e le commissioni sono state invitate a cercare membri sostituti e a proporli.

Candidati e candidate alla CVG da eleggere da parte del congresso devono essere designati dalle assemblee dei delegati delle sottofederazioni, rispettivamente da un organo rappresentativo delle commissioni. Qualora vi fossero più candidati e candidate dei seggi disponibili, il Congresso sarà chiamato ad un'elezione.

Al Congresso SEV viene chiesto di eleggere:

- Membro ordinario: Bruno Senn TS (uscente)
- Membro sostituto: Ilir Xhelili, TS (nuovo)

SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Presidente SEV



Il Comitato SEV propone di eleggere:

Matthias Hartwich

Nato nel 1967

- Dal 2013 direttore a IndustriALL Global Union (federazione sindacale globale), settori metallurgia (acciaio e alluminio) e ingegneria meccanica, Ginevra
- Segretario sindacale alla centrale sindacale Unia (politica contrattuale e degli interessi, in particolare consigli di fabbrica europei e lavoro sindacale a livello internazionale, rami economia e sostenibilità)
- Formatore e consulente freelance in comunicazione e retorica, specialista esterno per i consigli di fabbrica europei (membri CoPe). Diversi rami e settori (industria del metallo, attività mineraria, settore edile, materiali da costruzione e industria chimica)
- Relatore specializzato e formatore per il Comitato federale dell'Unione industriale tedesca per l'edilizia, l'agricoltura e l'ambiente (IG BAU), divisione organizzazione e codecisione, in particolare coordinamento consigli di fabbrica a livello nazionale, consigli di fabbrica europei nel ramo edilizia e settore dei materiali da costruzione
- Responsabile distrettuale IG BAU, associazione distrettuale della Svevia, gestione e direzione di un'associazione distrettuale e del rispettivo team
- Segretario sindacale IG BAU, in particolare organizzazione, consulenza giuridica, istruzione e formazione per gli iscritti e i consigli di fabbrica



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

SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Vicepresidente SEV



Il Comitato SEV propone di eleggere:

Christian Fankhauser

Anno di nascita 1963

- Vice-presidente SEV e membro della direzione sindacale SEV dal 2019
- Responsabile delle ITC
- Segretario sindacale SEV 2004-2019



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

SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Vicepresidente SEV



Il Comitato SEV propone di eleggere:

Valérie Solano

Anno di nascita 1967

- Vicepresidente SEV e membro della direzione sindacale SEV dal 1.1.22 (eletta ad interim dal comitato SEV)
- Dirigente responsabile del settore FFS
- Segretaria sindacale SEV dal 2011 al 2021. In quanto tale, dirigente del segretariato regionale di Ginevra e responsabile della sezione VPT TPG.



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

SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Amministratore delle finanze SEV



Il Comitato SEV propone di eleggere:

Aroldo Cambi

Anno di nascita 1968

- Amministratore SEV et membro della commissione direttiva SEV dal 2012 (eletto dal congresso 2013)
- Membro del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Presidente del comitato SEV



Il Comitato SEV propone di eleggere:

Danilo Tonina

Anno di nascita 1964

- Membro SEV dal 1981
- Specialista RCP presso FFS Cargo
- Presidente centrale della sottofederazione RPV
- Presidente sezione RPV Winterthur-Sciaffusa
- Membro della conferenza CCL FFS/FFS Cargo
- Membro dal comitato SEV dal 2010
- Vice-presidente del comitato SEV 2013-2017
- Presidente del comitato SEV dal 2017



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Vicepresidente comitato SEV



Il Comitato SEV propone di eleggere:

Peter Käppler

Anno di nascita 1961

- Membro SEV dal 1978
- Dipendente FFS 1980-2008
- Presidente ZPV Sciaffusa 1990-1993
- Presidente dell'Unione sindacale del canton Sciaffusa 1992-1998
- Consigliere comunale a Sciaffusa 2005-2012
- Presidente centrale sottofederazione AS dal 2014
- Membro di comitato SEV dal 2014
- Vicepresidente del comitato SEV dal 2017



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Commissione di verifica della gestione (CVG) SEV; membro ordinario



La sottofederazione TS propone di eleggere:

Bruno Senn

Anno di nascita 1963

- Membro SEV dal 1981
- Specialista responsabile PP-UHR-MM-LOG-NO-ZAS
- Membro della sezione TS Zürich
- Cassiere della sezione TS Zürich dal 2010
- Sostituto CVG SEV 2013-2017
- Membro ordinario CVG SEV dal 2017



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

6

Elezioni

Commissioni di verifica della gestione (CVG) SEV; membro sostituto



La sottofederazione TS propone di eleggere:

Ilir Xhelili

Anno di nascita 1984

- Membro del SEV dal 2000
- Capogruppo Immobili Facility Management REI
- Membro del comitato della sezione TS Svizzera centrale dal 2017
- Cassiere della sezione TS Svizzera centrale dal 2017



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

Segretariato centrale SEV
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

7

Rapporto sociale 2019 – 2022

Dal 14 ottobre 2022 il rapporto sociale 2019 – 2022 è a vostra disposizione sulla nostra pagina internet:

<https://sev-online.ch/it/il-sev/kongress/kongress-2022/>

Inoltre è allegato al giornale SEV del 14 ottobre 2022.



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

Rapporto della commissione di verifica della gestione SEV al Congresso SEV 2022 sulla verifica della gestione SEV

Nella loro qualità di organo sindacale, i sottoscritti hanno provveduto a verificare singole attività del SEV, secondo le disposizioni dell'art. 17.3 degli statuti SEV.

Abbiamo provveduto ad informarci sulle numerose attività del SEV tramite colloqui con collaboratrici e collaboratori del segretariato centrale e dei segretariati regionali, con membri della direzione sindacale e del Comitato SEV e leggendo verbali e altri documenti degli anni 2019-2021.

I punti principali della nostra verifica sono stati la collaborazione, condizionata dalla pandemia, presso i segretariati regionali e in quello centrale, le questioni legate al personale, l'attività degli organi del SEV (comitato e direzione sindacale) e la discussione su singole questioni.

Abbiamo potuto constatare come in tutti i settori sia stata svolto un buon lavoro. Vi è un potenziale di sviluppo e chiediamo alle delegate e ai delegati al congresso 2022 di riconoscere l'attività svolta da tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori del segretariato centrale e dei segretariati regionali, dalla Direzione sindacale SEV e dal Comitato SEV.

La commissione di verifica della gestione SEV ringrazia le colleghe e i colleghi del Comitato SEV, della Direzione sindacale SEV nonché dei segretariati centrale e regionali per il loro contributo al successo del SEV.

Berna, 27.1.22

La commissione di verifica della gestione del SEV:

- Urs Frank, LPV (Presidente)
- René Läubli, PV (Vicepresidente)
- Diana Oertig, AS (Segretaria)
- Bruno Senn, TS
- Richard Schlegel, RPV
- Reto Brehm, AS (membro sostituto)
- Harald Führer, ZPV (membro sostituto)



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

Testo di orientamento sulla politica contrattuale e sindacale

Per definire una politica contrattuale dalle basi solide, il SEV si orienta alla propria politica sindacale. Attualmente, trattiamo e firmiamo 76 contratti collettivi di lavoro (CCL) nel settore dei trasporti, tra i quali quello delle FFS che, grazie alla sua portata, ha un ruolo fondamentale per tutto il settore ferroviario, garantendo il partenariato sociale. Il SEV impone anche le condizioni standard nei settori della navigazione, dei bus e dell'aviazione. Questa coerenza contrattuale rende il nostro impegno sindacale decisivo anche in seno all'Unione sindacale svizzera, dove il SEV è un partner rispettato ed ascoltato, anche per quanto concerne la strategia dei trasporti. Grazie al suo impegno nei trasporti pubblici, il SEV agisce in favore di un servizio pubblico forte e di qualità.

Il SEV fa valere la propria influenza anche presso la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ETF: dobbiamo infatti far uso di tutte le possibilità dateci dal nostro ruolo centrale nel cuore dell'Europa per evitare di subire semplicemente la politica dell'UE. Partecipando attivamente agli organi dell'ETF, il SEV contribuisce a plasmare le condizioni quadro della politica dei trasporti europea. Grazie alla sua coerenza e alla sua tenacia, il SEV è considerato da tutti gli attori come la principale e più potente organizzazione sindacale del settore dei trasporti e può utilizzare questa sua influenza in modo mirato.

Rivendicazioni basate sulle necessità di lavoratrici e lavoratori

In piena crisi sanitaria, i CCL negoziati dal SEV si sono dimostrati sufficientemente solidi da scongiurare peggioramenti delle condizioni di lavoro e di salario. Dopo oltre dieci anni, assistiamo ad un ritorno dell'inflazione che porta una situazione inedita. Si tratta ora di evitare ogni perdita di potere d'acquisto e di esigere la compensazione del rincaro. Il SEV basa i suoi interventi presso le aziende sulle richieste dei propri membri, che sono poi chiamati a convalidare il risultato delle trattative.

Il SEV si è attenuto a questa politica solida e coerente di consultazione della base anche per affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro a seguito della crisi del Corona virus, in particolare per integrare le condizioni quadro per il telelavoro nei CCL.

Da anni, il SEV si impegna nell'ambito dei CCL esistenti su temi come la malattia e l'inabilità lavorativa. Abbiamo provveduto a sensibilizzare i datori di lavoro, ma in assenza di soluzioni comuni, dobbiamo ora ampliare e approfondire le nostre proposte. Vogliamo anche trovare soluzioni ai casi di inabilità professionale legate al posto di lavoro o derivanti da processi di

digitalizzazione e automazione. Tra i nostri obiettivi prioritari, vi sono soluzioni nel campo della formazione permanente e del pensionamento anticipato.

Nuove strategie per acquisire membri

Il SEV, con le sue sottofederazioni e sezioni, sviluppa strategie concrete per considerare le richieste e rivendicazioni dei giovani e delle donne. Il SEV deve infatti prestare particolare attenzione a donne e giovani, che rappresentano l'avvenire e, in quest'ottica, devono essere coinvolte/i il più presto possibile nell'attività del sindacato. La partecipazione di lavoratrici e lavoratori giovani fa in modo che i CCL prevedano e regolino nuovi modelli di lavoro, basati sul tempo parziale, su una miglior compatibilità tra vita professionale e privata e la possibilità di modulare la carriera, variando il grado d'impiego a seconda dell'evoluzione della propria vita privata.

Rafforzare il tasso di sindacalizzazione per salvaguardare la qualità dei CCL

Il SEV presenta un elevato grado di sindacalizzazione, ma deve comunque ulteriormente rafforzarlo per essere in grado di respingere peggioramenti delle condizioni di lavoro e, soprattutto, di migliorare le disposizioni dei CCL.

Per mantenere la propria forza, il SEV deve invertire la tendenza all'erosione dei propri effettivi. Nel 2021 vi è stata una prima reazione, con un aumento del numero di membri che sta continuando anche nel 2022. Per continuare in questa direzione, il SEV ha adottato dal 2022 una nuova strategia di reclutamento che ora va applicata presso tutte le aziende.

Vogliamo consolidare e ampliare i nostri sforzi, specialmente presso le FFS. Gli imminenti pensionamenti significano rinnovamento e ringiovanimento tra i ranghi del personale e il SEV deve marcare presenza per ricordare come le condizioni di lavoro siano conquiste che necessitano del loro impegno per esser mantenute. Per il SEV, un lavoro di reclutamento sistematico e rigoroso è di fondamentale importanza per le sezioni e le sottofederazioni, senza per questo trascurare l'assistenza ai membri attuali, che deve comprendere la valorizzazione dell'importanza di rimanere nel sindacato anche dopo il pensionamento.

Per reclutare membri con azioni specifiche, rinforzando la rete delle e dei fiduciari, occorre una presenza costante del SEV sul terreno e sui posti di lavoro, ma anche un'offerta di prestazioni di qualità, a livello individuale e collettivo.



Testo di orientamento sulla protezione della salute e la sicurezza sul lavoro

Nemmeno sei mesi dopo il nostro ultimo congresso, a inizio gennaio 2020, è scoppiata la crisi del Corona virus, che ha costituito una prova durissima per il personale del trasporto pubblico, tenuto a essere a disposizione e a fornire le sue prestazioni alla popolazione durante l'intero periodo. In un contesto simile, contraddistinto dapprima dallo sbigottimento e in seguito dalle incertezze, dalle costrizioni, dalle emozioni e dagli oneri fisici e psichici, le regole di protezione della salute e di sicurezza sul posto di lavoro hanno assunto un'importanza senza precedenti, anche perché nuove forme di lavoro adottate a seguito della pandemia, come il telelavoro e le videoconferenze, non esulano dalle norme legali e contrattuali sul lavoro. Anzi!

La pandemia: conseguenze sulla protezione della salute e la sicurezza sul lavoro

Iniziamo col ricordare che, secondo l'articolo 6 della legge sul lavoro e l'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19, i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare la protezione della salute di lavoratrici e lavoratori e ad applicare misure di prevenzione sul posto di lavoro. Devono quindi prendere tutte le misure idonee e adeguate alle condizioni tecniche ed economiche dell'azienda. Il SEV controlla anche che vi sia una parità di trattamento nell'applicazione di provvedimenti di protezione, elaborati considerando i rischi e nel rispetto del principio « STOP ».

Il principio « STOP » è composto da quattro elementi: « S » per Sostituzione ; « T » per provvedimenti tecnici ; « O » per provvedimenti organizzativi e « P » per provvedimenti di protezione individuale:

1. Render possibile il rispetto della distanza necessaria per evitare contagi (per esempio tramite il telelavoro);
2. Se ciò non è possibile, prevedere barriere tecniche, come separare i posti di lavoro o posare pannelli di separazione ecc.;
3. Se ciò non è possibile, prendere provvedimenti di carattere organizzativo, come dividere il personale in squadre;
4. Se ciò non è possibile, ricorrere a protezioni individuali: abiti di protezione, maschere, guanti ecc.

Il SEV chiede anche il prolungamento dei provvedimenti per la **protezione del personale vulnerabile**; che l'abbandono di questi provvedimenti sia preceduto da un termine di preavviso sufficientemente lungo e che i partner sociali vengano obbligatoriamente consultati in caso di modifica delle regole di protezione.

Nell'ambito del **telelavoro**, sia esso obbligatorio o facoltativo, il SEV chiede che il personale possa beneficiare di condizioni di lavoro rispettose dei principi di ergonomia e di igiene. Nei casi di telelavoro obbligatorio, il personale interessato deve inoltre beneficiare di un sostegno finanziario adeguato per la mobilia e gli strumenti informatici.

Per permettere al personale di svolgere le proprie funzioni nel rispetto delle regole di igiene e di salute sul lavoro, i **datori di lavoro devono informarlo** in modo esaustivo sulle regole per la salute e la sicurezza, sulla durata del lavoro, sulla sua registrazione e la sua organizzazione, sul diritto a non essere raggiungibili, sui provvedimenti adottati per i contatti tra i team, sulla protezione dei dati e i provvedimenti in caso di guasti e perturbazioni.

Al personale dei settori operativi, chiamato a svolgere il proprio lavoro anche all'estero (nel traffico transfrontaliero) deve essere riconosciuto quale tempo di lavoro tutto il tempo necessario per soddisfare i requisiti di salute richiesti dalla rispettiva nazione. Le misure di protezione della salute devono essere definite in modo da risultare valide nella stessa misura per viaggiatori e personale. Questi provvedimenti di protezione per il personale devono essere considerati prioritari ed essere anteposti alle considerazioni di carattere economico dell'azienda.

Una soluzione settoriale per le persone dalla salute compromessa

Le difficoltà insite nelle professioni del trasporto pubblico hanno spesso ripercussioni sulla salute del personale. Il SEV chiede quindi l'elaborazione di una **soluzione settoriale nei campi della formazione continua, della reintegrazione e della riconversione professionali**. È anche imperativo che questa soluzione possa fornire alle e ai dipendenti interessati una **garanzia d'impiego**, sul modello di quanto praticato presso le FFS.

Nelle piccole ITC è spesso difficile individuare soluzioni per la reintegrazione interna all'impresa. Si impone pertanto la ricerca di una soluzione a più vasta scala come, per esempio, un **«pool d'impiego»**, che potrebbe essere creato a livello regionale. Per quanto riguarda i provvedimenti di formazione, di perfezionamento, di trasferimento o di riconversione, la soluzione va ricercata a livello nazionale, tramite la creazione di un **fondo paritetico per il settore dei trasporti pubblici**, idealmente finanziato da datori di lavoro, salariate/i, assicuratori (AI, SUVA) e, possibilmente, anche da altre istituzioni pubbliche.

Salute sul posto di lavoro

Dopo le edizioni del 2010 e del 2018, a inizio 2022 il SEV ha svolto un nuovo **sondaggio sull'evoluzione delle condizioni di lavoro e sullo stato di salute degli autisti di bus** al quale, per rendere i risultati ancora più pertinenti e rappresentativi per tutto il settore, hanno partecipato anche i sindacati VPOD, con le sue sezioni di trasporto urbano della Svizzera tedesca e Syndicom, che organizza i conducenti di Autopostale.

L'altra novità è costituita dal fatto che i risultati sono stati analizzati da Unisanté, in modo da fornire a questo sondaggio un valore scientifico con valenza statistica.

Il mantenimento della salute sul posto di lavoro è una responsabilità fondamentale delle aziende. Il SEV continua a battersi affinché questi principi siano ripresi da ogni CCL e siano seguiti da misure concrete, che non riguardano solo i posti di lavoro, ma anche i locali di pausa e di riposo, la lotta contro lo stress e le pressioni psichiche derivanti dal fatto di essere raggiungibili in permanenza (telefoni cellulari), la promozione dell'uguaglianza e la protezione da ogni discriminazione.



Testo di orientamento sulla politica sociale

Il SEV segue con massima attenzione le questioni riguardanti le assicurazioni sociali. Lo stato sociale è uno dei pilastri della nostra società, poiché permette una più corretta ripartizione della ricchezza e una retribuzione adeguata della produttività generata da lavoratrici e lavoratori. Secondo il SEV, deregolamentare significa smantellare lo stato sociale e incrementare le ingiustizie. Invece, occorre consolidare i patti generazionali e la solidarietà sociale in seno alle aziende.

Il SEV si fa carico delle rivendicazioni raccolte al fronte, anche la di là dei CCL

Spesso, in particolare per guidatrici e guidatori di veicoli, è la salute a impedire di continuare a svolgere la propria professione. Si impone quindi l'adozione di una «soluzione settoriale» e il SEV sta tentando di convincere le aziende del trasporto pubblico a considerare le possibilità di finanziare il pensionamento anticipato. Allo stesso tempo, il SEV si impegna affinché i giovani che accedono al mercato del lavoro vi possano trovare le stesse condizioni di lavoro e le stesse prospettive di rendita dei loro predecessori. Una definizione corretta dei processi di transizione resi necessari dall'avvento della digitalizzazione e dai cambiamenti climatici richiede il coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori. I posti di lavoro che vengono a mancare dovranno essere sostituiti da altri di elevato valore aggiunto. Il SEV si sta battendo a favore di una simile evoluzione.

Premi di cassa malati sostenibili da tutti

I continui aumenti dei premi di cassa malati stanno intaccando pesantemente il potere d'acquisto delle e dei dipendenti. Unitamente all'USS, il SEV deve impegnarsi a favore di una soluzione che permetta di sgravare e migliorare la situazione delle economie domestiche.

Contro il ridimensionamento del sistema previdenziale

Il sistema di previdenza vecchiaia basato su due pilastri non basta più a permettere a numerose persone di disporre di rendite adeguate al termine di una lunga attività professionale. Quanto promesso dall'AVS, oltre a non essere più mantenuto, viene addirittura rimesso fondamentalmente in discussione. Il SEV si sta battendo con tutte le sue forze per una svolta positiva e, assieme all'USS, vuole rafforzare l'AVS: in primo luogo, con il referendum contro AVS 21, per tutelare le rendite delle donne e, secondariamente, in misura ancora maggiore per una tredicesima rendita AVS, che permetterebbe di migliorare la situazione finanziaria delle persone più povere, molto spesso donne. L'iniziativa sugli utili della Banca nazionale svizzera ne è solo la logica conseguenza, che permetterebbe di assicurare il finanziamento a

lungo termine dell'assicurazione più equa della nostra previdenza vecchiaia. Il SEV si impegna al massimo in questa «lotta per le rendite», perché non possiamo lasciar cadere la promessa di fondo fatta dall'AVS: garantire a pensionate e pensionati una vita dignitosa.

Secondo pilastro

Da anni, le rendite delle casse pensioni diminuiscono. Il secondo pilastro è finanziato secondo il principio della capitalizzazione. Ciò implica che, per soddisfare le aspettative di rendita, si deve far capo a introiti conseguiti sul mercato dei capitali. Gli ultimi anni, caratterizzati da bassi tassi di interesse, ci hanno imposto riduzioni di rendita che solo nei migliori dei casi abbiamo potuto contenere tramite misure di accompagnamento. Ora dovremmo essere giunti al termine dell'evoluzione al ribasso dei tassi di conversione. Da un lato, negli ultimi 10 anni, la maggior parte delle casse pensioni ha saputo perseguire una strategia di investimenti equilibrata, che ha permesso rendimenti molto interessanti dell'ordine del 5 per cento; dall'altro, riscontriamo ora tendenze inflazionistiche che dovrebbero portare ad aumenti dei tassi di interesse.

Le casse pensioni che hanno saputo muoversi abbastanza bene si ritrovano oggi nella confortevole situazione di presentare un grado di copertura di oltre il 110 per cento. La situazione generale è quindi nettamente più positiva, a seguito delle riduzioni dei tassi di conversione che hanno sgravato i rispettivi conti di esercizio. A pagare un prezzo elevato per questa evoluzione sono però stati gli assicurati, sotto forma di riduzioni dei tassi di interesse per gli attivi e di rendite ridotte per i e le neopensionati/e, spesso chiamati in precedenza a pagare anche contributi di risanamento per rimediare a errori di altre persone che avevano adottato strategie di investimento azzardate.

Il miglioramento della situazione attuale dovrebbe di conseguenza permettere di far partecipare gli assicurati a questa evoluzione, tramite versamenti complementari in caso di aumento del grado di copertura o di aumenti delle partecipazioni alle performance negli anni positivi in borsa. Per finire, nell'ambito della gestione dei loro portafogli, le casse pensioni dovrebbero dar prova di responsabilità sociale ed ecologica, con investimenti sostenibili e in grado di soddisfare elevate esigenze etiche.

Rivendicazioni per l'AVS

- Difesa dell'età di diritto alla rendita di 64/65 anni.
- Sostegno del progetto di iniziativa per introdurre una tredicesima mensilità di rendita AVS.

Rivendicazione per il secondo pilastro

- Miglior tutela delle donne nell'ambito del secondo pilastro.
- Miglior tutela sociale delle persone anziane disoccupate: possibilità di restare nella cassa pensioni in caso di perdita del posto di lavoro dai 58 anni d'età.
- Miglior considerazione delle e dei dipendenti a tempo parziale tramite la riduzione o la soppressione dell'importo di coordinamento.
- Introduzione di un modello di partecipazione che permetta di aumentare sistematicamente gli interessi riconosciuti e di versare supplementi di rendita.
- Applicazione sistematica dei criteri di sostenibilità ESG (Environment, Social, Governance)



Testo di orientamento sulla digitalizzazione

La digitalizzazione quale opportunità per il personale

In linea di massima, il SEV ha un approccio positivo nei confronti dell'evoluzione digitale in atto, a patto che sia la tecnica a essere posta al servizio del personale e non viceversa. L'automazione e la digitalizzazione comportano la scomparsa di alcune attività e ciò genera comprensibili paure ed incertezze. Il personale interessato deve essere rassicurato che questa evoluzione non gli farà perdere il posto di lavoro, ma che anzi gli offrirà nuove prospettive. Le aziende devono anche assumersi le loro responsabilità di ordine etico e sociale nei confronti dei proprietari e della clientela. Per questi aspetti, e per quello della partecipazione da parte del personale agli utili derivanti dagli aumenti di produttività, occorrono soluzioni elaborate da tutta la società.

Numerosi modelli di impiego in questo mondo del lavoro fortemente digitalizzato comportano allentamenti dei rapporti di lavoro, trasferimenti di responsabilità sui dipendenti, minor sicurezza per quanto riguarda stipendio e prestazioni previdenziali, aumenti dei requisiti di flessibilità sul posto, sui contenuti e sull'orario di lavoro, nonché soppressioni di posti e trasferimenti. Per compensare l'intensificazione delle esigenze nei confronti delle e dei dipendenti, bisogna riflettere a una riduzione della durata del lavoro.

Occorre una soluzione per il settore

Il futuro del trasporto pubblico comporta sfide importanti. Il cambiamento demografico e la crescente velocità dei cambiamenti obbligano le aziende a sforzi per mantenere quante più persone possibile nei processi lavorativi. I e le dipendenti non dovranno solo dimostrarsi all'altezza delle esigenze specialistiche, ma dimostrare competenze sociali e personali e affrontare le sfide della quotidianità lavorativa in buona salute. Numerose inchieste e ricerche dimostrano però che le evoluzioni dei carichi psicosociali sono piuttosto negative.

È quindi anche nell'interesse delle aziende di fare in modo, tramite provvedimenti compiuti di formazione, che il maggior numero possibile di dipendenti possa rimanere presso la loro o un'altra azienda del settore.

Il SEV si è posto l'obiettivo di sviluppare, assieme alle aziende, una valida soluzione di settore, in particolare per i dipendenti con un'incapacità al lavoro o di svolgere la propria professione, per coloro il cui posto di lavoro è minacciato dai cambiamenti strutturali o che non sono in grado di adeguarsi all'evoluzione digitale.

Permettere di migliorare le proprie competenze professionali

Oltre alla responsabilità del proprio futuro, le aziende devono anche assumersi quella di dare la possibilità ai e alle loro dipendenti di adeguarsi ai cambiamenti in atto. Questi ultimi comportano la creazione di nuovi profili professionali, nonché la modifica o la scomparsa di quelli attuali. Il SEV chiede quindi una stretta collaborazione tra i partner sociali per accompagnare questa evoluzione.

Il SEV si impegna inoltre per la formazione di base e continua, ma anche per l'acquisizione di ulteriori qualifiche. Questi processi devono considerare che non tutti padroneggiano gli strumenti digitali di formazione. In questo contesto, si rivela anche molto importante la considerazione delle competenze acquisite nella pratica e dei certificati esteri.

Introduzione e revisione di nuovi mezzi digitali di lavoro

Il personale deve essere coinvolto il più presto possibile nell'introduzione e nella modifica di nuovi mezzi digitali di lavoro. Il personale deve ricevere il tempo necessario per lo studio e l'eventuale uso di strumenti privati deve essere indennizzato. Infine, bisogna designare in modo chiaro un'istanza raggiungibile in tempi brevi in caso di problemi sul lavoro quotidiano

Sviluppare i contratti collettivi di lavoro

Il SEV chiede che i contratti collettivi di lavoro (CCL) prevedano disposizioni quadro che definiscono condizioni di lavoro il più possibile unitarie per la protezione dello stipendio, la prevenzione e le modalità di trattamento delle malattie fisiche e psichiche, dei periodi prolungati di assenza e del reinserimento professionale. Inoltre, i CCL dovranno anche prevedere disposizioni contro la perdita del posto di lavoro a seguito di provvedimenti di digitalizzazione.

Strutture flessibili anche a favore del personale

Il lavoro diventa viepiù mobile e flessibile e ciò potrebbe idealmente favorire la conciliazione tra vita privata e professionale. La concretizzazione di questo auspicio richiede l'applicazione di modelli di tempo di lavoro adeguati e la messa a disposizione di strumenti tecnici che permettano di lavorare in luoghi diversi. In particolare, bisogna regolare in modo dettagliato i confini tra disponibilità, lavoro, tempo libero e uso privato dell'infrastruttura professionale.

Flusso di informazioni e diritto di non essere raggiungibili

Al giorno d'oggi, il personale riceve informazioni e richieste dal suo datore di lavoro tramite tutti i canali analogici e digitali possibili, social media compresi. Le aziende devono stabilire in modo chiaro quali informazioni possono e devono essere trasmesse e i rispettivi canali da utilizzare. Per contenere l'esagerato volume di informazioni, il tutto deve svolgersi secondo il principio «meno è, meglio è». Le aziende devono inoltre tener conto del fatto che, in generale e per la comunicazione di cambiamenti del piano d'impiego, il personale nel proprio tempo libero ha il diritto di non essere raggiungibile.

Garantire la protezione dei dati

Nell'ambito dei processi automatizzati del mondo del lavoro digitale, i e le dipendenti si trovano a fornire in continuazione enormi quantità di dati. Quanto fanno viene registrato, ma viene registrato anche quanto non fanno. L'importanza della protezione dall'abuso di questi dati è quindi destinata a crescere ulteriormente. Il personale deve avere la facoltà di accedere e controllare i propri dati personali. L'uso dei dati di una persona, in particolare quelli relativi ai controlli delle prestazioni e del comportamento, deve essere regolato tra i partner sociali.

Condizioni per il telelavoro

Il telelavoro si è rivelato uno strumento efficace in tempi di pandemia e verrà utilizzato più spesso anche in futuro. Se introdotto in modo facoltativo e ben regolato, il telelavoro è anche molto apprezzato. Non è però esente da rischi, derivanti dalla sorveglianza, dalla mancanza di limiti chiari tra vita privata e professionale e altri fattori di natura psicosociale. È quindi importante ribadire l'applicabilità della legislazione sul lavoro, indipendentemente dal luogo in cui viene svolto. Quindi, anche le soluzioni per il telelavoro al di fuori delle fasi di pandemia devono tener conto delle esigenze del personale.

Contatto tra sindacati e dipendenti

La pandemia non ha posto solo i servizi HR e i dirigenti davanti al dilemma di come conservare il contatto con dipendenti che svolgono il proprio lavoro in luoghi e orari diversi. Anche i sindacati hanno lo stesso problema e necessitano pertanto di un cosiddetto diritto di accesso virtuale all'azienda. La definizione dei dettagli che comprendono anche la protezione dei dati deve essere definito tempestivamente dai partner sociali.



Testo di orientamento sulla politica dei trasporti

Il trasporto pubblico quale strumento di lotta contro i cambiamenti climatici

Gli appelli del Consiglio mondiale per il clima sono ormai di massima allerta e hanno indotto la Svizzera a puntare al pareggio del bilancio dei gas a effetto serra entro la metà del secolo. Per raggiungere questo obiettivo è indispensabile che i trasporti diano un contributo importante: in Svizzera, il quaranta per cento delle emissioni di CO₂ e circa un terzo del consumo globale di energia vanno a carico del settore dei trasporti.

Il cambiamento climatico è *il* progetto collettivo per il futuro. Per essere concretizzato con efficienza dovrà però essere elaborato in modo collettivo e democratico e dovrà essere imperniato sul rafforzamento del servizio pubblico. Il cambiamento climatico potrà risultare un successo solo se concepito nell'interesse collettivo, evitando di penalizzare le persone dal reddito basso e medio, nonché i pensionati. Occorrono obiettivi ambiziosi, che possano essere raggiunti in modo socialmente sopportabile.

Chi pone degli obiettivi deve accettare di essere misurato in base a questi e deve essere pronto a ricorrere a ulteriori provvedimenti, rispettivamente a votare ulteriori crediti, qualora le cifre non dovessero evolvere nella giusta direzione. Pertanto, il SEV chiede che, entro il 2050, la quota del trasporto pubblico passeggeri raggiunga il 50% del totale e che quella nel traffico merci interno, di import ed export venga raddoppiata. Occorrono provvedimenti anche nel traffico aereo, quali per esempio l'obbligo di aggiungere carburanti rinnovabili e l'aumento della quota di progetti ambientali del finanziamento speciale del traffico aereo sino al 25 per cento delle entrate.

Le aziende devono affrontare la sfida dell'evoluzione demografica

Nel settore del trasporto pubblico, entro il 2035 numerosi dipendenti passeranno al beneficio della pensione e la fluttuazione naturale non tenderà a diminuire. Ciò significa che nei prossimi quindici anni, le aziende dovranno sostituire oltre il 40 delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori. Presso le FFS, per esempio, 11'300 dipendenti raggiungeranno l'età della pensione entro il 2035. Il SEV è convinto che, per compensare questa mancanza di personale, le aziende debbano dimostrarsi datrici di lavoro attraenti, che offrono condizioni di lavoro socialmente avanzate, buone possibilità di formazione e salari corretti. Le aziende dovranno inoltre elaborare soluzioni per evitare le perdite di know-how.

L'Europa punta sulla promozione delle donne

La firma dell'accordo europeo "Women in Rail" costituisce una pietra miliare nel miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, verso la parità e l'aumento della quota delle donne impiegate nel settore ferroviario. In concreto, si punta al miglioramento della condizione delle donne, grazie a retribuzioni corrette, una maggior attenzione alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, alla promozione della carriera e alla prevenzione delle molestie sessuali. Il SEV, che ha contribuito all'elaborazione dell'accordo, veglierà attentamente sulla sua applicazione, intervenendo laddove necessario.

Continuare sulla via tracciata e migliorare

Cooperazione anziché concorrenza

Il trasporto pubblico svizzero continua ad essere una storia di successo a livello europeo. Il SEV è molto soddisfatto che alla fine abbia prevalso la consapevolezza che la chiave del successo del nostro sistema sia il fatto che poggi sulla cooperazione, anziché sulla concorrenza (anche nel traffico viaggiatori internazionale transfrontaliero). I pilastri del sistema attuale sono un traffico a lunga percorrenza non privatizzato, un finanziamento continuo nel tempo, una ferrovia integrata, la collaborazione di tutte le parti coinvolte, il fatto di disporre di personale sufficiente, ben formato e correttamente retribuito, una politica coerente di manutenzione e un orario cadenzato anche nelle regioni periferiche.

Condizioni quadro da proteggere

Vi sono anche condizioni quadro che devono assolutamente essere mantenute, quali il divieto di cabotaggio, di circolazione notturna e domenicale su strada per i mezzi pesanti e la tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP).

Servizio pubblico

Il trasporto pubblico ha dimostrato di esser capace di funzionare in modo affidabile anche in tempi di crisi e di essere in grado di continuare a fornire a tutta la nazione una prestazione di base di grande importanza. Sono aspetti fondamentali, in quanto le riduzioni dell'offerta di trasporto pubblico hanno conseguenze molto gravi per diversi settori dell'economia e della vita.

Il traffico merci deve essere gestito come un servizio pubblico

Un'evoluzione positiva del traffico merci su ferrovia può avvenire solo abbandonando il requisito dell'autonomia finanziaria previsto dalla legge e perseguendo invece un sostanziale aumento della quota di trasporto su ferrovia. Per definire un trasporto merci su ferrovia in grado di affrontare il futuro dobbiamo renderci conto che occorre un'offerta adeguata su tutto il territorio nazionale. Ciò potrà rendere il trasporto merci parte del servizio pubblico e, in quanto tale, riconoscergli il diritto ad un sostegno da parte degli enti pubblici.

Nessuna messa a concorso per le prestazioni ordinate e divieto di esternalizzare a ditte subappaltatrici

La tanto decantata concorrenza delle idee si è purtroppo dimostrata, anche nel settore dei bus, solo una concorrenza a livello di costi, perseguita tramite il peggioramento delle condizioni di impiego. Anche le esternalizzazioni a ditte subappaltatrici funzionano allo stesso modo. Pertanto, il SEV si sta impegnando contro il principio delle messe a concorso nel traffico ordinato.

I cantoni devono assumersi le loro responsabilità sociali e introdurre standard minimi, come per esempio un divieto di esternalizzazione a ditte subappaltatrici. Secondariamente, i criteri di aggiudicazione delle messe a concorso devono prevedere l'obbligo da parte delle imprese partecipanti di disporre di un CCL o la disponibilità ad elaborarlo con un sindacato riconosciuto.

L'impegno del SEV

Per avere condizioni di impiego e di lavoro di buona qualità occorrono buone condizioni quadro per il trasporto. Il SEV svolge attività di lobby per fare in modo che le rivendicazioni del personale trovino ascolto e considerazione a tutti i livelli politici. Ha pertanto relazioni continue e regolari con organizzazioni, autorità, con i rappresentanti dei trasporti pubblici, i membri del Parlamento svizzero e con l'ETF.



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuova proposta al congresso
Struttura organizzativa	Comitato centrale della sottofederazione VPT
Numero della proposta	K22.001
Responsabile	Centro di competenza durata del lavoro (Christian Fankhauser)

Miglioramento delle condizioni di lavoro

1. Proposta

1. La durata del turno di servizio non deve superare 10 ore. Eccezioni possono essere autorizzate nell'ambito di attività turistiche o stagionali.
2. Tutti i dipendenti dei trasporti pubblici devono beneficiare di una settimana di lavoro di 5 giorni, ossia di almeno 115 giorni liberi l'anno.
 - a. Le imprese sono tenute a offrire una durata del lavoro giornaliera media corrispondente alla settimana di 5 giorni.
3. Secondo la LDL, il turno di riposo dura al minimo 12 ore. **La riduzione del turno di riposo a 9 ore deve essere abolita.** L'ordinanza può autorizzare, a certe condizioni, la riduzione ad un minimo di 11 ore, con il consenso dei lavoratori o dei loro rappresentanti.
 - b. Il tempo di trasferta tra i diversi luoghi di entrata in servizio deve rientrare nel calcolo del tempo di lavoro.

Conclusione :

Chiediamo al SEV d'intervenire presso le imprese di trasporto concessionarie per includere questi tre punti nei contratti collettivi di lavoro, nei regolamenti o negli statuti.

2. Motivazione

Constatiamo un aggravio costante delle condizioni di lavoro. I dirigenti delle imprese di trasporto pubblico prestano sempre meno attenzione ai carichi di lavoro e ai tempi di riposo. Le discussioni con i colleghi nei locali di pausa confermano come gli aspetti legati ai «carichi di lavoro» e ai «tempi di riposo» siano molto sentiti. La presente proposta punta a migliorare la qualità di vita dei lavoratori dei trasporti pubblici e, soprattutto, a tutelare la loro salute.

Queste richieste aumentano inoltre l'attrattiva delle nostre professioni e quindi anche quella delle imprese del settore del trasporto in concessione in qualità di datori di lavoro.

Infine, andranno a ridurre i giorni di malattia che, secondo le direzioni delle imprese, comportano costi elevati.

3. Raccomandazione del comitato SEV

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta .

4. Decisione

Proposta accettata

Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Sottofederazione VPT
Numero della proposta	K22.002
Responsabile	Daniela Lehmann

Difesa dei trasporti pubblici regionali a bassa redditività

1. Proposta

Esigiamo che la Confederazione ritorni sulla propria volontà di trasferire oneri ai Cantoni, in modo da preservare il sistema di trasporto pubblico che fa parte nel patrimonio nazionale e che ci è invidiato dal mondo intero.

In un'epoca caratterizzata dalla crisi climatica e dall'esigenza di ridurre i tassi di CO₂, è aberrante constatare come linee ferroviarie, suscettibili di contribuire alla soluzione dei problemi ecologici a lungo termine, vengano minacciate di chiusura a seguito di considerazioni di carattere finanziario. Per far circolare un treno basta pochissima energia e il materiale rotabile ha una durata di vita molto elevata.

I risparmi conseguiti dalla Confederazione a seguito di queste decisioni sono pregiudizievoli per il futuro della mobilità svizzera e un segnale molto negativo per le generazioni future.

Conclusione:

Per questi motivi, chiediamo al SEV d'intervenire e di svolgere una campagna per indurre la Confederazione a ritornare sulle proprie posizioni riguardanti il finanziamento dei trasporti pubblici regionali con un basso tasso di redditività.

2. Motivazione

La pubblicazione dell'**Ordinanza sulle indennità per il traffico regionale viaggiatori 745.16** del 2009 e della **direttiva sulla redditività minima nel traffico regionale viaggiatori** del 2020 porteranno un forte aumento della pressione sui trasporti pubblici con un basso tasso di redditività. Nel prossimo futuro, numerosi villaggi non saranno più serviti dal trasporto pubblico, mentre il ruolo dello Stato dovrebbe essere proprio di collegare questi villaggi, indipendentemente dai calcoli di redditività.

L'ufficio federale dei trasporti (UFT) ha determinato due categorie di grado minimo di copertura dei costi (GCC). Il primo, del 10%, si riferisce al «collegamento universale» su linee di

autobus sino a 18 corse al giorno. Il secondo è del 20% e riguarda tutti i trasporti pubblici: bus, funivie, ferrovie o battelli.

Se una linea di trasporto pubblico non raggiunge il grado minimo di copertura dei costi richiesto dall'UFT, quest'ultimo stipula una convenzione sugli obiettivi, volta a migliorare il tasso di redditività. In caso di mancato miglioramento, la Confederazione rinuncia a partecipare al finanziamento della linea in questione.

Nel caso di linee ferroviarie che non raggiungono un grado di redditività del 30 per cento, i committenti devono verificare la possibilità di implementare offerte alternative con un rapporto costi/benefici più favorevole, considerando i costi della linea in questione, le frequenze nelle ore di punta e la qualità del servizio.

Se la Confederazione decide di rinunciare al finanziamento di linee a basso tasso di redditività, il compito di assumersi queste spese passa ai Cantoni. Purtroppo, le finanze di molti di essi sono molto meno sane di quelle della Confederazione, che invece sono floride. Fa quindi specie constatare che questo trasferimento di oneri tra Confederazione e Cantoni rischi di far perdere il lavoro ai nostri colleghi e di lasciare villaggi di periferia privi di trasporto pubblico.

3. Raccomandazione del comitato SEV

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta.

4. Decisione

- Proposta accettata
- Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Comitato e direzione sindacale SEV
Numero della proposta	K22.003
Responsabile	Comitato e Direzione sindacale SEV

Modifica della frequenza del congresso e istituzione di un'Assemblea dei delegati SEV

1. Proposta

Comitato e Direzione sindacale SEV propongono al congresso del 27 ottobre 2022 di modificare la frequenza del congresso, che attualmente si svolge ogni due anni. Dal 1° gennaio 2025, il congresso verrebbe organizzato **ogni quattro anni sull'arco di due giorni**.

Negli anni senza congresso verrebbe indetta un'Assemblea dei delegati SEV, di regola almeno una volta all'anno.

Il congresso SEV incarica Comitato e Direzione sindacale SEV di realizzare i provvedimenti necessari entro il prossimo congresso.

2. Motivazione

Il congresso 2009 ha deciso una riorganizzazione del SEV, rispettivamente dei suoi organi come la commissione direttiva, il comitato federativo e il congresso. In particolare, è stato deciso:

- il cambiamento del nome del SEV, divenuto in tedesco «Gewerkschaft des Verkehrspersonals», abbandonando così il termine di Federazione per identificarsi con quello di Sindacato.
- La creazione di una direzione sindacale, composta da presidente, da due vicepresidenti e dall'amministratore o amministratrice delle finanze.
- La creazione di un comitato SEV, composto dalle e dai presidenti centrali e da un membro per ogni sottofederazione, nonché da un membro ciascuno delle commissioni giovani, donne e migranti. È stata rivista anche la frequenza delle riunioni.
- Che il congresso avrebbe avuto luogo ogni due anni, alternando la durata di uno e di due giorni.

In questi tredici anni, abbiamo potuto raccogliere esperienze che ci permettono di trarre un bilancio molto positivo per quanto riguarda l'operato del comitato (organo strategico) e della

direzione sindacale (organo operativo). Per quanto riguarda la frequenza biennale del congresso, risulta invece opportuno fare ulteriori riflessioni.

Vi sono infatti molte valide ragioni che depongono in favore di un passaggio da un congresso ogni due anni a uno ogni quattro anni – con la **creazione di una nuova assemblea dei delegati** che si riunirebbe negli anni privi di congresso, di regola una volta all'anno. Questa modifica non intaccherebbe la democraticità delle strutture del SEV, anzi...

Elenchiamo qui alcune considerazioni (la lista non è esaustiva):

- Tra i maggiori sindacati, il SEV è ormai il solo a svolgere un congresso ogni due anni. Tutti gli altri prevedono da tempo un congresso ogni quattro anni, per ragioni di ordine sindacale, ma anche politico. Le proposte al congresso, i testi di orientamento, le direttive strategiche e i progetti politici sono generalmente concepiti in modo tale da rendere impossibile la presentazione di risultati concreti in meno di due anni. Questa situazione si rivela molto frustrante, per esempio per i colleghi che devono constatare come la loro proposta non abbia potuto essere realizzata poiché il tempo a disposizione era insufficiente. Con i testi di orientamento, si verifica la stessa situazione (vedasi per esempio la campagna per la riduzione della durata del lavoro nell'ambito della politica dei trasporti), come pure per i nostri progetti politici (per esempio, il nostro impegno per la cooperazione e contro la concorrenza, sempre nell'ambito della politica dei trasporti).
- Una frequenza quadriennale permetterebbe al nostro congresso di allinearsi ai periodi amministrativi (per esempio, i membri della direzione sindacale sono eletti per quattro anni) e al congresso dell'USS, che si svolge ogni quattro anni.
- I congressi di un solo giorno sono troppo brevi per permettere un dibattito approfondito sui temi fondamentali. Questa constatazione è generalmente condivisa ed è apparsa evidente subito dopo l'introduzione del congresso di un solo giorno. La durata di un solo giorno risulta soprattutto insufficiente quando ai dibattiti di fondo vengono ad aggiungersi elezioni, elezioni suppletive, commiati e argomenti statutari.
- Il fatto che non possiamo considerare seriamente l'opzione di ritornare ad un congresso di due giorni ogni due anni ridimensiona anche l'importanza di aspetti come la collegialità e il carattere di festa del congresso e abbiamo spesso sentito che le persone non partecipano volentieri ad un congresso di un solo giorno.
- Non da ultimo, va considerato l'aspetto finanziario: il passaggio a un congresso ogni quattro anni permetterebbe al SEV di conseguire risparmi netti (considerati i costi della costituzione e dell'organizzazione di un'assemblea dei delegati per ogni anno senza congresso) di circa CHF 150'000. Per il SEV si tratta di un importo considerevole, che potrebbe senz'altro essere utilizzato in modo molto più efficiente in favore dei nostri membri.

3. **Raccomandazione del comitato SEV**

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta.

4. **Decisione**

- Proposta accettata
- Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Commissione femminile SEV
Numero della proposta	K22.004
Responsabile	Lucie Waser

Partecipazione alla giornata femminista di protesta e di azione del 14.6.23

1. Proposta

La commissione donne del SEV chiede al SEV di partecipare attivamente, congiuntamente agli altri sindacati dell'USS, alla giornata femminista di protesta e di azione del **14 giugno 2023**.

2. Motivazione

Questa decisione del congresso delle donne USS verrà presentata anche al congresso USS del prossimo mese di novembre. Il congresso delle donne USS del 2021 ha deciso di indire una grande giornata femminista di azione e di protesta il 14 giugno 2023, giorno dello sciopero delle donne svizzere. La commissione donne SEV è molto favorevole a questa nuova giornata nazionale di azione e chiede al SEV di parteciparvi attivamente, impegnandosi in modo solidale con gli altri sindacati dell'USS, in modo da contribuire al successo di questa giornata di azione e di protesta del 14 giugno 2023.

Le rivendicazioni dell'ultima giornata di sciopero e di azione delle donne del 14 giugno 2019 non sono state realizzate, in quanto messe in secondo piano dall'avvento della pandemia da Covid. Nonostante la società abbia riconosciuto la rilevanza sistemica delle numerose professioni definite «femminili» e del lavoro non retribuito svolto dalle donne, senza il cui impegno la Svizzera durante il periodo di pandemia sarebbe probabilmente implorsa, poco è cambiato in questi anni dal punto di vista del riconoscimento e della ripartizione dei compiti tra i generi.

Per questo motivo, il 14 giugno 2023 diventerà un'altra giornata nazionale di protesta e di azione femminista, poiché è realmente giunto il momento che la Svizzera riveda i privilegi sin qui tramandati e le proprie strutture di potere, attribuendo al lavoro non retribuito il giusto riconoscimento sociale, al pari del lavoro retribuito.

3. Raccomandazione del comitato SEV

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta.

4. Decisione

Proposta accettata

Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Commissione Donne SEV
Numero della proposta	K22.005
Responsabile	Lucie Waser

Campagna nazionale 2023 "Stop alla violenza sessualizzata - non fa parte del lavoro!"

1. Proposta

La Commissione donne del SEV chiede di promuovere nel 2023 una campagna nazionale sul tema "Stop alla violenza sessualizzata - non fa parte del lavoro", per realizzare l'obiettivo politico n. 8 (prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo) dell'Accordo delle parti sociali europee sulle donne nel settore ferroviario "Women in Rail".

2. Motivazione

Nei settori dominati dai maschi, la violenza sessualizzata nei confronti delle donne fa parte del lavoro di molte colleghe. Questo deve cambiare urgentemente, poiché la violenza, in qualsiasi forma, non può e non deve mai far parte di un lavoro! Per modificare questi comportamenti occorre operare sulla sensibilizzazione e sulla percezione. Da decenni, il SEV si impegna per un comportamento corretto e rispettoso tra e nei confronti delle persone. Ora occorre un ulteriore impegno e una presa di posizione chiara che, oltre al SEV, coinvolga anche le imprese. Insieme, cambieremo l'ambiente di lavoro nel trasporto pubblico, rendendo tutto il settore attraente anche come posto di lavoro per le donne.

3. Raccomandazione del comitato SEV

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta.

4. Decisione

- Proposta accettata
- Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Commissione femminile SEV
Numero della proposta	K22.006
Responsabile	Valérie Solano (FFS) e Christian Fankhauser (ITC)

Conciliabilità tra vita lavorativa e vita privata per il personale delle professioni operative sul terreno e con orari di lavoro irregolari

1. Proposta

La commissione Donne del SEV chiede al SEV di promuovere la conciliabilità tra vita lavorativa e vita privata per il personale delle professioni operative sul terreno e con orari di lavoro irregolari (per esempio con lavoro a turni), tramite regolamentazioni del tempo di lavoro più flessibili. Si tratta di una premessa fondamentale per salvaguardare anche in futuro l'attrattiva di queste professioni e contrastare la mancanza di forze lavoro specializzate.

2. Motivazione

Per le imprese di trasporto, la possibilità di conciliare vita professionale e privata è una condizione indispensabile per trovare e mantenere il personale necessario. In questo ambito, i datori di lavoro devono sviluppare disposizioni di lavoro maggiormente flessibili per le professioni operative sul terreno, in particolare per il personale che lavora a turni o con orari irregolari, incompatibili con servizi come l'asilo nido o la scuola, ma anche con la partecipazione alla vita sociale. Allo stesso tempo, bisogna garantire che la flessibilizzazione di queste norme del lavoro non abbia conseguenze negative sullo sviluppo di competenze professionali e lavorative.

3. Raccomandazione del comitato SEV

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta.

4. Decisione

- Proposta accettata
- Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Sezione VPT Zentralbahn
Numero della proposta	K22.007
Responsabile	Aroldo Cambi

Quote associative eque per i/le pensionati/e

1. Proposta

Proponiamo al Congresso SEV di ridurre la quota associativa dei soci pensionati dalla metà a, nuovo, un quarto della quota di un socio attivo.

2. Motivazione

Negli ultimi anni, in Svizzera tutto è diventato sempre più costoso, mentre le pensioni sono diventate sempre più esigue.

3. Raccomandazione del comitato SEV

Il Comitato SEV raccomanda di respingere la proposta

- L'accettazione di questa proposta avrebbe come effetto di ridurre le entrate annuali del SEV di circa 950'000 franchi e di spingere l'organizzazione in una situazione di grave emergenza, costringendo l'apparato sindacale ad operare tagli drastici. Va inoltre ricordato che il SEV presenta un deficit strutturale di circa 700'000 franchi già senza gli effetti di questa proposta.
- Il sistema delle quote SEV è equo ed equilibrato. Fra le altre cose, la solidarietà è un aspetto importante. La solidarietà di cui i pensionati di oggi hanno goduto in passato come soci attivi viene ora trasmessa ai soci attivi di oggi. Funziona così da generazioni. Anche da questo punto di vista, una rottura del sistema non sarebbe né giusta né comprensibile.

4. Decisione

- Proposta accettata
- Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Commissione giovanile SEV
Numero della proposta	K22.008
Trattamento	Aroldo Cambi

Riduzione del contributo base SEV per membri con meno di 30 anni

1. Proposta

La Gioventù SEV chiede che il contributo base per membri con meno di 30 anni d'età venga ridotto del 50% per i prossimi 4 anni, a titolo di prova.

2. Motivazione

Il SEV deve affrontare una sfida di carattere demografico. Annate con nascite molto numerose stanno progressivamente raggiungendo la pensione e vi sono relativamente pochi nuovi membri che aderiscono al sindacato. Ne consegue una riduzione del numero di membri.

Spesso, lavoratrici e lavoratori giovani guadagnano meno e l'aumento dell'inflazione induce a esaminare in modo molto attento ogni voce di spesa. Discutendo personalmente con potenziali nuovi affiliati, constatiamo come il contributo da pagare venga indicato come argomento contrario.

Il dimezzamento del contributo base potrebbe costituire un incentivo finanziario all'adesione al sindacato, nonostante le circostanze menzionate. I contributi alla sottofederazione e alla sezione rimangono invariati.

Il periodo di prova verrebbe accompagnato da misure di reclutamento adeguate.

Tra 4 anni, si procederà alla verifica delle conseguenze di questo provvedimento e il congresso sarà chiamato a decidere sulla sua implementazione definitiva.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda di respingere la proposta.

- L'accettazione di questa proposta avrebbe come effetto di ridurre le entrate annuali del SEV di circa 390'000 franchi e di spingere l'organizzazione in una situazione di grave emergenza, costringendo l'apparato sindacale ad operare tagli drastici. Va inoltre ricordato

che il SEV presenta un deficit strutturale di circa 700'000 franchi già senza gli effetti di questa proposta.

- La struttura demografica sfavorevole dei nostri soci è ben nota agli organi preposti (primi fra tutti il comitato SEV e la direzione sindacale). Di conseguenza, andrebbero reclutati soci più giovani attraverso misure di marketing mirate – che, però, dovrebbero limitarsi ad offerte e incentivi che non aggravino ulteriormente l'attuale equilibrio finanziario.

4. Decisione

- Proposta accettata
- Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Nuove proposte al congresso
Struttura organizzativa	Sezione VPT Jura
Numero della proposta	K22.009
Trattamento	Aroldo Cambi

Onorificenza dopo 15 anni di affiliazione al SEV

1. Proposta

Il SEV onora la fedeltà dei propri membri dopo 25 anni di affiliazione. Vorremmo che questo periodo venisse ridotto a 15 anni.

2. Motivazione

Gli attuali sviluppi sociali, le circostanze economiche della vita lavorativa e le esigenze poste dalla vita associativa, dalle attività caritative, politiche e sindacali rendono opportuno riconsiderare i concetti di lealtà e riconoscimento.

Oggi, le persone non rimangono più sullo stesso posto di lavoro dalla fine della scuola, dell'apprendistato o dell'università. Sono molto più mobili, sia per quanto riguarda il lavoro e il datore di lavoro, sia nel loro coinvolgimento sociale, come per esempio nei sindacati.

Spesso le persone arrivano al trasporto pubblico molto più tardi nella loro carriera o, soprattutto i giovani, vi restano molto meno tempo. L'atteggiamento di fedeltà a un'azienda, a una regione geografica, a una professione o a un singolo settore non esiste più e non corrisponde più nemmeno alla realtà di oggi.

Abbreviare il periodo per ricevere un riconoscimento della propria fedeltà rafforzerebbe il senso di appartenenza e contribuirebbe alla fidelizzazione e alla partecipazione al SEV.

Per il SEV si tratta anche di rendersi visibile prima sul territorio, nelle aziende di trasporto, di reclutare nuovi membri, soprattutto giovani spesso meno interessati, e di fare affidamento su colleghe e colleghi membri da tempo, rafforzando la loro volontà di impegnarsi in azienda per conquistare nuovi membri e il loro impegno. Si tratta quindi di aumentare l'attrattiva.

Il Comitato SEV determina le modalità di espressione del riconoscimento (distintivo, diploma, ecc.).

I membri con 15-25 anni di appartenenza non sono automaticamente premiati ma, se lo desiderano, possono ottenere un riconoscimento retroattivo dal segretariato SEV.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda di accettare la proposta.

4. Decisione

Proposta accettata

Proposta respinta



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospenso
Struttura organizzativa	Sottofederazione VPT; Comitato centrale e commissione centrale
Numero della proposta	K17.002
Trattamento	Valérie Solano

Creazione di una centrale nazionale per le aggressioni e i delitti nelle imprese di trasporto

1. Proposta

- Troppe imprese e troppi cantoni, come pure alcune istanze giudiziarie, non rispettano l'articolo 59 della Legge sul trasporto viaggiatori. Il SEV interviene presso gli uffici cantonali e federali per far rispettare questo articolo.
- Il SEV chiede alle istanze competenti di far ricorso a misure di ordine superiore, quali per esempio la creazione di una centrale o di un ufficio nazionale per gli atti di violenza nei trasporti pubblici. Lo scopo è di elaborare statistiche di questi atti di violenza e analizzarle, in modo da consigliare collaboratrici e collaboratori, come pure gli utenti e permettere alle aziende di scambiarsi le «best practices».

2. Motivazione

Gli impiegati dei trasporti pubblici, come pure gli utenti, sono toccati dalla problematica degli atti di violenza. Ciononostante, vi sono ancora aziende dei trasporti pubblici che sono poco o mal attrezzate per far fronte a questi casi di aggressioni. Nonostante il SEV abbia creato una Charta contro la violenza nei trasporti pubblici alcuni anni fa, non tutte le aziende si sentono in dovere di fare il necessario. A seguito degli avvenimenti drammatici avvenuti a Le Diable-rets e a Salez nel 2016, numerosi interventi hanno chiesto la realizzazione di una centrale nazionale per gli atti di violenza. Vorremmo con la presente procedere concretamente in tal senso.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Le proposte in sospenso vengono automaticamente stralciate al terzo congresso, ossia quattro anni dopo la loro presentazione, se non sono ancora state concretizzate.

- Non c'è praticamente nessuna volontà politica, né da parte dell'UTP, di creare una centrale nazionale di questo genere. In questo modo finora non si è ottenuto nulla. Il SEV dovrà continuare ad affrontare la questione delle aggressioni e dei soprusi attraverso i canali sindacali.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospenso
Struttura organizzativa	Comitato centrale BAU
Numero della proposta	K17.004
Trattamento	Giorgio Tuti

Semplificazione del pagamento delle quote all'Unione Sindacale Svizzera e alle unioni sindacali cantonali e regionali

1. Proposta

I contributi alle unioni sindacali cantonali e regionali vengono corrisposti direttamente dal segretariato centrale SEV all'Unione Sindacale Svizzera. A tal fine, il SEV negozia con l'USS una quota unitaria a livello svizzero. La responsabilità della redistribuzione dei contributi alle unioni sindacali cantonali e regionali verrà delegata all'USS.

2. Motivazione

Nelle sottofederazioni continuano a emergere differenze nel pagamento dei contributi alle unioni sindacali cantonali e regionali, con il pericolo di una disparità di trattamento tra sottofederazioni e sezioni. Con questa proposta viene garantita un'uniformità di contributi e una parità di trattamento delle sezioni e delle sottofederazioni.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Le proposte in sospenso vengono automaticamente stralciate al terzo congresso, ossia quattro anni dopo la loro presentazione, se non sono ancora state concretizzate.
- Questa proposta non può essere attuata con un onere ragionevole. All'incirca 150 sezioni dovrebbero corrispondere al SEV i loro pagamenti invece di conteggiarli e versarli direttamente. In seguito, il SEV dovrebbe effettuare un versamento all'USS, che a sua volta dovrebbe effettuare i vari pagamenti alle unioni sindacali. Tutto quello che attualmente avviene in modo diretto, nel modo più semplice, verrebbe svolto in modo indiretto attraverso due interfacce supplementari. L'inefficienza aumenterebbe notevolmente già solo a causa dei flussi di pagamento.
- Le unioni sindacali cantonali hanno sistemi contributivi molto diversi (tariffe, ma anche attivi vs. pensionati) con criteri di delimitazione altrettanto diversi (luogo di residenza vs.

luogo di lavoro). In alcuni casi, le sezioni hanno negoziato soluzioni individuali vantaggiose. In caso di pagamento diretto al segretariato centrale SEV, queste soluzioni non potrebbero più essere applicate.

- La qualità di socio delle sezioni presso le unioni sindacali cantonali è un rapporto che comporta diritti e obblighi. I diritti e gli obblighi vengono esercitati direttamente tra le parti, come naturale e confacente, senza l'intervento di terzi (USS, SEV).

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione PV Winterthur-Schaffhausen
Numero della proposta	K17.005
Trattamento	Vincent Brodard

Imposizione fiscale dell'abbonamento generale (AG) FVP

1. Proposta

La sezione PV Winterthur-Sciaffusa chiede al SEV di impegnarsi affinché venga tolta l'imponibilità fiscale dell'AG FVP, richiamando le autorità fiscali sul fatto che questa imposizione è in contrasto con la Costituzione federale. Se del caso, questo torto deve essere sottoposto al Tribunale amministrativo federale.

2. Motivazione

Per la dichiarazione delle imposte dell'anno 2016, i pensionati detentori di un AG FVP hanno ricevuto un certificato di salario con l'importo da dichiarare. La richiesta dell'amministrazione fiscale di definire una quota di reddito imponibile ha suscitato grande indignazione presso i pensionati.

L'art. 8.1 della Costituzione federale precisa che: «Tutti sono uguali davanti alla legge». Questa imposizione è in contrasto con questo articolo, poiché vi sono molti altri lavoratori e lavoratrici che possono beneficiare di prestazioni o di prodotti a prezzo di costo, oppure di altre facilitazioni analoghe, fornite dal proprio datore di lavoro ed esenti da imposte. Il fatto che l'imposizione in questi casi comporterebbe per l'autorità fiscale un impegno molto più importante rispetto all'AG FVP delle FFS, non giustifica che questa autorità rinunci a renderle imponibili. Nel caso dell'AG FVP, non vi sono però problemi a rendere questo reddito imponibile per migliaia di beneficiari. È per questo che ci troviamo in questa situazione. Non è però ammissibile che si vada semplicemente a incassare soldi laddove è facile, mentre dove occorre un maggiore impegno vi si rinunci. Con queste modalità, viene creato un diritto a due velocità che infrange chiaramente la Costituzione federale.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Le proposte in sospeso vengono automaticamente stralciate al terzo congresso, ossia quattro anni dopo la loro presentazione, se non sono ancora state concretizzate.
- La riduzione del valore imponibile dell'AG FVP dipende dalle leggi cantonali. Responsabili sono le conferenze fiscali dei Cantoni, con le quali il SEV non può negoziare. Su questo tema il SEV non ha pertanto nessun margine di manovra.
- Non sono state prese ulteriori misure in relazione alla richiesta contenuta nella proposta. Gli sforzi profusi dal SEV per preservare l'offerta FVP per i pensionati e i membri della famiglia sono, invece, stati coronati da successo.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospenso
Struttura organizzativa	Sezione LPV Mittelland
Numero della proposta	K17.006
Trattamento	Christian Fankhauser (Centro di competenza Durata di lavoro)

Rotazione annuale per il personale che lavora a turni

1. Proposta

La rotazione annuale per il personale del trasporto pubblico che lavora a turni dovrebbe essere strutturata sulla base di almeno 118 giorni liberi.

2. Motivazione

Per strutturare una rotazione annuale attraente e valida, a seconda del numero di settimane su cui si estende, devono essere previsti almeno 118 giorni liberi.

Si deve evitare di penalizzare il personale che lavora a turni, rispetto a chi ha un orario di lavoro regolare. Collaboratrici e collaboratori che lavorano a orari regolari beneficiano, oltre ai normali fine settimana e ai giorni festivi previsti dalla legge, anche di fino a 5 giorni di ponte all'anno.

Le disposizioni attuali creano una specie di società a due velocità in seno alla stessa azienda. Una situazione che dovrebbe essere evitata.

Una rotazione annuale con un maggior numero di giorni liberi avrebbe inoltre senz'altro ricadute positive anche sulla soddisfazione del personale.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Le proposte in sospenso vengono automaticamente stralciate al terzo congresso, ossia quattro anni dopo la loro presentazione, se non sono ancora state concretizzate.
- La richiesta era stata avanzata durante le trattative per il CCL 2018 di FFS e FFS Cargo in relazione all'accordo sulla durata del lavoro e all'attuazione dei supplementi di tempo per le pause fuori sede, ma non ha potuto essere concretizzata.

- Il SEV sta lavorando con le ITC nella direzione richiesta, ma la realtà di molte ITC, soprattutto nel trasporto regionale con autobus, ne impedisce un'attuazione immediata.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione LPV Mittelland
Numero della proposta	K17.007
Trattamento	Christian Fankhauser (Centro di competenza Durata di lavoro)

Vacanze per tutti dal sabato alla domenica

1. Proposta

Chiediamo che tutti i dipendenti dei trasporti pubblici, indipendentemente dalla loro attività professionale, possano beneficiare di vacanze che inizino al sabato e durino sino alla domenica compresa.

2. Motivazione

Le disposizioni attuali previste per esempio dal CCL FFS o FFS Cargo, secondo le quali "generalmente le vacanze durano da sabato a sabato", penalizzano e creano una disparità di trattamento tra collaboratrici e collaboratori che lavorano a turni con orari irregolari, rispetto a chi lavora con orari regolari.

Il tempo di recupero è però uguale per tutti gli esseri umani, per cui la settimana di vacanza dovrebbe essere della stessa durata per tutti.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Le proposte in sospeso vengono automaticamente stralciate al terzo congresso, ossia quattro anni dopo la loro presentazione, se non sono ancora state concretizzate.
- Presso le FFS, il CCL prevede che le ferie durino generalmente da sabato a sabato. Una singola o la prima settimana di ferie comprende cinque giorni lavorativi, due giorni di compensazione e un giorno di riposo. Le altre settimane di vacanza sono pianificate con cinque giorni lavorativi, un giorno di compensazione e un giorno di riposo. Se l'organizzazione del lavoro e l'esercizio lo consentono, la domenica dopo le vacanze può anche essere concessa come giorno di riposo. In singoli casi sono possibili deroghe con il consenso della collaboratrice o del collaboratore coinvolto.

- Pertanto, presso le FFS la proposta è soddisfatta, ma non ancora per la maggior parte delle ITC. Nell'implementazione, il problema è che durante la domenica si necessita dello stesso effettivo di personale che durante la settimana. Ma a causa della regolamentazione restrittiva delle domeniche, non sempre c'è abbastanza personale disponibile.
- In molte ITC la richiesta avanzata con la proposta non è realizzabile. Tuttavia, viene messa sul tavolo di tutte le trattative per il rinnovo di un CCL.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospenso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Comitato centrale LPV
Numero della proposta	K17.010
Trattamento	Christian Fankhauser (Centro di competenza Durata di lavoro)

Conteggio del tempo di lavoro con i nuovi programmi di pianificazione

1. Proposta

Nel conteggio del tempo di lavoro, i minuti iniziati in un turno vengono sempre arrotondati per eccesso. I contratti collettivi di lavoro dovranno riprendere un articolo in tal senso.

2. Motivazione

Per la pianificazione dei turni, vengono sempre più spesso utilizzati nuovi programmi. Fino ad oggi, i turni venivano calcolati esattamente al secondo e poi arrotondati al prossimo minuto superiore. Il conteggio mensile prevede la somma delle ore, dei minuti e dei secondi così ottenuti.

In futuro si utilizzeranno sempre più spesso i cosiddetti minuti industriali, cioè minuti centesimali che vengono calcolati e arrotondati secondo le regole commerciali. Ciò ha sensibili conseguenze sui saldi del tempo e sulle indennità.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Le proposte in sospeso vengono automaticamente stralciate al terzo congresso, ossia quattro anni dopo la loro presentazione, se non sono ancora state concretizzate.
- In molte ITC la richiesta avanzata con la proposta non è realizzabile. Tuttavia, viene messa sul tavolo di tutte le trattative per il rinnovo di un CCL.
- Nel 2020, il comitato centrale della sottofederazione LPV raccomanda di ritirare la proposta: con i moderni software di pianificazione, i rendiconti orari del personale sono poco trasparenti, ma vengono calcolati con precisione. Per facilitare la lettura occorre intervenire presso le singole ITC.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte all'attenzione del congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sottofederazione LPV
Numero della proposta	K19.001
Trattamento	Valérie Solano

Trattative per un CCL di settore per la lunga percorrenza a scartamento normale

1. Proposta

Il SEV negozia con le FFS e con altre imprese di trasporti pubblici un CCL di settore per la lunga percorrenza a scartamento normale. Il caso Crossrail ha dimostrato quanto sia importante un tale CCL. Questo CCL dovrebbe essere negoziato e dichiarato d'obbligatorietà generale al più tardi entro la prossima assegnazione della concessione a lunga percorrenza.

2. Motivazione

L'Ufficio federale dei trasporti (UFT) sta portando avanti la politica di liberalizzazione del traffico ferroviario. Dopo il traffico merci, tocca ora al traffico viaggiatori subirne le conseguenze. Il dumping salariale promosso dallo Stato non può e non deve essere accettato. Con un CCL di settore per la lunga percorrenza a scartamento normale devono essere preservati tutti i nostri posti e le rispettive condizioni di lavoro.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- L'obiettivo dei documenti programmatici del SEV era quello di modificare la politica dei trasporti dell'UFT passando dalla concorrenza alla collaborazione. Nel frattempo, il SEV ha raggiunto questo obiettivo per il trasporto ferroviario, come si evince dall'accordo tra FFS e BLS nel quale le due imprese si sono impegnate a collaborare a scapito della concorrenza a partire dal cambiamento di orario nel 2019. La concessione per il traffico a lunga percorrenza rimarrà per altri dieci anni alle FFS, che possono assegnare singole linee ad altre imprese senza un adeguamento della concessione. Il futuro della concessione a partire dal 2029 sarà discusso a tempo debito nel DATEC.
- In tal modo, grazie alla convincente politica del SEV si è riusciti a mettere un freno alla liberalizzazione del traffico viaggiatori a favore di una cooperazione tra imprese ferroviarie.

Per preservare le condizioni di lavoro non vi è più la necessità di un CCL di settore per la lunga percorrenza a scartamento normale, i CCL esistenti vengono applicati e il mercato è impermeabile a nuovi operatori del trasporto su rotaia.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Comitato centrale AS
Numero della proposta	K19.005
Trattamento	Vivian Bologna, Chantal Fischer

Applicazione SEV per dispositivi iOS e Android

1. Proposta

Con la presente proposta chiediamo che per i nostri membri sia sviluppata dal SEV un'applicazione (App) per i dispositivi iOS e Android destinata alla comunicazione bidirezionale personalizzata.

2. Motivazione

Mediante un'applicazione mobile è possibile migliorare i contatti con i membri e intensificare la comunicazione fra il SEV e i suoi membri e viceversa. L'app andrà a completare gli attuali canali di comunicazione e costituirà un passo importante verso il futuro che il SEV può e deve poter realizzare per i suoi 100 anni. Essa sarà inoltre un importante argomento per il reclutamento e la fidelizzazione dei nostri iscritti. Permetterà altresì di semplificare le procedure amministrative e di ridurre i costi.

A nostro avviso potrebbero essere realizzate e implementate le funzioni seguenti:

- Area interna / area riservata ai membri
 - Attestato di socio
 - Impostazioni di profilo (giornale sì / no ecc.)
- Giornale SEV
- Newsfeed (in modo analogo a Facebook?)
- Calendario / agenda
- Formulario di contatto
- Indirizzi d'emergenza > Scheda per i casi urgenti
- Annuncio online via app (senza inoltro al sito web)
- Contatti SEV
 - Sottofederazioni / sezioni?
 - Link a determinate persone (per es. dall'attestato di socio al presidente)
 - Scheda con la rete di fiduciari

- Corsi (Movendo?)
- Notifiche push (da attivare / disattivare)
- Aggiornamento dei dati
- Vantaggi per i membri
 - Ordinazione buoni Reka
 - Ordinazione dallo shop SEV
- Lettore QR: ad es. collegato ad articoli
- Dovranno essere possibili ulteriori sviluppi che tengano conto delle esigenze delle sotto-federazioni.
- ecc.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Il congresso 2019 ha ricevuto una richiesta di analisi.
- Il settore Comunicazione ha quindi analizzato la situazione e appurato, attraverso un sondaggio, se i responsabili della comunicazione e dei siti web delle sottofederazioni ritenessero un'app del genere utile e necessaria.
- L'entusiasmo per le app si sta smorzando: molte aziende e imprese rinunciano ormai ad app proprie. La tendenza è quella di tornare a siti web ottimizzati in grado di girare su tutti i dispositivi.
- Al momento, nessuno al SEV vede un reale valore aggiunto in un'app: i soci possono già trovare tutte le informazioni importanti sul sito web, che dopo la rielaborazione è molto più chiaro e ottimizzato anche per i dispositivi mobili. I soci vengono informati sulle notizie importanti tramite il giornale o la newsletter del giornale e sui contenuti molto rilevanti tramite la newsletter. In particolare, le intervistate e gli intervistati ritengono che l'utilizzo più assiduo della newsletter come canale informativo rappresenti già un notevole miglioramento.
- Per le ragioni sopra esposte, il settore Comunicazione del SEV raccomanda di respingere la proposta e suggerisce di proseguire con l'implementazione della strategia digitale come indicato di seguito, il che soddisfa già così molti dei requisiti di un'app:
 - il sito web esistente è stato ottimizzato per tutti i canali (nuovo layout, navigazione e contenuti rivisti)
 - strategia della newsletter: approccio migliorato e mirato ai diversi gruppi di soci
 - strategia per i social media: sviluppo della community di Facebook, valutazione di altri canali
- Inoltre, l'IT del SEV ha creato un nuovo portale di sezione che offre la possibilità di riunire in un unico luogo tutte le informazioni importanti per le funzionarie e i funzionari.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte all'attenzione del congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione PV Zurigo
Numero della proposta	K19.004
Trattamento	Vincent Brodard

Finanziamento integrale dell'acquisto di un abbonamento generale (AG) FVP con i buoni Reka e possibilità di depositare l'AG FVP senza spese

1. Proposta

La sezione propone che le spese di acquisto di un AG FVP possano essere pagate al 100 % con buoni Reka. Inoltre, la sezione chiede che i pensionati possano depositare il loro AG FVP senza spese in caso di assenza prolungata (uguaglianza di trattamento con l'abbonamento generale normale).

2. Motivazione

Le FFS stanno chiudendo le loro agenzie di viaggio. Per i pensionati questo è un peggioramento, in quanto le loro prenotazioni venivano fatturate esenti da spese e potevano essere pagate con i buoni Reka. Tutto ciò ormai non è più possibile. Poter pagare l'AG FVP allo sportello con dei buoni Reka risponde ad un reale bisogno dei pensionati.

Questa proposta sostituisce la proposta al congresso K15.025 che, secondo gli statuti, dovrà essere stralciata. Il tema di questa proposta resta di fatto attuale.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di lasciare la proposta in sospeso.

- Il SEV ha più volte sollevato con l'UTP la questione del finanziamento dell'acquisto di un abbonamento generale FVP con i buoni Reka, ma finora senza successo. Il problema sta nel fatto che i punti vendita FVP non possono tenere una cassa.
- Sarà possibile depositare l'AG FVP senza spese quando, da fine 2023, l'FVP sarà integrato nello SwissPass.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione VPT VZO
Numero della proposta	K19.008
Trattamento	Wossen Aregay

Direttiva giuridicamente vincolante per i test alcolemici nelle imprese di trasporto pubbliche

1. Proposta

Il SEV riceve mandato per esigere dalle autorità responsabili (UFT, UTP, preposti federali per la protezione dei dati, ecc.) l'elaborazione di direttive giuridicamente vincolanti per i test alcolemici nelle imprese di trasporto pubbliche.

2. Motivazione

Attualmente, vige una grande insicurezza sul piano giuridico per ciò che concerne i controlli di alcolemia a sorpresa. Rispettivamente, quali siano le condizioni quadro che regolano questo genere di controlli sporadici. In molte aziende, questi controlli sono applicati attualmente contro le raccomandazioni dei responsabili della protezione dei dati.

Molte collaboratrici e collaboratori non osano opporsi a questi controlli non conformi, in quanto le direzioni rischiano di interpretare il rifiuto come un atto per astenersi dal controllo e questo potrebbe portarli sino ad un licenziamento.

Una direttiva elaborata per il settore dei trasporti pubblici con carattere giuridicamente vincolante per l'attuazione dei test alcolemici, avrebbe il pregio di garantire sicurezza, chiarezza e uno standard sul quale il personale delle aziende potrebbe appoggiarsi.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di lasciare la proposta in sospeso.

- Esiste una base giuridica sufficiente per quanto riguarda la natura volontaria dei test alcolemici con etilometro. Per quanto riguarda la procedura, nel settore degli autobus non esiste alcuna base giuridica. I vettori hanno una propria prassi, che però non è trasparente per le collaboratrici e i collaboratori. Si impone quindi una direttiva nel settore degli autobus (in analogia alla direttiva sull'accertamento dell'incapacità di prestare servizio nel settore ferroviario) – tanto più in vista della nuova legge sulla protezione dei dati.

- Nel luglio 2022, il SEV ha inviato all'UFT la richiesta di elaborare una nuova direttiva per il settore degli autobus analoga a quella sull'accertamento dell'incapacità di prestare servizio nel settore ferroviario.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospenso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione VPT Sottoceneri e conferenza di settore Bus
Numero della proposta	K15.012
Trattamento	Christian Fankhkauser

Revoca della licenza di condurre per autisti professionisti

1. Proposta

La sezione VPT Sottoceneri e la conferenza di settore Bus chiedono al segretariato centrale SEV di verificare le possibilità, rispettivamente di intraprendere i passi necessari, affinché gli autisti di bus a cui, per infrazioni alla legge sulla circolazione commesse durante la vita privata è stata ritirata la licenza di condurre, possano continuare la loro attività professionale.

Ciò permetterebbe di evitare loro ripercussioni, spesso anche molto pesanti, sul posto di lavoro, che possono giungere sino alla messa in discussione del rapporto di lavoro.

2. Motivazione

Negli ultimi mesi, le norme legali per la circolazione stradale vengono applicate con rigore crescente, che porta con maggior frequenza al ritiro, per periodi più lunghi rispetto al passato, della licenza di condurre.

Questo provvedimento, per un autista di bus, ha una portata che va molto oltre a quella del cittadino comune, confrontato solo con limitazioni della propria vita privata. Per l'autista di bus, infatti, dalla licenza di condurre dipendono anche le condizioni economiche, dato che la revoca può compromettere il suo rapporto di lavoro. Da questo punto di vista, a parità di infrazioni, va rilevato come gli autisti di bus debbano subire una pesante discriminazione.

Questa discriminazione esiste anche nei confronti dei conducenti degli altri veicoli del trasporto pubblico (macchinisti, piloti di battello o di navigazione), la cui funzione professionale non viene rimessa in discussione in caso di revoca della licenza di condurre un veicolo stradale.

Il periodo in cui l'autista al quale è stata revocata la licenza non può essere impiegato nella sua funzione e grava spesso sull'esercizio di tutta l'azienda e, di riflesso, sulle altre colleghe e sugli altri colleghi, chiamati a sostituire il o la collega mancante.

In altre nazioni europee, la revoca della licenza di condurre non preclude necessariamente la possibilità di condurre bus a livello professionale, a condizione di disporre di una «licenza di abilitazione alla guida». Una simile disposizione sarebbe auspicabile anche nel nostro paese.

Chiediamo quindi al SEV di fare quanto in suo potere per rimediare a questa situazione che, per le ragioni qui esposte, pone con crescente frequenza problemi agli autisti di bus.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Durante il trattamento della proposta al congresso, sono state intraprese diverse azioni politiche in Parlamento. In particolare, sono state presentate alcune mozioni.
- La mozione della segretaria sindacale SEV e Consigliera nazionale Edith Graf-Litscher è stata accolta sia dal Consiglio nazionale, sia da quello degli Stati. Essa chiedeva una distinzione più chiara tra il ritiro della licenza di condurre a livello privato e professionale.
- Con l'accettazione di questa mozione da parte di entrambe le camere permette di considerare soddisfatta la richiesta di questa proposta al Congresso.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospenso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione LPV Ticino
Numero della proposta	K17.015
Trattamento	Christian Fankhauser (Centro di competenza Durata di lavoro)

Introduzione di un congedo di paternità presso tutte le aziende svizzere di trasporto pubblico

1. Proposta

Il sindacato SEV si adopera nelle sedi più opportune al fine di introdurre un congedo di paternità presso tutte le aziende svizzere di trasporto pubblico.

In particolare l'obiettivo deve essere il raggiungimento di un congedo pagato che ammonti a 10 giorni, 15 in caso di parto gemellare. In aggiunta, ai neopapà deve essere garantita la possibilità di poter usufruire, in caso di necessità, di un ulteriore congedo, non pagato, della durata massima di 30 giorni durante il primo anno, calcolato dal giorno della nascita.

2. Motivazione

È infatti giunta l'ora di adeguare questo tipo di congedo ai tempi odierni e alle realtà esistenti in tanti Paesi europei.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- L'introduzione di un congedo di paternità di due settimane finanziato tramite le indennità per perdita di guadagno (IPG) è stata adottata da una maggioranza del 60,3% in occasione delle votazioni del 27 settembre 2020. Il Consiglio federale ha fissato al 1° gennaio 2021 l'entrata in vigore della modifica di legge. Da allora, il SEV porta questo tema sul tavolo di ogni trattativa per il rinnovo di un CCL.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospeso



SEV Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

10 Proposte al congresso

	Proposte al congresso in sospeso
Struttura organizzativa	Sezione LPV Ticino
Numero della proposta	K19.006
Trattamento	Valérie Solano

Contratti collettivi di lavoro (CCL) presso tutte le aziende di trasporto ferroviario merci

1. Proposta

Il SEV si adopera per stipulare contratti collettivi di lavoro (CCL) presso tutte le aziende di trasporto ferroviario merci.

2. Motivazione

La liberalizzazione nel trasporto ferroviario merci in Svizzera ha permesso a svariate nuove aziende di affacciarsi sul mercato. Queste nel tempo non solo hanno saputo stare a galla, ma hanno anche allargato il loro campo di azione. Le stesse però a tutt'oggi sembrano non considerare prioritario stipulare CCL, il che denota che il loro interesse è più orientato al successo imprenditoriale che alla tutela del proprio personale e delle sue condizioni di lavoro.

Visto che queste aziende, notabene svizzere, non avendo un CCL praticano di fatto un dumping strisciante, è importante correre ai ripari prima che il loro operato metta in pericolo il buon lavoro sindacale fatto sinora presso le aziende di riferimento FFS e BLS.

3. Raccomandazione

Il Comitato SEV raccomanda, di stralciare la proposta.

- Spingendo con le autorità di vigilanza per la collaborazione piuttosto che per la concorrenza nel settore del trasporto su rotaia, compreso il traffico merci, il SEV ha influenzato la politica di liberalizzazione.
- Il SEV ha stipulato o sta stipulando contratti collettivi con le imprese di trasporto merci su rotaia. Il CCL di FFS Cargo era prioritario. Il SEV ha stipulato un CCL anche con BLS Cargo. Con Cargo International il CCL sta per essere firmato. Per quanto riguarda Rail-Care (ITC), il SEV sta organizzando le attività sindacali.

4. Decisione

- Proposta stralciata
- Proposta in sospenso



SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Wortmeldung Kongress / Intervention au congrès / Intervento al congresso

<input type="checkbox"/> Wortmeldung Intervention Intervento	<input type="checkbox"/> Antrag Proposition Proposta	<input type="checkbox"/> Ordnungsantrag Motion d'ordre Mozione d'ordine
--	--	---

Redner/in Nummer:

Numéro d'orateur/oratrice:

Numero d'oratore/oratrice:

Redner/in / Orateur/Oratrice / Oratore/Ora- trice:
Unterverband / Sektion / Kommission :
Sous-fédération/Section/Commission:
Sottofederazione/Sezione/Commissione:
Traktandum / Objet / Oggetto:
Titel / Titre / Titolo:

Sachbearbeiter/in:
Secrétaire:
Segretario/Segretaria:
Bemerkungen/Remarques/Osservazioni

Verteiler:		Kopien
Präsidium:	Danilo Tonina, Peter Käppler, Giorgio Tuti, Valérie Solano, Christian Fankhauser, Aroldo Cambi, Christina Jäggi	7
Übersetzung:	Übersetzer/in deutsch, französisch (2), italienisch	4
Kommunikation:	Zeitung SEV, journal SEV, giornale SEV	3
Wortmeldetisch:	Redner/in, Registratur, Reserve	3
Sachbearbeiter/in:	gemäss Angabe auf Wortmeldung (1 – 2)	2

Text/Texte/Testo:

.....

.....

.....

.....

.....