



SEV N.1

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



SUCCESSI
Salari
in
aumento

6 e 7

EDITORIALE di Matthias Hartwich,
presidente

Solidarietà, rispetto e trasparenza

Il 1° febbraio assumerò la presidenza del SEV. Ringrazio Giorgio Tuti per l'organizzazione efficiente e solida che lascia in eredità. Un grosso grazie va tuttavia soprattutto alle colleghe e ai colleghi che mi hanno dato fiducia e che nelle ultime settimane mi hanno accolto calorosamente a braccia aperte. Sono particolarmente onorato di poter lavorare per un sindacato che appartiene ai volontari, alla milizia. Il fatto che persone provenienti dalle aziende con cui negoziamo abbiano voce in capitolo costituisce un grande valore aggiunto per la nostra attività. Sono uomini e donne che sanno quali sono i problemi e dove è richiesto il nostro intervento di segretarie e segretari sindacali. Questo sistema di milizia va mantenuto forte.

In quest'ottica tre sono i valori

fondamentali per me: solidarietà, rispetto e trasparenza, sia all'interno sia all'esterno.

La solidarietà è alla base della nostra attività. Vogliamo supportarci a vicenda e assicurare così che il lavoro dei nostri membri venga apprezzato come merita. Il rispetto è imprescindibile per affermarci come sindacato. Rispetto e garbo devono riflettersi anche nei rapporti interpersonali per permetterci di progredire. Questo vale anche per le trattative e i colloqui con le nostre e i nostri partner politici ed economici esterni. La trasparenza è decisiva perché i nostri soci e l'opinione pubblica comprendano sempre quello che facciamo come sindacato e gli obiettivi che perseguiamo.

Riferire apertamente in modo onesto sulle nostre decisioni e atti-

vità è un aspetto a cui tengo molto.

Le sfide restano le stesse: chiediamo sempre buoni contratti collettivi di lavoro e salari adeguati. Contemporaneamente ci impegniamo a tutti i livelli per tutelare gli interessi dei nostri soci in ambito di politica dei trasporti, sociale e ambientale. Oltre alle imminenti discussioni sulla previdenza di vecchiaia, ci attende anche la sfida della protezione del clima. Fra cinque mesi voteremo una legge su questo tema e ciò rappresenta una grande opportunità. Una cosa è chiara: il SEV si impegnerà in prima linea nello sviluppo e nella presentazione di soluzioni volte a contrastare il cambiamento climatico. Il trasporto pubblico è parte integrante della soluzione per una mobilità rispettosa del clima per le generazioni future.

Navigazione

Il 2022 è stato un buon anno, ma manca personale.

2

Giorgio Tuti

Il presidente uscente del SEV ricorda gli anni del suo intenso mandato.

5

Officine Bellinzona

Ancora incertezze tra i lavoratori per le mancate risposte delle FFS.

9

Smistamento: petizione RBL

Le condizioni di lavoro nella stazione di smistamento di Limmat (RBL) stanno diventando sempre più precarie. Le misure annunciate da FFS Cargo non hanno dato praticamente alcun frutto. I dipendenti hanno ora lanciato una petizione insieme al SEV, nella quale indicano i problemi concreti e chiedono soluzioni.

RBL è il fulcro del traffico merci svizzero. Ogni giorno, presso il più grande impianto di smistamento di carri merci della Svizzera, vengono effettuate diverse migliaia di manovre. "Il numero di colleghi malati è preoccupante e il rischio di incidenti è elevato", afferma il segretario del sindacato SEV Philipp Hadorn, sulla base dei feedback dei colleghi.

Cargo Int. Decisione salomonica

Presso FFS Cargo International, Max Weiler del SEV e Thomas Gass del VSLF sono stati eletti rappresentanti della CoPe del deposito di Muttenz. Poiché finora c'è stato un solo seggio CoPe a Muttenz, per il quale si sono presentati due candidati, si è trattato di fatto di un'elezione combattuta, come riportato dal giornale SEV del 16 dicembre 2022. Tuttavia, poco dopo la stampa del numero, la direzione dell'azienda ha deciso di aumentare a due il numero di posti nella CoPe delle tre sedi. I due candidati sono quindi tacitamente eletti a Muttenz il 1° gennaio 2023. A Bellinzona il secondo seggio rimane per il momento vacante, in quanto si è candidato solo l'attuale rappresentante della CoPe Gabriele Bianchi (SEV). A Olten, dove c'erano già due seggi, sono stati eletti gli attuali titolari.



Il nuovo membro del Comitato esecutivo del settore navigazione, Manuel Pinto da Costa Silva, capitano sul lago di Neuchâtel, si presenta.

GIORNATA VPT – SETTORE NAVIGAZIONE

Buone le cifre, ma manca personale

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Lo scorso anno, la fine delle misure legate al coronavirus ha fatto bene alla navigazione sui laghi svizzeri. Il personale ha però beneficiato solo relativamente di questa situazione, ed è confrontato praticamente ovunque con effettivi insufficienti. È quanto hanno riferito i membri SEV delle compagnie di navigazione al raduno di settore VPT, il 18 gennaio scorso a Lucerna.

Anche se fuori nevicata, a bordo del «Gotthard», ormeggiato al molo accanto al Centro Cultura e Congressi di Lucerna, fa piacevolmente caldo. Una quarantina tra colleghe e colleghi delle compagnie svizzere di navigazione lacustre sono convenuti per il primo raduno di settore VPT del nuovo anno. Meno gradevole appare la situazione per chi lavora su molti bacini svizzeri. Benché numerose compagnie lo scorso anno abbiano registrato risultati da record, le cose per i dipendenti non vanno troppo bene. A pesare è in particolare la carenza di personale.

Il segretario sindacale SEV Angelo Stroppini ha fornito una panoramica della situazione sui laghi ticinesi. Il lavoro sindacale si avvale ancora positivamente degli scioperi condotti nel 2017 e nel 2018. Il CCL per gli addetti della navigazione del Lago di Lugano (SNL) è stato prolungato fino a fine 2026. Esso prevede aumenti automatici dei salari e la possibilità di far capo a un tribunale arbitrale in caso di controversie. L'Ufficio federale dei trasporti ha inoltre dato ragione al SEV in una causa contro la SNL, che ha dovuto apportare miglioramenti alle condizioni di lavoro. Al momento anche il grado di sindacalizzazione è eccellente, ha riferito Angelo Stroppini, aggiungendo che: «le società di navigazione continuano a stupirci con sempre nuove idee. È un bene che noi siamo organizzati al meglio come sindacato e possiamo reagire.»

Rimane invece critica la situazione sul Lago Bodanico. Il nuovo presidente della sezione Bodensee SBS, Pascal Müller, ha informato di come

la direzione della società, ormai completamente privatizzata da 15 anni, rifiuti ancora di sedersi al tavolo con il SEV. La legge sulla durata del lavoro viene comunque rispettata ed è stato possibile conseguire un risultato sorprendentemente buono anche con le attuali misure salariali. La cosa non deve stupire, vista l'acuta scarsità di personale. Pascal Müller non è sicuro se quest'anno sarà possibile garantire appieno l'esercizio.

Il personale manca anche sul lago di Bienna, ha spiegato il presidente della sezione BSG Mike Wiedmer. Spesso i giovani marinai lasciano di nuovo l'azienda non appena conclusa la formazione. A volte il dialogo con la direzione si rivela estremamente difficile.

Non molto è cambiato per la società di navigazione BLS, distaccata dall'omonima impresa ferroviaria. Vi è stato grande scompiglio quando di punto in bianco un investitore basilese del ramo avrebbe voluto avviare una «acquisizione ostile». Inoltre la direzione era intenzionata ad adottare un nuovo modello salariale, ha spiegato Martin Schild, capitano sul Lago di Brienz: «Ma alla fine la montagna ha partorito il classico topolino.» Né l'acquisizione da parte dell'investitore né il cambiamento del sistema di retribuzione sono ... andati in porto. Invece, il Gran Consiglio del Canton Berna ha accordato alla società di navigazione un credito per acquistare un nuovo battello per il Lago di Thun.

Nel complesso, le e i rappresentanti del personale di tutte le compagnie di navigazione hanno saputo ottenere misure salariali abbastanza soddisfacenti, sebbene le trattative siano state a volte difficili e in alcune aziende il clima di lavoro rimanga teso. «Spesso – ha ancora spiegato un collega – al momento di intraprendere con noi i negoziati sui salari e su un nuovo CCL, le aziende hanno avanzato l'argomento dell'imminente crisi energetica e delle rispettive misure di risparmio». Le compagnie di navigazione hanno cercato di risparmiare in altri ambiti, con effetti non sempre negativi. «Sul Lago Bodanico abbiamo ridotto la velocità e così facendo cala moltissimo anche il consumo di carburante», ha aggiunto Pascal Müller, mentre il suo collega bernese Mar-

tin Schild ha commentato: «Vorrei che si facesse lo stesso sul Lago di Brienz. In questo modo avremmo meno stress.» Sarebbe inoltre auspicabile che tutte le aziende accordassero facilitazioni di viaggio al personale. Infatti non tutte le compagnie di battelli offrono un AG FVP ai loro dipendenti.

Con evidente orgoglio René Schnegg, vicepresidente della Commissione centrale VPT, ha presentato le cifre degli effettivi per lo scorso anno: nel 2022 la VPT ha saputo reclutare ben 952 nuovi membri. Anche il vicepresidente del SEV Christian Fankhauser si è molto rallegrato: «Non ho mai visto così tante colleghe a un raduno della navigazione.»

Riguardo alle sfide di politica sociale che ci attendono quest'anno, egli ha spiegato che: «Dobbiamo vincere la votazione sulla 13esima mensilità AVS. E dobbiamo lottare contro un peggioramento delle rendite di cassa pensione.» Ha poi aggiunto: «Sul piano politico potrebbe crearsi qualche grattacapo l'avvicendamento alla testa del DATEC. Siamo curiosi di sapere se riusciremo a conquistare l'ex lobbista dell'automobile Albert Rösti per il trasporto pubblico. La direzione sindacale lo ha già invitato a far visita al SEV.»

Nel pomeriggio è salito a bordo del «Gotthard» anche Matthias Hartwich, che ha raccontato ai presenti la sua storia: «Io non vengo dal lago, ma dal mare», ha scherzato il neopresidente SEV, originario del Nord della Germania. «E ho anche lavorato per la navigazione. Da giovane studente ero impiegato come operaio nel porto di Bremerhaven, dove aiutavo a scaricare le grandi navi.» Da allora si è impegnato con passione per la causa sindacale, per una buona ragione: «Nessuno nasce eroe. Ma se siamo solidali e ci uniamo, allora saremo forti.» In seguito il Comitato del settore Navigazione si è congedato dalla «pirata» Barbara Schraner, che ha diretto per l'ultima volta il nostro raduno. Infine i partecipanti hanno eletto all'unanimità Manuel Pinto da Costa Silva quale nuovo membro di comitato. Manuel è capitano sul Lago di Neuchâtel e presidente della sezione VPT Neuchâtel Navigation.

GIORGIO TUTI risponde

«Una 13esima AVS per tutte e tutti»

? Dobbiamo veramente dare una 13esima mensilità AVS a tutti, anche ai milionari del nostro Paese?

Questo interrogativo sull'AVS si ripresenta regolarmente. Il principio dell'annaffiatoio viene criticato da chi difende la capitalizzazione individuale della previdenza per la vecchiaia.

Eppure, anche se può sembrare assurdo, il SEV e l'Unione sindacale svizzera sostengono il principio di una AVS per tutti. In primo luogo perché il sistema di ripartizione del 1° pilastro è un modello di solidarietà. In effetti, le persone con redditi elevati pagano contributi più alti di quelle a basso reddito, ma queste ultime ricevono rendite proporzionalmente maggiori rispetto ai loro contributi effettivi. Privare gli alti redditi di ogni rendita del primo pilastro vorrebbe dire farli pagare senza che ricevano niente.

Detto questo, torniamo alla questione della 13esima mensilità AVS, che il Consiglio nazionale ha bocciato giu-

dicandola irragionevole. Va ricordato che la rendita media AVS oggi è di appena 1800 franchi al mese. Nessuno può vivere con così poco. Tanto più che in questi ultimi anni anche le rendite del 2° pilastro sono molto diminuite. A causa del rincaro dei prezzi e dei premi di cassa malati, si riduce nettamente anche il valore delle pensioni, soprattutto perché quelle del 2° pilastro non sono generalmente legate all'indice dell'inflazione. Per questo diventa sempre più importante rafforzare l'AVS con il versamento di una 13esima rendita mensile. Non sono soltanto le pensionate e i pensionati ad avere diritto a una rendita dignitosa dopo una vita di duro lavoro. Anche gli attuali salariati sono toccati in misura particolare. Difatti, i prelievi per la previdenza per la vecchiaia sui loro salari devono essere equilibrati e vanno investiti in modo efficiente. Un rafforzamento dell'AVS è vantaggioso per il 90 per cento dei lavoratori salariati.

Giorgio Tuti è stato presidente del SEV per 14 anni. Lascerà la sua carica il 31 gennaio.

Hai una domanda da fare al SEV? Scrivi a: giornale@sev-online.ch

GIORNATA CLEAN RPV ZURIGO

Spesso l'esperienza aiuta più dell'App

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

La Giornata Clean di RPV Zurigo, tenutasi il 14 gennaio, era incentrata sullo scambio di esperienze in merito al progetto «Cleaning 4.0». Il personale addetto alle pulizie ha avuto un vivace scambio di vedute con il capoprogetto FFS responsabile. Inoltre il SEV ha fornito informazioni sull'applicazione della legge sulla durata del lavoro nel settore Cleaning.

Daniel Purtschert dà il benvenuto a un piccolo gruppo di appassionate/i collaboratrici e collaboratori delle FFS addetti alla pulizia presso la Rheinfelder Bierhalle nel quartiere zurighese di Niederdorf. Dopo che un anno fa il SEV aveva annullato la Giornata Clean con poco preavviso a causa dell'emergenza coronavirus, questo sabato pomeriggio i presenti sono visibilmente felici di potersi rivedere e confrontare di persona. Entrambe le presentazioni dei due relatori ospiti danno immediatamente dato vita a vivaci discussioni, e non c'è di che stupirsi.

Simon Hofstetter, capoprogetto «Cleaning 4.0» alle FFS, apre le danze come primo relatore. Nell'autunno 2020 le FFS hanno introdotto la cosiddetta «pulizia orientata alle esigenze» (cfr. anche giornale SEV 9/20). In un esercizio sempre più complesso, questo significa che si cerca di organizzare la pulizia dei treni in modo tale che prima vengano svolti i lavori più stret-

tamente necessari. Se il tempo non è sufficiente, un'app sullo smartphone (TCA) aiuta a definire le priorità. Avvalendosi di un sistema a semaforo, la TCA mostra cosa è già pulito e dove invece occorre intervenire. Ad esempio, se nel momento in cui il treno deve proseguire la sua corsa non si è ancora finito di vuotare i cestini, il team nella località successiva lo vede e può continuare il lavoro e completarlo. «La TCA è uno strumento eccezionale, ma non fa miracoli», spiega Simon Hofstetter. «La vostra esperienza o i feedback della clientela sono altrettanto importanti». L'app viene alimentata di informazioni innanzitutto dalle persone, tuttavia esegue anche dei calcoli in base a valori statistici. E questi calcoli automatici non rispecchiano sempre in tutto e per tutto la realtà. Simon Hofstetter è disponibile e accetta di buon grado input e proposte di miglioramento da parte del personale. Dall'introduzione dell'app, oltre due anni fa, alcune migliorie sono state realizzate grazie alle proposte del personale di pulizia. L'obiettivo delle FFS è che la maggior parte possibile delle operazioni che il personale di pulizia deve svolgere in forma digitale venga effettuata tramite la TCA.

«Spesso non abbiamo abbastanza tempo per svolgere il nostro lavoro – e in questi casi l'app non è necessariamente d'aiuto», sostiene un partecipante alla Giornata Clean. «In situazioni simili dovete rivolgervi alla vostra o al vostro capoteam», afferma Simon Hofstetter, e aggiunge: «A volte si possono trascurare un paio di macchie e pulire prima i sedili piuttosto. La vo-

stra esperienza e un sano buonsenso a volte valgono più delle indicazioni fornite dall'app». Un altro partecipante chiede se attraverso l'app le FFS sono in grado di capire se qualcuno svolge o meno un buon lavoro. «No, non vogliamo un sistema basato sulla competitività in cui andare a verificare chi lavora meglio, sebbene tecnicamente sarebbe possibile», rassicura Simon Hofstetter delle FFS.

Nella seconda parte dell'evento il segretario sindacale SEV René Zürcher informa in merito alla legge sulla durata del lavoro (LDL), che normalmente interessa anche il personale Cleaning. «Qui anche i vostri responsabili, gli addetti alla distribuzione, potrebbero imparare qualcosa», Daniel Purtschert presenta così il relatore ospite. Si nota subito che l'applicazione quotidiana della LDL interessa quasi tutti i presenti in sala. Poco dopo l'inizio della presentazione, René Zürcher viene tempestato di domande concrete a cui risponde prontamente. Per lui è importante che tutti e tutte sappiano cosa prevede la LDL. «La LDL dovrebbe garantire la sicurezza, la tutela della salute e una buona qualità di vita», afferma René Zürcher: «Infrangerla può essere fatale. Se il responsabile vi obbliga a fare qualcosa che viola la LDL, esigete un ordine scritto. Nella maggior parte dei casi non ve lo conferirà».

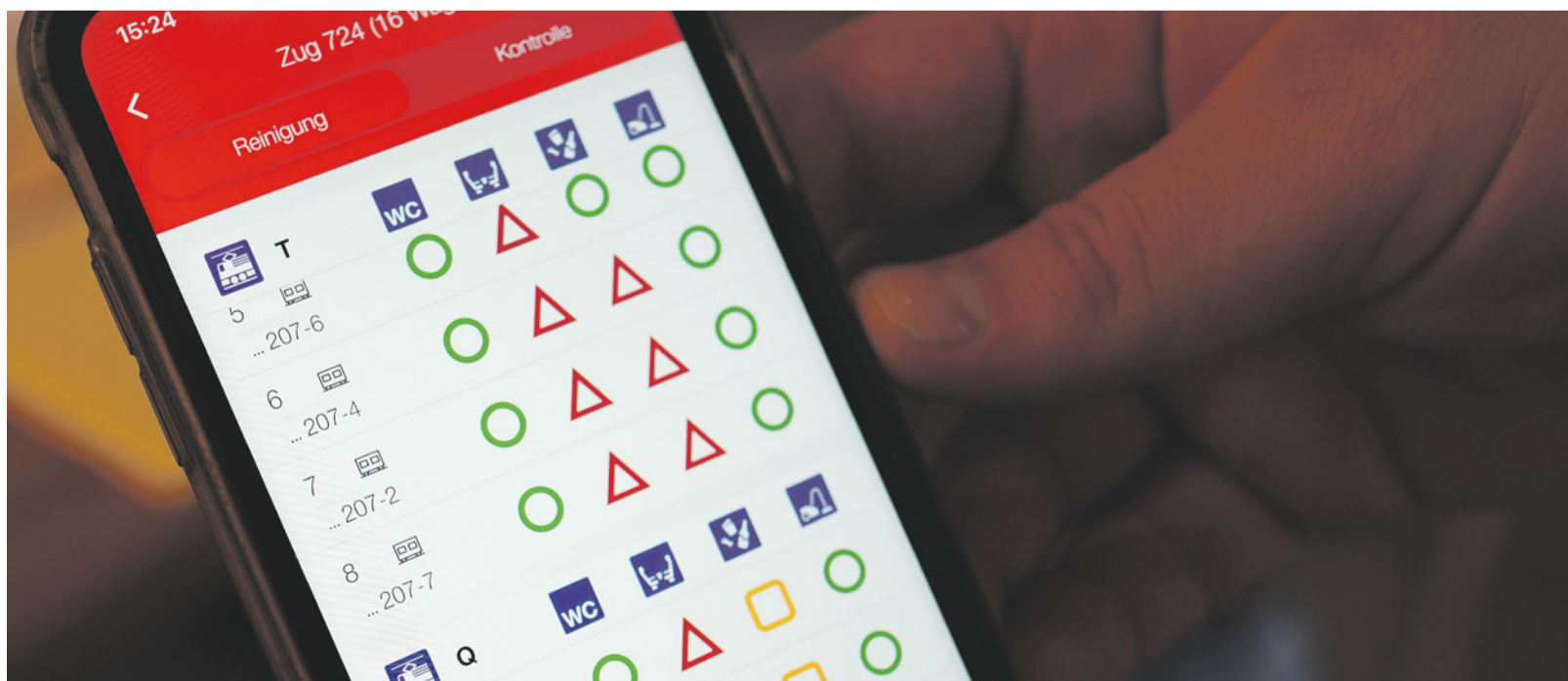
Alla fine i partecipanti hanno deciso di organizzare una Giornata Clean anche l'anno prossimo – tuttavia non come un evento di RPV Zurigo, ma a livello svizzero il 13 gennaio 2024.



Un comitato vodese composto da sindacati, partiti e associazioni vuole un **salario minimo cantonale**. Anche il SEV si impegna in tal senso. Gli esempi di salari minimi dimostrano che sono uno strumento efficace nella lotta contro i bassi salari, lo sfruttamento spudorato dei lavoratori poveri, il dumping salariale e la discriminazione salariale nei confronti delle donne.

Il progetto vodese si compone di due testi: uno costituzionale, per ancorare il principio del salario minimo nella Costituzione; l'altro legislativo, volto a introdurre un **salario minimo cantonale legale di 23 franchi all'ora**, indicizzato al costo della vita a partire dal primo gennaio di quest'anno.

Il controprogetto all'Iniziativa per i ghiacciai rafforza l'indipendenza energetica della Svizzera, promuove la protezione del clima, le imprese innovative e le energie rinnovabili. Tutti i partiti, tranne l'UDC, hanno votato a favore di questi obiettivi in parlamento. «Ora, con il successo del referendum, **l'UDC ostacola gli impegni e gli interessi della Svizzera**», critica in particolare la Fondazione Svizzera per l'Energia. «L'atteggiamento dell'UDC è irresponsabile», commenta l'Iniziativa dei ghiacciai.



Il TCA è uno strumento importante nel lavoro quotidiano, ma non sostituisce l'esperienza e il buon senso nel lavoro di pulizia.

FUTURO DEL TRASPORTO MERCI SU FERROVIA

Il traffico su vagoni isolati ha bisogno di una spinta

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

In novembre, il Consiglio federale ha posto in consultazione due varianti sul futuro del trasporto merci su ferrovia: la prima prevede aiuti per i fornitori di trasporto a carri completi isolati (TCCI), la seconda no. Abbiamo chiesto a FFS Cargo quali potrebbero essere le conseguenze per le regioni periferiche come, per esempio, quella di Thun.

Per inquadrare correttamente la situazione attuale del team Cargo di Thun, Urs Reber, capo della produzione della regione Centro e Beat Aeschlimann, capo del team Cargo Berna/Thun, ci presentano una piccola retrospettiva. «Negli ultimi anni, nell'Oberland bernese, FFS Cargo ha perso molta della sua importanza» si lamenta Reber. 25 anni fa, la regione di manovra di Thun contava da 50 a 60 dipendenti, compresi controllori veicoli e verificatori e, oltre alla distribuzione e alla raccolta di vagoni, doveva occuparsi dell'aggiunta di locomotive di rinforzo ai treni in transito attraverso le Alpi. Sino a metà del 2001, il TCCI nell'Oberland bernese veniva svolto dalla BLS. In seguito, è stato rilevato su tutto il territorio nazionale da FFS Cargo che, per garantirne lo svolgimento, nei primi anni acquistava alcune prestazioni. Il volume di questi acquisti è poi stato verificato a scadenze regolari, adeguando la produzione nella regione alle capacità in proprio.

Punti di servizio tagliati

La revisione della rete ha portato una marcata riduzione dei punti di servizio in tutto il paese (vedi riquadro "diminuzione dei punti di servizio e delle soluzioni per i clienti") e della clientela del TCCI. Nell'alta Simmental e nella Kandertal non vi è più nessun punto di servizio fisso. A Lattigen/Eifeld (bassa Simmental) e Frutigen (Kandertal) è stato possibile trovare soluzioni puntuali con la clientela interessata. Il team Cargo di Thun oggi conta 11 collaboratori che servono i punti di Interlaken, Frutigen,



Jürg Schüpbach, specialista di manovra a Thun, sale su una locomotiva di linea per accompagnare un macchinista B100 nel ritiro di vagoni di gesso a Leissigbad.

Lattigen/Eifeld, Brenzikofen e Rubigen e che collaborano sempre più spesso con i circa 25 collaboratori della regione di Berna. «A Thun dobbiamo coprire distanze relativamente importanti per raccogliere carichi contenuti, mentre a Berna capita il contrario», spiega Beat Aeschlimann, che dalla loro fusione nel 2016 è a capo dei due team.

Secondo Urs Reber, la riduzione del TCCI nell'Oberland bernese è una conseguenza dell'assenza di grandi clienti e grosse industrie. Le piccole e medie imprese presenti generavano solo un traffico di pochi carri che, a causa del lungo percorso per la consegna, risultava sempre meno redditizio. Negli ultimi tempi, bisognava inviare una locomotiva a Zweisimmen per fornire o ritirare due vagoni e ciò richiedeva circa tre ore. Un servizio che non poteva più essere svolto in modo redditizio e che è stato abbandonato.

Nel 2018, dopo che il maggior

cliente locale aveva trasferito i propri trasporti su strada (i rifiuti destinati all'inceneritore di Thun, di cui il giornale SEV aveva riferito nello stesso anno), FFS Cargo ha chiuso anche i punti di servizio di Interlaken Ost e Emmenmatt. La ferrovia ha così però perso anche altri incarichi, come quello per il trasporto di circa 650 tonnellate all'anno di sale antighiaccio dalle saline svizzere a Emmenmatt. È per contro stato possibile trovare una soluzione per le circa 1600 tonnellate di sale l'anno dirette a Interlaken: il trasporto avviene per ferrovia sino a Thun e da qui su autocarro. Le saline svizzere trasportano su ferrovia in tutta la Svizzera e, come ci ha confermato Peter Schachtler, capo della Supply Chain Management, vorrebbero riaumentare la loro quota di trasporto ferroviario.

Soluzioni flessibili per la clientela

Nel 2018, FFS Cargo ha elaborato

Meno punti serviti

La rete di base del sistema di traffico a carri completi è attualmente costituita da circa 150 punti di servizio con un'offerta regolare per i clienti. FFS Cargo è tenuta ad assumersi il rischio di utilizzo delle capacità e, dal 2016, a raggiungere la copertura dei costi anche per il traffico a carri completi isolati (TCCI). Per questo motivo, la redditività dei singoli punti di carico viene sottoposta a verifiche regolari con la clientela e con le autorità politiche, con il risultato che oltre la metà dei 323 punti di servizio che la rete contava nel 2011 è stata chiusa. «L'abbandono di un punto di servizio non comporta necessariamente il passaggio alla strada dei trasporti»,

spiega Miriam Wassmer, responsabile della comunicazione di FFS Cargo. «Vi è anche la possibilità di far capo a un altro punto di servizio, oppure di elaborare soluzioni puntuali con i clienti». Oggi, oltre alla rete di base, vi sono circa 130 località che offrono queste soluzioni, sottoposte annualmente a verifica da FFS Cargo, unitamente ai clienti. Nel 2011, questi ulteriori punti di servizio erano circa 200. Anche qui vi è quindi stata una riduzione. «L'importante non è però il numero di punti di servizio, ma i quantitativi trasportati e lo split modale», aggiunge Miriam Wassmer. «Raggruppando i trasporti e migliorando l'efficienza dell'uso dei punti di servizio, negli

ultimi anni siamo riusciti a mantenere su ferrovia la maggior parte dei trasporti merci. Abbiamo effettivamente perso in quote di mercato, ma più che altro a causa della mancanza di concorrenzialità della ferrovia in un mercato liberalizzato e al calo della produzione di materiale industriale pesante in Svizzera». «Il fallimento del mercato liberalizzato nel traffico merci è evidente», constata il segretario sindacale SEV Philipp Hadorn. «ma è anche chiaro che lo smantellamento della rete rimette in discussione tutto il sistema TCCI. FFS Cargo l'ha ammesso in occasione di diversi progetti di smantellamento e nonostante tutto continua a smantellare».

soluzioni per numerosi clienti, definendo finestre temporali per lo svolgimento di incarichi occasionali di trasporto. Un esempio è il trasporto di materiale di produzione, che viene recapitato in treni completi o tramite il TCCI a Thun ogni due settimane circa e poi da qui recapitato in gruppi di vagoni più piccoli a Interlaken West o a Brenzikofen. Queste possibilità vengono offerte anche a clienti di Frutigen, Lattigen/Eifeld e Wichtrach, che devono annunciare i loro trasporti in modo che FFS Cargo possa pianificarne e raggrupparne lo svolgimento nell'ambito delle finestre temporali disponibili.

Il trasporto di legname è ancora

Un'opportunità per il traffico di vagoni isolati

Commento di Philipp Hadorn, segretario sindacale e capo del team Cargo del SEV. La regione di Thun è un esempio lampante delle conseguenze di anni di tagli di prestazioni: calo dei volumi, riduzioni dell'offerta e trasferimento su strada. Tutto ciò è stato voluto dalla politica? Oppure è una conseguenza della doppia funzione di Andreas Meyer, CEO delle FFS e presidente del CdA Cargo? Oppure ancora del perseguimento di interessi a breve termine della clientela, accompagnato da una certa avidità di fondo?

Negli anni 2014/2015, il SEV si è impegnato per elaborare una base sostenibile per il futuro del TCCI nell'ambito della revisione totale della legge sul trasporto merci, ma i suoi appelli sono andati a vuoto. Le nostre proposte contro i tagli previsti dal progetto WLW 2017 sono state ascoltate, ma non vi è stato dato seguito. Il duo composto da Doris Leuthard a capo del DATEC e da Andreas Meyer,

possibile solo a Steffisburg, ma in misura molto minore di una volta. «In caso di tempeste o epidemie di coleotteri, avremmo però di nuovo bisogno di più punti di carico», avverte Urs Reber. «Dopo la tempesta Lothar a fine 1999, circolavano sino a due treni completi di legname al giorno da Zweisimmen a Thun».

La variante 2 significherebbe la fine del TCCI

Quali conseguenze avrebbero le due varianti proposte dal Consiglio federale per il TCCI nella regione di Thun? Solo la prima prevede indennità per i fornitori del TCCI, mentre entrambe prevedono un bonus ai clienti per il carico di vagoni, nonché contributi per il gancio automatico digitale, per i mezzi di trasbordo e per la navigazione sul Reno.

Le FFS intendono partecipare alla consultazione analizzando in dettaglio le due varianti, per cui Urs Reber evita di pronunciarsi. In merito alla variante 2, si limita a citare il comunicato stampa dello scorso 2 novembre sul lancio della procedura di consultazione, in cui il Consiglio federale indicava che, a medio termine, potrebbe portare all'abbandono del TCCI e quindi alla perdita per la ferrovia di circa il 15 per cento del mercato interno.

«Solo le regioni urbane, dove vi sono volumi di traffico importanti, continuerebbero a disporre di una buona offerta di trasporto ferroviario». La regione di Thun non è però tra queste e solo i trasporti di materiali di produzione per l'esercito e quelli per l'industria del cemento (per esempio il trasporto di gesso) raggiungono i volumi necessari.

Urs Reber vede invece opportunità nella variante 1, ma tiene a precisare che «anche in futuro bisognerà mantenersi flessibili nei confronti delle esigenze della clientela e offrire soluzioni di qualità».

CEO delle FFS, perseguendo la propria politica votata alla concorrenza, ha indirizzato FFS Cargo su un binario morto. La dirigenza di FFS Cargo di allora si è intestardita nel mantra di questa fallimentare strategia, rinunciando a trasporti ritenuti complicati e poco redditizi e allineando una fila di riorganizzazioni incompiute. Ciò ha portato ad un calo dei trasporti, a perdite continue e all'erosione di personale con conseguente diminuzione del know-how. Oggi, i responsabili di FFS/FFS Cargo e il Consiglio federale sono tornati a più miti consigli e propongono di espandere il TCCI, al quale le recenti crisi hanno attestato una maggior rilevanza sistemica. Quello che manca ancora è il coraggio di fissare nella legge obiettivi chiari di trasferimento, che permettano al trasporto merci di rivestire il ruolo che gli compete nell'ambito del servizio pubblico. Lavorare a FFS Cargo ha un potenziale sicuro.

PRESIDENZA DEL SEV

Ciao e grazie Giorgio!

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Giorgio Tuti termina il suo mandato in qualità di presidente del SEV il 31 gennaio. Dopo aver salutato il Congresso del SEV in ottobre, chiude il capitolo professionale per il SEV durato oltre 25 anni, 14 dei quali come presidente. Ripercorriamo con lui questo periodo così ricco di avvenimenti.

Il 12 gennaio, dopo 25 anni di attività professionale presso il SEV, il suo ufficio è già parecchio spoglio. Il pensiero va agli aneddoti più allegri, ma anche alle delusioni.

Quando si tirano le somme, ci si concentra sugli aspetti positivi. «Ce ne sono molti, ma sugli altri spicca la mobilitazione dei collaboratori e delle collaboratrici delle FFS alla Schützenmatte di Berna per ottenere dalla Confederazione 1,148 miliardi per il risanamento della Cassa pensioni delle FFS. In quell'autunno del 2009 c'erano circa 10 000 persone! La loro determinazione, il loro impegno e la loro mobilitazione mi hanno molto colpito e hanno ottenuto un risultato straordinario!

Tra le altre soddisfazioni c'è anche lo sviluppo della politica contrattuale a partire dal primo CCL FFS/FFS Cargo del 2001. Possiamo essere orgogliosi dei nostri oltre 70 CCL, perché sono solidi ed efficaci. Grazie all'impegno sindacale di ognuno dei nostri membri, il settore dei trasporti pubblici è ben protetto.

Questo partenariato sociale, sebbene nel complesso positivo, si è evoluto molto negli ultimi 20 anni. Per Giorgio, si è constatato sempre di più l'emergere della figura di CEO, in contrapposizione ai direttori: «alle FFS Andreas Meyer impersonificava il classico CEO orientato più agli interessi economici dell'impresa che al benessere del personale.

Ricordiamo tutti il programma di risparmio RailFit. Oggi è diventato ancora più importante ascoltare i lavoratori e le lavoratrici, considerando che il settore sta vivendo un cambiamento generazionale importante dovuto al pensionamento dei baby-boomer. Per offrire condizioni di lavoro interessanti, è fondamentale ascoltare le loro richieste: dopotutto sono loro il traino dell'impresa. Ascoltarli significa fidarsi di loro e valorizzarli. Farlo è nell'interesse delle imprese, perché è unicamente grazie al personale se il settore può svilupparsi».

Battaglie storiche

Dopo questo inciso lo sguardo di Giorgio si illumina ripensando ad alcuni scioperi storici. «Quelli ticinesi delle Officine di Bellinzona nel 2008 e della Navigazione nel 2017 sono due momenti cruciali per la difesa dei posti di lavoro e del tessuto economico della regione. Anche i due scioperi ai TPG del 2014 e del 2022 rimarranno impressi per sempre nella mia memoria. Non abbiamo mai scioperato inutilmente. Lo sciopero è sempre stata l'ultima spiaggia, pur sempre legittima,



Giorgio Tuti è un eccellente oratore, lo è stato anche qui, in occasione del Congresso 2019, quello dei 100 anni del SEV.

ma, dopo aver esaurito tutte le altre possibilità. Tutte le volte è stato un successo!».

Successi politici

Il SEV si impegna molto per influenzare le condizioni quadro che disciplinano le condizioni di lavoro e di impiego dei lavoratori e delle lavoratrici o i posti di lavoro del settore. Analogamente, in oltre 14 anni di presidenza, Giorgio Tuti ha lavorato instancabilmente per impedire, ad esempio, la separazione della concessione per il traffico a lunga distanza in Svizzera. «In questo caso, il SEV si è aggrappato alla consapevolezza che la concorrenza nel traffico a lunga distanza può unicamente portare a situazioni di dumping se gli operatori esercitano una pressione sui costi tramite offerte scontate. Le tensioni tra BLS e FFS di qualche anno fa avrebbero potuto portare a un disastro, ma con il nostro lavoro di lobbying, abbiamo difeso i posti di lavoro».

Sempre in prima linea, a Giorgio Tuti s'illuminano gli occhi ripensando agli striscioni esposti contro FlixBus, quando quest'ultimo ha cercato di competere con le ferrovie svizzere tramite linee internazionali violando il divieto di cabotaggio. «Prima di modificare la strategia adottata nel 2014, l'Ufficio federale dei trasporti ha effettuato alcune

prove di concessioni per autobus a lunga percorrenza. Nella nuova versione del 2019, la concorrenza era scomparsa. Le nostre richieste sono state ascoltate. Un altro fattore da sottolineare è l'ampia accettazione del finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria (FAIF), grazie al quale vengono messi a disposizione fondi per lo sviluppo delle ferrovie e per la creazione di posti di lavoro».

I momenti bui

Se i bei ricordi e i successi sono tanti, Giorgio ha vissuto anche momenti dolorosi in questi 25 anni. Non ha esitazioni ad indicare il più buio: «La morte del presidente Pierre-Alain Gentil nel 2008 a causa di una malattia tanto breve quanto inaspettata. Ci siamo salutati per le vacanze estive nel 2008 e non ci siamo mai più rivisti. È stato molto veloce e ha lasciato un vuoto e un'immensa tristezza. Nonostante il momento difficile bisognava però reagire. Ho quindi deciso di assumere la presidenza ad interim con il sostegno di Barbara Spalinger, che è rimasta vicepresidente nonostante la sua volontà di dimettersi, di Manuel Avallone, neoletto vicepresidente, e del direttore delle finanze Ruedi Hediger».

Per quanto riguarda la politica sociale sono l'aumento dell'età pensio-

nabile delle donne da 64 a 65 anni dovuto all'AVS 21, il rifiuto dell'iniziativa AVSplus e il calo generale delle pensioni dovuto soprattutto al crollo del 2° pilastro a lasciare l'amaro in bocca. «Adesso è importante impegnarsi per ottenere la tredicesima rendita AVS». L'attualità recente è stata segnata anche dagli anni della pandemia che, secondo Giorgio Tuti, non hanno avuto solo ripercussioni negative, perché hanno richiesto un cambiamento dei metodi di lavoro: «in particolare penso al nostro impegno per salari pagati al 100%, per evitare la perdita di posti di lavoro, per la richiesta ai datori di lavoro di proteggere la salute dei lavoratori e delle lavoratrici e infine per garantire che le imprese ricevano aiuti finanziari. Credo che i nostri sforzi siano stati ampiamente ricompensati, nell'interesse dell'intero settore».

Era tempo di voltare pagina

Separandosi dal SEV, ricorda con orgoglio il centenario del sindacato avvenuto nel 2019 con l'apposito bus d'esposizione. «Un simbolo forte che riflette ciò che siamo: un'organizzazione sindacale radicata nelle imprese con delle sezioni vicine ai lavoratori e alle lavoratrici, che danno importanza alle esigenze di questi ultimi».

È proprio questa vicinanza ai membri che gli mancherà di più, «quelle assemblee che ho sempre amato e nelle quali si discute apertamente delle preoccupazioni sul posto di lavoro. Come segretario sindacale, mi piaceva stabilire i cataloghi delle

rivendicazioni con loro e andare a negoziare con l'impresa insieme a una delegazione di militanti. Non c'è niente di più bello che vedere la gioia sul volto dei lavoratori e delle lavoratrici che si sono impegnati e hanno ottenuto un risultato soddisfacente».

Ciononostante, era giunto il momento di voltare pagina: «Se consideriamo la durata dei mandati dei presidenti del SEV, solo due sono stati più lunghi del mio. La media è di circa dieci anni. Avendone svolti quattro in più, ho fatto la mia parte. È solo quando si smette che si realizza quanta pressione si aveva sulle spalle. L'avvento degli smartphone ha connesso tutti, rendendo però l'impegno più faticoso. Non mi riusciva sempre facile separare la vita privata da quella professionale. Ho dato tutto quello che potevo e ora me ne vado con la coscienza tranquilla, perché so che il SEV è solido. Il 2022 è stato un anno molto positivo in termini di nuove affiliazioni, il che pone buone prospettive per il futuro».

Presidente europeo

Anche se lascia la presidenza del SEV, Giorgio rimane ovviamente membro dell'organizzazione e proseguirà il suo mandato alla guida della sezione ferroviaria dell'ETF e del Dialogo sociale europeo.

Per il resto, ha intenzione di approfittare di questo tempo per godersi la sua vita privata e rimarrà aperto alle novità che gli si presenteranno. Un'ultima parola? «Grazie mille a tutti i membri e a tutto il personale del SEV per questi magnifici anni!».

«Ho dato tutto quel che potevo, ora parto con la coscienza tranquilla perché il SEV è solido».

GIORGIO TUTI
Presidente SEV per 14 anni

TRATTATIVE SALARIALI 2022

Grazie al SEV salari più alti

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Le trattative salariali si sono quasi concluse ovunque con risultati degni di nota. Il SEV ha infatti potuto ottenere un aumento di almeno il 3%. Nelle imprese dove la mobilitazione è stata particolarmente importante, il risultato è anche migliore. Christian Fankhauser, vicepresidente SEV, e i segretari sindacali fanno il punto sulle trattative del 2022.

Per anni l'inflazione è stata nulla o addirittura negativa. Sappiamo tutti che nel 2022 c'è stato un aumento sproporzionato del prezzo dei generi alimentari di base e dell'energia, oltre al consueto aumento dei premi di cassa malati.

Christian Fankhauser, possiamo dire che l'aumento salariale di almeno il 3% nel settore dei trasporti pubblici è un risultato medio positivo per il SEV, vero?

Le trattative di quest'autunno, che in alcune imprese non si sono ancora concluse, sono le prime da molto tempo a tangere anche l'inflazione. In generale possiamo ritenerci soddisfatti, poiché l'aumento del 3% si avvicina molto al rincaro. Questi aumenti sono in gran parte ri-

conducibili ad importi concessi dalle imprese per contrastare l'inflazione sotto forma di premi unici e aumenti generalizzati o per alimentare i sistemi salariali con aumenti automatici o parzialmente automatici. Il che sottolinea la loro importanza. Dovremo, tuttavia, cercare di vederci più chiaro, perché la trasparenza non è sempre garantita.

Inoltre, in alcune imprese è stato innalzato il tetto delle fasce salariali, garantendo così un aumento duraturo degli adeguamenti automatici.

In alcune imprese gli aumenti hanno sfiorato il 5%, per alcuni collaboratori della compagnia di navigazione del Lago di Lucerna si è arrivati addirittura al 7%. Come analizzi questi risultati eccezionali?

C'è sicuramente una correlazione tra le imprese che hanno svolto una grande mobilitazione e il livello dei risultati ottenuti. Non sempre le mobilitazioni riguardavano i salari, però hanno comunque contribuito al risultato delle trattative.

Fanno da esempio le tensioni negli ultimi dodici mesi legate alle trattative per il rinnovo del CCL dei Transports publics fribourgeois o i cambiamenti al sistema di gestione dell'orario di lavoro dei conducenti dei Transports lausannois che hanno portato a una mobilitazione di



I generi alimentari di base, i premi assicurativi, i costi dell'elettricità: tutto aumenta! Grazie alla

massa del personale.

Anche la compagnia di navigazione del Lago di Lucerna è un esempio: ha aumentato i salari di quasi il 6,8% attraverso varie misure, soprattutto perché si è resa conto dell'annata eccezionale riconducibile alla forte affluenza di viaggiatori e della forte penuria di personale.

Le imprese che invece sono rimaste più nell'ombra citano spesso un veto da parte dei relativi Cantoni. Hanno davvero le mani legate?

Alcune imprese si nascondono dietro alla politica dei Cantoni che cercano effettivamente di limitare l'aumento della spesa legato alle sovvenzioni del traffico viaggiatori regionale. Tuttavia, ciò non significa che questi Cantoni vietino alle imprese del settore di concedere ai loro collaboratori una compensazione del rincaro più elevata rispetto a quella concessa al personale cantonale.

Le imprese possono rispettare questi limiti finanziari cantonali senza farne pagare il prezzo ai loro collaboratori, che negli ultimi mesi hanno visto schizzare alle stelle il costo della vita. Inoltre, bisogna ricordarsi che i premi di cassa malati sono in aumento da oltre vent'anni e che questo aumento non viene preso in considerazione nel calcolo dell'indice nazionale dei

prezzi al consumo (CPI).

A tale proposito, alcuni CCL prevedono un aumento automatico dei salari in linea con il CPI...

Sì, alcuni CCL lo prevedono. Tuttavia, non è una certezza poiché spesso il CCL precisa la necessità di tenere conto della situazione economica dell'impresa. Ciononostante, l'anno scorso siamo riusciti a vincere due cause pendenti presso gli uffici cantonali di conciliazione: a Ginevra contro i tpg e a Losanna contro i tl. È innegabile che tali meccanismi automatici offrano una notevole sicurezza economica per il potere d'acquisto dei nostri soci.

Per contro, quando l'aumento è automatico non ci sono negoziazioni e quindi nessun coinvolgimento del personale riguardo alle sue condizioni di lavoro e di impiego: tutto il contrario di ciò che sosteniamo con fervore, ovvero la partecipazione dei lavoratori.

Quello previsto dal CCL di SOB è un altro modello interessante: se non si raggiunge un accordo nemmeno dopo aver utilizzato tutti i mezzi di discussione possibili, compreso il tribunale arbitrale, l'obbligo di osservare la pace del lavoro viene meno e di conseguenza c'è la possibilità di utilizzare lo sciopero come mezzo di lotta.

Guardando al futuro, come vedi le trat-

IN SVIZZERA TEDESCA

Trattative difficili

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Nella maggior parte delle imprese di trasporto in Svizzera interna, il SEV ha raggiunto buoni risultati nelle trattative salariali. Le discussioni sono state intense ovunque, questo può essere imputato in particolare all'importante rincaro e alle importanti rivendicazioni presentate di conseguenza dal SEV, che in generale chiedevano una piena compensazione del rincaro, un aumento reale dei salari e i mezzi necessari agli aumenti legati ai sistemi salariali.

I risultati sono soddisfacenti: anche se non si è potuto ottenere ovunque la piena compensazione, il SEV e le imprese hanno potuto accordarsi

su delle buone soluzioni per i lavoratori e le lavoratrici. In particolare, va notato che i bonus a tantum sono spesso parte dei risultati raggiunti. Se è vero che questa modalità non è molto apprezzata dal SEV perché non sostenibile, tuttavia, i vari feedback delle aziende dimostrano che questi bonus sono apprezzati dal personale.

Rispetto alle aziende di altri settori, i risultati delle trattative salariali nel settore dei trasporti sono buoni. Uno dei motivi è l'elevato tasso di organizzazione, che conferisce al SEV una posizione di forza nelle trattative.

I principali risultati

BLS: dopo quattro tornate negoziali, le parti sociali hanno concordato misure salariali per un totale del 3,2% della massa salariale. Questo

include un aumento generale dei salari del 2%, lo 0,3% sotto forma di bonus a tantum e lo 0,9% per il sistema salariale BLS. Le trattative con BLS Navigazione non si sono ancora concluse.

SGV: con la Società di navigazione del Lago dei Quattro Cantoni, il SEV è riuscito a raggiungere il risultato massimo del 6,8%. Questo successo - come ha già spiegato il vicepresidente del SEV Christian Fankhauser nell'intervista di cui sopra - è stato molto probabilmente dovuto agli ottimi risultati dei mesi estivi del 2022. Il Consiglio di amministrazione di SGV era disposto a trasferire parte degli utili al personale. Il risultato è costituito da aumenti e promozioni individuali per un totale dell'1%, dalla piena compensazione dell'inflazione (base settembre: 3,3%) e da un bonus pro rata di 1.800 franchi

per il tasso di occupazione (2,5%).

Zentralbahn: dopo un inizio difficile, le parti sociali sono finalmente riuscite a concordare un risultato soddisfacente. Tutte le fasce salariali dei dipendenti soggetti al CCL vengono aumentate del 3,2%. Tutti i dipendenti riceveranno un aumento salariale generale dell'1,8% e per gli aumenti individuali dell'1% della massa salariale. Inoltre, l'azienda sta aumentando il contributo del datore di lavoro al fondo pensione dello 0,5%.

STI: il partenariato sociale con l'azienda di trasporti della città di Thun è attualmente difficile. Il risultato dei negoziati è minimo. Il personale riceve una compensazione per l'inflazione sotto forma di un aumento generale dei salari dell'1,2%. Per gli aumenti salariali è previsto un impegno dell'1,2%. C'è ancora un con-



© KEYSTONE / WESTENDIG / PETE MULLER

mobilitazione dei colleghi, anche gli stipendi!

IN TICINO

Risultati che soddisfano

Veronica Galster. Spesso considerato fanalino di coda, il Ticino questa volta non fa eccezione in termini di soddisfazione per i risultati globali ottenuti nelle trattative salariali per le imprese di trasporto.

Anche se guardandola in un'ottica internazionale l'inflazione in Svizzera risulta inegabilmente limitata, non vanno sottovalutate le differenze tra le regioni. Il Ticino, ad esempio, secondo un'indagine di Comparis e del KOF, è la regione del Paese che più soffre dell'aumento dell'inflazione. Questo aumento del costo della vita ha una grande importanza in vari ambiti, tra i quali le negoziazioni salariali, che di conseguenza sono state molto intense.

Vista la situazione congiunturale, durante le trattative il SEV ha chiesto una piena compensazione del rincaro, un aumento reale dei salari e i mezzi necessari agli aumenti legati ai sistemi salariali.

Come detto, le discussioni sono state impegnative, ma hanno portato i loro frutti e nelle imprese di trasporto ticinesi seguite dal SEV si sono concluse con buoni risultati. Infatti, ovunque il sindacato è riuscito a concordare un rincaro del 2,5%, che si aggiunge agli scatti automatici dettati dal sistema salariale di tutte le aziende di trasporto in questione. Sistema salariale per il cui funzionamento sono inoltre state messe a

disposizione le risorse finanziarie. Oltre a questo, in singole aziende il SEV è riuscito a raggiungere ulteriori accordi migliorativi a favore del personale.

I risultati ottenuti sono quindi da considerarsi soddisfacenti, soprattutto alla luce di quanto ottenuto mediamente negli altri settori. Tra le ragioni di questo successo del SEV c'è sicuramente il suo alto tasso di organizzazione, che gli dà una posizione di forza nelle trattative.

Le trattative salariali sono ancora in corso con la SNL per i dipendenti del bacino svizzero del Lago Maggiore. Al momento di andare in stampa l'esito della trattativa non è ancora definito e a dipendenza dello stesso si valuterà se adire al Tribunale arbitrale come previsto in questi casi dal CCL.

Durante la prima tornata di negoziazione, la Direzione era infatti pronta a riconoscere unicamente il 2% di aumento reale, da tempo già definito nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCL. Questo riconoscimento era stato concordato in sede di Ufficio di conciliazione Cantonale proprio per migliorare i salari dei dipendenti attivi sul Lago Maggiore.

Per contro, durante il primo incontro di negoziazione sui salari 2023, l'azienda si era opposta ad entrare in materia sulla compensazione del rincaro.

tative salariali e contrattuali nelle imprese del settore dei trasporti pubblici?

Per tornare al nesso tra la qualità dei risultati e le mobilitazioni del personale che abbiamo osservato, bisogna rafforzare il coinvolgimento dei collaboratori nelle trattative. È infatti indispensabile che il personale abbia ancora più voce in capitolo sulle rivendicazioni e che venga informato in modo regolare e completo sullo stato delle trattative. Questo per fare in modo che possa decidere in qualsiasi momento quali azioni intraprendere per influenzarle. Il coinvolgimento delle collaboratrici e dei collaboratori è, d'altronde, il nostro marchio di fabbrica. Prova ne è il nostro slogan «Decidi tu!».

A questo scopo si potrebbe rendere le decisioni più frequenti attraverso, ad esempio, votazioni digitali, senza naturalmente nulla togliere all'importanza delle assemblee.

È anche ipotizzabile che il rifiuto di un risultato negoziale possa essere accompagnato da una domanda aggiuntiva che chiede alla persona cosa sarebbe disposta a fare per invertire i rapporti di forza nelle trattative. Esprimere il proprio «sì» o «no» è importante, dire cosa si è disposti a fare per ottenere un risultato lo è ancora di più: è un ingrediente essenziale per il successo.

flitto tra le parti sociali, che dovrebbe essere risolto nelle prossime settimane.

Thurbo: le parti sociali hanno concordato aumenti salariali del 3,3% in totale (1,8% di aumento generale, 1,5% di aumento individuale). Inoltre, il tetto delle fasce salariali viene gradualmente aumentato del 2,35% e viene erogato un bonus una tantum a tutto il personale.

SOB: dopo dure trattative, i sindacati sono riusciti a convincere la SOB a concedere al personale un pacchetto retributivo del 3,35%, composto da un aumento del 2% e da un bonus una tantum di 1.300 franchi. Anche le fasce retributive sono state aumentate (valore massimo 3%, valore minimo 1,5%).

RhB: la Ferrovia retica concede al suo personale un aumento generale del 2,5% il 1° aprile, oltre ad aumenti individuali dell'1% in base al sistema salariale. Inoltre, gli stipendi del personale di locomotiva sono stati aumentati e il ritardo rispetto alle altre compagnie ferroviarie è stato in qualche modo compensato, soddisfacendo così una richiesta di lunga data del SEV.

Trasporti zurighesi: innanzitutto, il Consiglio di Amministrazione della ZVV (Zürcher Verkehrsverbund) ha voluto concedere al personale solo un aumento dell'1,9%, nonostante il Consiglio di Stato zurighese avesse promesso al personale del cantone un aumento del 3,5%. Dopo un intervento del SEV, il Consiglio di amministrazione della ZVV ha fatto marcia indietro e ha concesso il 3%. Il personale di Forchbahn, SZU, VZO e ZSG ne beneficia.

IN ROMANDIA

Buoni successi

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Breve sintesi delle trattative concluse o in corso con le imprese di trasporto della Svizzera francese.

TL: Aumento salariale del 5,05% per i dipendenti del settore dei trasporti pubblici di Losanna a partire dal 1° gennaio 2023. Il risultato ottenuto (cfr Giornale SEV, n. 15/2022) comprende il rincaro del 2,8% con effetto retroattivo al 1° settembre 2022, lo 0,75% già accordato il 1° gennaio 2022 e l'1,5% del sistema retributivo. Un ottimo risultato dovuto al notevole aumento della rappresentatività e della sindacalizzazione nel 2022 e alla forza di mobilitazione del personale dietro la propria delegazione. È questo che ha reso possibile il raggiungimento di un accordo tra il personale sindacalizzato e la direzione.

TPF: I salari di tutto il personale dei Transports publics fribourgeois coperto dal CCL sono aumentati di 2000 franchi all'anno, versati mensilmente sugli stipendi da gennaio 2023. I colleghi sindacalizzati dovevano ancora pronunciarsi sul risultato delle trattative del 5 dicembre, che il comitato ha reputato favorevole. Lo spoglio dei risultati si è svolto il 15 dicembre. Con un tasso di partecipazione del 65%, si è trattato di un vero e

proprio plebiscito a favore dell'accordo. È stato accettato dal 96,6% dei votanti. Quasi il 3% si è espresso negativamente. La delegazione del SEV è soddisfatta di questo risultato e ringrazia gli elettori che, con questo voto positivo, hanno espresso la loro fiducia nei confronti dei rappresentanti del SEV. Questo è il risultato della costante mobilitazione dei colleghi che, lo scorso 23 novembre, erano presenti in più di 150 all'assemblea generale della sezione (v. Giornale SEV, n. 15/2022).

Les Mouettes: Per l'indice nazionale dei prezzi al consumo (ICP), aumento minimo del 3,9%. 5% dopo 5 anni di anzianità, 6% dopo 6 anni di anzianità. Tutto questo in aggiunta al 2% secondo i meccanismi salariali.

Subappaltatori TPG: Alla fine dell'anno è stata presentata una richiesta di negoziazione salariale. Le rivendicazioni sono in linea con le richieste dell'USS di un aumento generale del 5%. Il SEV è in attesa di una risposta da parte del GEST (groupement des entreprises sous-traitantes) dei TPG.

MBC: Il 5 dicembre, una delegazione ha consegnato alla direzione una petizione firmata da 162 colleghi per un'indicizzazione generale del 3% dei trasporti pubblici nella regione di Morges Bière Cossonay. Il 26 gennaio si è tenuta una sessione di negoziazione con la direzione, oltre il termine redazionale. Vi informeremo dell'esito di questo incontro

nel prossimo numero.

MOB: Aumento del 2,5% per tutti, oltre allo scatto di livello e a una compensazione di 492' per i turni «di lavoro» annullati a meno di 24 ore. Rimane il problema dell'applicazione di questo 2,5% sulle classi A e B della scala salariale, che sarà discusso a febbraio con la direzione della Compagnie du Chemin de Fer Montreux Oberland Bernois.

RegionAlps: Nessuna trattativa salariale, poiché il 2022 è stato dedicato alle negoziazioni del nuovo CCL.

TMR: Le trattative salariali sono ancora in corso. L'impresa Transports de Martigny et Régions propone l'1,7% per l'inflazione e lo 0,7% per lo scatto di livello. Il 24 gennaio si è tenuto un incontro con il Presidente del Consiglio di amministrazione, oltre il termine redazionale. Vi informeremo dell'esito di questo incontro nel prossimo numero.

TPC: Le parti sociali, il sindacato e la direzione sono in piena trattativa per il CCL dei Transports publics du Chablais. Il SEV ha chiesto di tenere conto dell'inflazione nella nuova scala salariale proposta, che è stata fissata al 2,5%. Tale scala e il resto del CCL saranno presentati ai colleghi dei TPC alla fine dei negoziati, probabilmente a marzo. I membri saranno chiamati a votare sul nuovo CCL proposto. Se il pacchetto CCL e inflazione viene respinto, quest'ultima questione dovrebbe essere discussa separatamente.

VMCV: Nessuna trattativa salariale presso l'impresa dei trasporti pubblici di Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve in quanto il CCL è stato rinegoziato ed è entrato in vigore il 1° settembre.

CJ: Dopo tre tornate di trattative, in cui i cantoni del Giura e di Berna non hanno concesso nulla al fornitore Chemin de fer du Jura (CJ) per tenere conto dell'IPC, il SEV è riuscito a ottenere il 2,1% per l'ICP – grazie alla mobilitazione della base – come pure la garanzia del sistema CCL, che rappresenta l'1,2%. Aumento totale della massa salariale: 3,3%.

NSTCM e TPN: L'ICP dovrebbe essere compensato per il 2021 e il 2022. Dopo una prima cifra accettata dal Consiglio di amministrazione e dal personale per un aumento significativo della massa salariale, le discussioni sono ancora in corso presso la Chemin de fer Nyon-St. Cergue-Morez e i Transports publics yonnais.

TransN (ex TRN e TN): Con un indice di riferimento ICP 2010 della griglia salariale del CCL-E, nel 2022 la compensazione integrale rappresenta il 2,7%. Risultati ottenuti: 2,2% di aumento ICP per tutti. L'aumento previsto dal CCL-E è concesso a tutti gli aventi diritto, ciò rappresenta l'1,5% della massa salariale. Aumento totale della massa salariale: 3,7%.

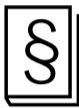
Travys SA: Per l'ICP, aumento generale dei salari del 2,8% per tutti. Aumento dell'1,7% per i 2/3 del personale secondo il sistema retributivo.



YVES SANCEY

COLPI DI DIRITTO

Assicurazioni sociali: i cambiamenti del 2023



Servizio giuridico del SEV
giornale@sev-online.ch

Oltre all'introduzione del congedo di adozione e all'abolizione del contributo di solidarietà nell'assicurazione contro la disoccupazione, questo è un anno di altri importanti adeguamenti nelle assicurazioni sociali. Come ogni anno, nel 2023 entrano in vigore diverse nuove disposizioni. Questo articolo fornisce una visione d'insieme, riassumendo i principali cambiamenti noti a metà novembre 2022.

Dal 1° gennaio 2023, i genitori adottivi esercitanti un'attività lucrativa che accolgono un bambino di età inferiore ai quattro anni in vista dell'adozione hanno diritto a un congedo di adozione di due settimane finanziato tramite le IPG.

Il congedo va fruito entro un anno dall'accoglimento del bambino, sotto forma di singoli giorni (dieci giorni) o in blocchi settimanali (due settimane). Se viene preso a settimane, il genitore riceve sette indennità giornaliere a settimana. Se preso invece sotto forma di giorni, il genitore riceve due indennità giornaliere supplementari ogni cinque giorni di congedo.

L'indennità ammonta all'80% del reddito medio conseguito prima dell'inizio del diritto all'indennità, ma al massimo a 220 franchi al giorno. Questo importo massimo si raggiunge a partire da uno stipendio mensile di 8250 franchi.

Possono beneficiare del congedo unicamente i genitori adottivi che esercitano un'attività lucrativa. Inoltre, il genitore adottivo deve essere stato assicurato all'AVS nei nove mesi precedenti l'accoglimento del bambino, aver esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi nel corso di questo periodo ed essere salariato o avere lo status di lavoratore indipendente il giorno dell'accoglimento del bambino. Se solo uno dei genitori soddisfa queste condizioni, solamente questa persona ha diritto al congedo. Se entrambi i genitori ne hanno diritto, sono liberi di scegliere chi dei due ottiene il congedo. Esiste la possibilità di dividere il congedo, ma non di usufruirne contemporaneamente e non sono previste indennità per i genitori che adottano il figlio del proprio coniuge o partner.

Questa nuova prestazione rafforza il ruolo delle IPG in materia di politica sociale e familiare. A quasi 15 anni dall'istituzione del congedo di maternità retribuito di 14 settimane nel 2005, altre tre indennità parentali sono state introdotte: quella di paternità – estesa anche al secondo genitore riconosciuto dalla legge – e quella per l'assistenza a un figlio con gravi problemi di salute nel 2021, e l'indennità di adozione nel 2023. Il costo della nuova indennità di ado-



I beneficiari di rendite AVS e AI nel 2023 riceveranno tra i 30 e i 60 franchi in più al mese.

zione è stimato a 100 000 franchi all'anno. In Svizzera, il numero di adozioni è in calo da decenni. Secondo l'Ufficio federale di statistica, 48 bambini di età inferiore ai quattro anni sono stati adottati a livello nazionale nel 2021.

Degno di nota è anche l'aumento nel 2023 di diversi importi minimi e massimi nel regime delle IPG. L'indennità di base per le persone che prestano servizio militare, civile o di protezione civile oscillerà da un minimo di 69 franchi a un massimo di 220 franchi al giorno per coloro che svolgono un'attività lucrativa. Per le reclute e le persone senza attività lucrativa, dal 1° gennaio 2023 l'indennità sarà di 69 franchi al giorno. Anche gli importi massimi delle indennità di maternità, paternità e assistenza passeranno da 196 a 220 franchi al giorno. Per questi congedi non sono previsti importi minimi.

Disoccupazione: abolizione del contributo di solidarietà

Dal 1° gennaio 2023 decade il diritto alla riscossione del contributo di solidarietà nell'assicurazione contro la disoccupazione. Prelevata dal 2011 sulla parte di stipendio eccedente i 148 200 franchi, questa quota ha contribuito ad accelerare l'estinzione del debito dell'assicurazione contro la disoccupazione. Ogni anno sono stati versati circa 400 milioni di franchi di contributi aggiuntivi.

L'aliquota di contribuzione AD è del 2,2% fino a un reddito annuo di 148 200 franchi. Ormai, sulle componenti salariali eccedenti tale importo non vengono più detratti contributi. Per i lavoratori dipendenti, metà del contributo (1,1%) è a carico del datore di lavoro.

Nel 2021, a causa della pandemia, l'assicurazione contro la disoccupazione

ha registrato una perdita di 186 milioni di franchi. Tuttavia il fondo non si è indebitato, poiché la Confederazione si è fatta carico dell'indennità per lavoro ridotto (ILR), una delle misure introdotte per far fronte alla pandemia.

Rendite AVS/AI: aumento e altri cambiamenti

Nel 2023 i beneficiari di rendite dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) e d'invalidità (AI) riceveranno tra i 30 e i 60 franchi in più al mese, a condizione che possano dimostrare un periodo di contribuzione completo. In considerazione del previsto rincaro del 3% e del previsto aumento dei salari del 2%, il Consiglio federale ha deciso di aumentare del 2,5% le rendite del 1° pilastro. La rendita completa minima passa così a 1225 franchi al mese, quella massima a 2450 franchi. La rendita massima per coniugi passa invece da 3585 a 3675 franchi.

Una particolarità del 2023 è che questo consueto adeguamento – basato sull'indice misto e che avviene in linea di principio ogni due anni – sarà completato nel corso dell'anno. Diverse mozioni accolte dal Parlamento chiedono di adeguare interamente al rincaro le rendite AVS/AI, le prestazioni complementari (PC) e le prestazioni transitorie (PT). Le necessarie modifiche di legge per questo ulteriore aumento saranno attuate con procedura d'urgenza presumibilmente nella sessione primaverile 2023 e le prestazioni potrebbero essere versate retroattivamente dal 1° gennaio 2023. I beneficiari di rendite dovrebbero quindi ricevere importi leggermente superiori a quelli indicati sopra.

Allo stesso tempo, il contributo minimo AVS/AI/IPG per gli indipendenti e le persone senza attività lucrativa

passerà da 503 a 514 franchi all'anno.

Rendite per superstiti

Nell'autunno del 2022, la Svizzera è stata condannata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) in seguito alla denuncia di un vedovo al quale era stata soppressa la rendita per superstiti dopo che l'ultimo figlio aveva raggiunto la maggiore età. La CEDU ha ritenuto che il vedovo fosse discriminato rispetto a una vedova che, nella stessa situazione, ha diritto a una rendita per superstiti a vita. Dall'ottobre 2022, ai nuovi vedovi con figli si applica un regime transitorio per equipararli alle vedove con figli. Per porre fine alle discriminazioni riscontrate è necessaria una modifica della legge federale su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS). Sarà l'occasione per analizzare in un rapporto se sia opportuno rendere l'intero sistema di sicurezza sociale indipendente dallo stato civile, dal genere o dallo stile di vita.

Aumento degli importi forfettari di PC e PT

Anche le prestazioni complementari e quelle transitorie per i disoccupati più anziani saranno aumentate del 2,5%. L'importo annuo destinato a coprire il fabbisogno generale vitale di una persona sola passa a 20 100 franchi, il che corrisponde a un aumento di circa 40 franchi al mese. Per le coppie, l'importo annuale sale a 30 150 franchi, ovvero circa 60 franchi in più al mese.

Gli importi massimi rimborsati dalle PC per le spese di pigione aumenteranno del 7,1%. Questo adeguamento tiene quindi conto anche dell'aumento dei prezzi dell'energia.

Nuove soglie nel 2° e 3° pilastro

L'adeguamento delle pensioni del 1°

pilastro ha ripercussioni anche sul 2° pilastro. Nel regime obbligatorio della previdenza professionale (PP), la deduzione di coordinamento salirà a 25 725 franchi e la soglia d'entrata passerà a 22 050 franchi. La deduzione fiscale massima ammessa nell'ambito della previdenza individuale vincolata (pilastro 3a) passerà a 7056 franchi per le persone che hanno un 2° pilastro e a 35 280 franchi per coloro che non dispongono di un 2° pilastro.

Aumento dei premi di cassa malati

Dopo quattro anni di relativa stabilità, nel 2023 i premi dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie aumenteranno in tutti i Cantoni e per tutte le fasce d'età. Il premio medio mensile sarà di 335 franchi, pari a un incremento del 6,6% rispetto al 2022. Il premio medio per gli adulti (397 franchi) e i giovani adulti (280 franchi) aumenterà rispettivamente del 6,6% e del 6,3%, mentre per i bambini aumenterà del 5,5%, passando a 105 franchi.

Il forte aumento è dovuto principalmente alla pandemia di COVID-19, che ha generato non solo costi diretti (cure e vaccinazioni), ma anche costi indiretti dovuti a un effetto di recupero: il posticipo di molti interventi chirurgici durante la pandemia, ad esempio, ha fatto aumentare notevolmente le operazioni a partire dalla seconda metà del 2021.

Assicurazione infortuni e inflazione

Chi percepisce una rendita d'invalidità o per superstiti dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni riceverà a partire dal 1° gennaio 2023 un'indennità di rincaro pari ad almeno il 2,8% della rendita, a seconda dell'anno in cui è insorto l'infortunio.

I premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sono in linea di principio pagati in anticipo per un anno. Tuttavia, l'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF) prevede la possibilità di pagare i premi in rate semestrali o trimestrali contro un supplemento. Al fine di ridurre l'onere per i datori di lavoro, il Consiglio federale ha deciso di ridurre questi supplementi a partire dal 1° gennaio 2023, in modo da tenere conto dei bassi tassi d'interesse in Svizzera. Il supplemento scende allo 0,25% del premio annuo in caso di pagamento semestrale o allo 0,375% in caso di pagamento trimestrale.

Perdita di guadagno COVID-19: si abbassa il sipario

L'ordinanza COVID-19 perdita di guadagno, entrata in vigore retroattivamente il 17 marzo 2020, esce di scena il 1° gennaio 2023. Nel corso di tre anni, il testo di legge è stato modificato ed esteso più volte in risposta all'evoluzione della pandemia e dei suoi effetti economici. L'abrogazione dell'ordinanza segna quindi la fine delle IPG COVID-19.

OFFICINE DI BELLINZONA

Incertezza e sfiducia

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Alle Officine di Bellinzona la preoccupazione per la fase di passaggio a Castione resta, nonostante gli annunci per mezzo stampa delle FFS sull'aumento del numero di posti di lavoro a «oltre 400». Le questioni da chiarire vanno infatti oltre al numero di posti previsti nel nuovo stabilimento.

Lo scorso 16 dicembre i lavoratori delle Officine di Bellinzona si sono riuniti in Assemblea in vista della riunione di Piattaforma (che riunisce le FFS, le istituzioni, la Commissione del Personale (CoPe) e i sindacati), prevista per il 19 dello stesso mese e diretta da Franz Steinegger. Le preoccupazioni delle maestranze derivano principalmente dalla poca trasparenza e dalla scarsa informazione da parte delle FFS per quanto riguarda lo spostamento nel nuovo stabilimento di Castione (previsto per il 2026) e la relativa fase di transizione. Una situazione che genera grande incertezza tra i lavoratori per quello che potrà essere il loro futuro professionale. Durante la partecipata Assemblea, sono quindi sorti diversi interrogativi.

Le maestranze si chiedono in particolare quali saranno le modalità di selezione e di for-

mazione del personale che lavorerà nel nuovo stabilimento: come verranno formati per avere le particolari competenze tecniche necessarie per la manutenzione dei moderni elettrotreni? Con quali tempistiche avverrà questa formazione? Quali sono effettivamente le mansioni previste in base al piano industriale e quali i profili necessari a soddisfarle? Piano industriale con cifre dettagliate che tra l'altro il SEV chiede da tempo. Ci si chiede anche quali saranno le modalità di selezione del personale: il timore è che si proceda tramite concorsi, con il rischio di escludere chi già lavora alle Officine a beneficio di esterni più formati.

Un'altra preoccupazione è legata al fuggi-fuggi che sta avvenendo tra i quadri di livello superiore: chi fa le promesse poi lascia il posto ad altri che potrebbero cambiare le carte in tavola.

Gli operai hanno quindi dato mandato alla CoPe allargata di portare questi interrogativi alla Piattaforma, in particolare con quattro richieste:

1. tutto il personale presente alle Officine di Bellinzona, indipendentemente dal tipo di contratto, dovrà essere trasferito a Castione;
2. in modo analogo, devono essere salvaguardati numericamente tutti gli attuali posti di lavoro;



Un momento dell'Assemblea del 16 dicembre 2022.

3. nei prossimi mesi dovrà essere fatto un rilevamento delle competenze di tutto il personale e analizzato per ognuno quali sono le necessità di formazione in relazione alle lavorazioni che verranno svolte a Castione. Tale lavoro dovrà essere svolto da un gruppo tripartito composto da FFS, CoPe allargata e Divisione della formazione. Tale gruppo dovrà essere costituito entro fine gennaio 2023;

4. la tematica della formazione del personale, così come tutte le altre tematiche riguardanti la fase di transizione e la nuova struttura a Castione, dovranno tornare ad essere discusse nei gremi previsti dall'accordo tra FFS e CoPe allargata.

Durante la discussione di Piattaforma del 19 dicembre, però, non sono arrivate molte risposte in questo senso, come ci spiega Ivan Cozzaglio, presidente della CoPe alle Officine: «Le FFS non hanno risposto alle nostre domande e hanno glissato sulla questione della formazione e l'impressione è che vogliono evitare il confronto con i sindacati. Per noi è importante che a tutti gli attuali lavoratori delle Officine venga data la possibilità di chiedere una formazione, anche al personale interinale, ma le FFS non vogliono includere questa categoria di personale». Inoltre, durante la discussione del 19 dicembre, il punto 3 delle richieste è stato condiviso solo in

parte. Spiega Thomas Giedemann, segretario sindacale del SEV: «Steinegger ha riconosciuto che si debba procedere in modo più spedito e ha chiesto alle FFS di comunicargli entro maggio come intendono implementare il processo di trasformazione».

Pochi giorni dopo la riunione, il 23 di dicembre, sono arrivate per mezzo stampa nuove cifre sul numero di posti di lavoro previsti a Castione, passati ora da 360 a 400. Una modalità di comunicazione non nuova all'azienda, ma che lascia perplessi sia i lavoratori che i sindacati, tanto più che il 19 dicembre nessuno ha fatto parola di questi posti in più. D'altronde, è da quando è stato presentato il progetto per le nuove Officine di Castione (dove convogliano i lavori di manutenzione attualmente svolti alle Officine e al deposito di Via Pedemonte), che le cifre sui futuri posti di lavoro cambiano di continuo, senza però mai essere concretamente messe nero su bianco.

«Il SEV chiede che i posti di lavoro restino almeno gli stessi che ci sono ora, cioè 460», spiega ancora Giedemann, «Perciò ne mancano ancora una sessantina. Chiediamo inoltre di avere il piano industriale che dimostri che questi posti ci saranno davvero». Le preoccupazioni quindi restano e la guardia va mantenuta alta.

L'INGLESE COME LINGUA COMUNE DEI MACCHINISTI?

La risposta è no! Always a Big No!

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Si profila la minaccia di rendere l'inglese la lingua comune dei macchinisti e delle macchiniste. In una dichiarazione congiunta dell'EFT e della CER, rilasciata a inizio dicembre 2022, le due parti sociali dell'UE si sono dette contrarie a questa idea definita «irrealistica», nell'intento di far riflettere la Commissione europea. Abbiamo parlato con Hanny Weissmüller, presidente LPV.

Uno dei sogni della Commissione europea (CE), su pressione degli operatori privati del trasporto merci, è che tutti i ferrovieri europei e svizzeri parlino inglese tra loro. L'obiettivo è ridurre i prezzi, per essere competitivi con il trasporto su strada, in nome del clima. Ciò significa abbassare i requisiti linguistici e, soprattutto, fare dumping salariale e tagliare sulle formazioni (v. giornale SEV n. 2/2021), con ovvi rischi per la sicurezza.

In questo contesto, la dichiarazione congiunta dello scorso 5 dicembre tra l'EFT, in rappresentanza dei lavoratori del settore dei trasporti europeo, e la CER, in rappresentanza delle imprese ferroviarie tra cui SNCF, DB e FFS, giunge al momento oppor-

tuno. L'analisi di Hanny Weissmüller.

Hanny, quali sono i punti più importanti di questa dichiarazione?

Hanny Weissmüller: La dichiarazione in sé è già molto importante! Abbiamo avuto un incontro con la Commissione europea: i sindacati da un lato, i datori di lavoro del settore ferroviario dall'altro e la CE in mezzo. Quando sindacati e imprese ferroviarie sono d'accordo cambia tutto. E l'EFT e la CER qui si sono trovate d'accordo su diversi punti. Per dirla più chiaramente, ci siamo messi d'accordo contro la CE che finora non ha voluto ascoltarci! L'ho detto alla CE: «Se per una volta siamo d'accordo vuol dire che c'è un motivo e quindi dobbiamo essere ascoltati!»

Cosa pensa dell'idea dell'inglese come lingua operativa comune europea?

EFT e CER sono chiaramente concordi nella loro opposizione all'inglese in questo contesto. Ciò vorrebbe dire che tutti dovrebbero avere un livello di inglese B1. Non ha alcun senso.

Come funzionerebbe in pratica?

Per guidare in Francia ho dovuto imparare l'equivalente francese delle prescrizioni sulla circolazione dei treni (PCT). Questo significa che ho già

un buon livello di francese. Immagino che io arrivi con la mia locomotiva ad Annemasse e che debba parlare con il centro di controllo o con quello sul binario per sapere se devo agganciare o meno la locomotiva. Improvvisamente, dovrei parlargli in inglese! Questo non ha senso dal momento che posso parlargli nella sua lingua con un buon livello. E anche lui dovrebbe avere un livello di inglese B1.



«Il B1 di inglese per tutti i ferrovieri non ha senso. L'idea di parlare la lingua del Paese in cui si guida ha molto più senso.»

HANNY WEISSMÜLLER
Presidente LPV

Far passare tutti i macchinisti e le macchiniste, attuali e futuri, all'inglese avrebbe un costo elevatissimo...

Esattamente. Anche in Svizzera,

dove la misura andrebbe applicata. Solo in Svizzera, 5000 macchinisti dovrebbero raggiungere il B1 di inglese e con loro anche tutti i responsabili di circolazione treni, il personale di manovra... Tutti dovrebbero parlare tra loro in inglese. Immagino un infortunio a persone o un guasto sulla linea, come faremmo ad assicurarci che le forze d'intervento, polizia o ambulanza, parlino inglese? L'idea di parlare la lingua del Paese in cui si guida ha molto più senso. Tutte le PCT, la nostra Bibbia se vogliamo, sarebbero solo in inglese. Il passaggio all'inglese sarebbe una sfida irrealistica in un momento storico in cui è urgente attirare nuova forza lavoro nel settore.

Quali sono attualmente i requisiti linguistici in Svizzera?

In Svizzera è richiesta la conoscenza di una seconda lingua nazionale a livello A1+. Si tratta dell'A1 con l'aggiunta di lessico e frasi dell'ambito ferroviario. Per assicurarci che in Svizzera si mantenga il livello A1+ e non si passi al livello B1 come in Europa, il 28 settembre 2022 abbiamo inviato all'Ufficio federale dei trasporti (UFT) una lettera congiunta tra SEV, Unione dei trasporti pubblici, FFS e BLS. L'UFT ci ha garantito che potremo conservare l'A1+ all'interno del Paese e che il B1 sarà richie-

sto solo all'estero. Per il SEV questo è un grande successo.

E a livello europeo?

Siamo d'accordo sul fatto che non dovremmo abbassare gli standard per i macchinisti e le macchiniste. Attualmente, ci sono cechi e polacchi che fanno la licenza europea in quindici giorni in Germania e poi guidano in tutta Europa. Anche in Svizzera. Siamo aperti all'uso di strumenti di traduzione, ma questi devono essere utilizzati solo in aggiunta a una conoscenza linguistica adeguata. In caso contrario, un semplice problema di batterie scariche potrebbe causare un disastro.

Questa dichiarazione sarà sufficiente a far cambiare idea alla CE?

Certo che no, perché non è chiaro chi stia spingendo la CE verso tutte queste misure. Voleva tenere l'inglese come opzione! Ma non è un'opzione. La CE vuole aprire il mercato giocando sulla parola polisemica interoperabilità. Noi lo intendiamo per le macchine, loro per il personale. Dietro c'è un'intensa attività di lobby, senza dubbio da parte degli operatori privati del trasporto merci che non si sono uniti a noi.

Abbiamo segnato un punto importante, ma la lotta continuerà nel 2023!

PV TICINO E MOESANO

Traguardo centenario



Eliana Biaggio, presidente PV Ticino e Moesano. Venerdì 23 dicembre, il nostro membro di Comitato Pierino De Angelis, ha visitato Basilio Beretta alla Casa Anziani La Quercia a Acquarossa in occasione del suo 100° compleanno.

Per lui è stata organizzata una grande festa ed è stato attorniato da parenti, amici e autorità del paese. Basilio è socio SEV da quasi 60 anni, un grande esempio di devozione e condivisione dei valori sindacali. A Basilio porgiamo i migliori auguri di ogni bene e di tanta salute.

VPT LOCARNO

Una sezione forte e unita grazie ai militanti

Angelo Stroppini. Si è tenuta lo scorso 16 dicembre presso la Residenza al Parco di Muralto l'assemblea con cena della sezione VPT Locarno. Un appuntamento atteso al quale hanno partecipato una sessantina di colleghe e colleghi. Dopo i lavori assembleari, diretti per l'occasione dal collega Giuseppe Argirò, la serata è proseguita in allegria con l'aperitivo, l'ottima cena e la gettonata lotteria ricca di premi.

Purtroppo, causa malattia, il presidente di sezione Patrick Capiaghi ha dovuto rinunciare alla direzione dell'assemblea. All'unanimità il collega Giuseppe Argirò è stato designato presidente del giorno e ha condotto l'assemblea con piglio deciso e la simpatia che lo

contradistingue. I conti della sezione sono stati presentati e approvati all'unanimità. Un plauso non può che andare al cassiere di sezione Luca Giudici, che oltre al suo compito, svolto peraltro egregiamente, si impegna tutto l'anno a favore della sezione.

La relazione del sindacalista Angelo Stroppini, ha dato spunto ad una discussione vivace e costruttiva. In particolare sono state ravvisate alcune questioni relative al tempo di lavoro nel settore delle autolinee, che saranno oggetto di una discussione con la Direzione nel corso della prima parte dell'anno. Un ringraziamento particolare il sindacalista l'ha rivolto ai colleghi particolarmente attivi sindacal-

mente e a quelli presenti nelle commissioni del personale.

Non sono neppure stati dimenticati i vari appuntamenti di presenza sindacale sul terreno avvenuti durante l'anno. In queste occasioni la collaborazione tra il segretariato di Bellinzona e la sezione è stata davvero fondamentale e ha funzionato a dovere. Grazie a queste giornate altri colleghi si sono aggiunti alla famiglia SEV e i già affiliati hanno apprezzato quanto offerto approfittando dell'incontro per tematizzare varie questioni lavorative con i sindacalisti.

Giovanni Graber e Alessandro Mutti sono stati festeggiati per i loro 40 anni di affiliazione e Eraldo Testa per i suoi 25. La cena è stata particolarmente apprezzata da tutti come molto gradita è stata la lotteria tenutasi a fine pasto. Per l'organizzazione della stessa un ringraziamento sentito non può che andare alla segretaria di sezione Giulia Vosti e a Luca Giudici per la ricerca dei numerosi premi.

La sezione VPT Locarno gode di ottima salute grazie a militanti attivi e caparbi che svolgono il lavoro sindacale in maniera credibile e decisa. Sono queste premesse fondamentali che caratterizzano il lavoro del SEV a tutti i livelli.

PV

2.02.2023

Torneo di scala quaranta

Il Comitato PV ha il piacere di proporre l'avvincente torneo di scala quaranta, seguito da un pranzo. Il gioco delle carte crea sempre un bell'ambiente di vivace e simpatica rivalità e rappresenta l'occasione per un bel momento di condivisione. Partecipate anche se siete dei principianti per trascorrere una giornata in buona compagnia.

Quando: l'appuntamento è fissato per giovedì 2 febbraio 2023 alle ore 10.00

Dove: al Ristorante Meridiano a Castione.

Tassa iscrizione: CHF 20 compresi pranzo e bibite.

Iscrizioni: chiamare o mandare un'e-mail a Alberto Rusconi, 079 230 32 16; alberto.rusconi@ticino.com

Donne

4.03.2023

Assemblea femminista

In vista dello sciopero delle donne del 14 giugno, il **4 marzo** si terrà a **Friburgo** l'Assemblea nazionale femminista.

Riservate la data, maggiori dettagli seguiranno.

Per concretizzare la parità, noi sindacaliste del trasporto pubblico disponiamo di una nostra organizzazione in seno al sindacato SEV: la commissione donne SEV. I membri della commissione donne SEV fanno parte di diversi consessi a più livelli dell'ETF, del SEV e dell'USS. Facciamo

uso del nostro diritto di partecipazione, impegnandoci in favore delle donne nel trasporto pubblico, difendendo i loro interessi e sostenendo le loro rivendicazioni.

24.11.2023

Giornata di formazione

La giornata di formazione 2023: **«Movimenti femminili nonostante i tempi di crisi»** si terrà **venerdì 24 novembre 2023**, presso l'hotel Bern a **Berna** (traduzione simultanea in francese e tedesco).

La giornata di formazione della commissione donne del SEV ha ormai da tempo trovato una propria precisa collocazione nell'agenda sindacale del SEV. Si tratta di una giornata delle e per le donne, completamente dedicata alla formazione.

SOTTOFEDERAZIONE ZPV

Le videocamere che non piacciono

Susanne Kratzer, info@zpv.ch Per la sua seduta conclusiva (6-7 dicembre), il Comitato centrale ZPV ha scelto l'Hotel Bad di Schwarze (FR). I delegati sono stati accolti da un tempo bellissimo ma con temperature invernali. Quest'anno i colleghi che hanno reclutato nuovi membri e di cui si conoscono i nomi riceveranno come ricompensa per il loro impegno un buono per l'acquisto di libri.

A dicembre, la ZPV ha voluto ringraziare tutti i suoi membri che operano in ambiti diversi dal treno o sono pensionati, ma appartengono ancora alla ZPV, con un dolce omaggio recapitato per posta. Un sincero grazie va al team di René Furrer, che tradizionalmente svolge queste azioni in maniera discreta e perfetta.

Nella procedura di contestazione all'UFT circa la conversione delle pause in interruzioni del lavoro, a fine ottobre abbiamo ricevuto il relativo rapporto. Dal cambiamento d'orario sarà attivata una versione aggiornata delle BAR. Riguardo agli adattamenti durante l'anno delle tabelle di servizio, le FFS hanno promesso che rivedranno la faccenda, dal momento che in questi casi non vi sono consultazioni sui turni, ciò che tuttavia è contrario alla LDL. Secondo l'UFT, il promemoria sui termini di avviso dev'essere meglio precisato. La sentenza dovrebbe giungere a fine anno, poi la stessa assumerà forza giuridica.

Nel frattempo le FFS hanno condotto due serie di misurazioni sui treni bipiano TLP. Sebbene si debba presumere che i valori misurati siano troppo elevati e dunque fisicamente troppo logoranti, essi si situano nella norma, in particolare perché queste misurazioni sono state fatte al di sopra della concentrazione media sul posto di lavoro (valore MAC = valore per un turno lavorativo di 8 ore). Si tratta di una direttiva su come vanno ef-

fettuate generalmente tali misurazioni. Nell'ambito del progetto sulle norme per le vacanze e l'adozione di un nuovo specifico tool, è prevista una formazione per i responsabili vacanze. Il vecchio sistema Fervac sarà disattivato a fine 2022, una volta assicurati tutti i relativi dati, resteranno invece le norme e i regolamenti sulle vacanze. Come noto, con i lavori di ristrutturazione del locale pause a Basilea SBB, e di recente anche a Zurigo HB, sono state montate videocamere che permettono la sorveglianza continua. Il personale considera questa misura inappropriata e inaccettabile. Per di più, mancano le indicazioni dei prezzi e i prodotti venduti sono a volte molto cari, come quelli del negozio lì vicino. In occasione delle assemblee regionali, molti colleghi hanno colto l'opportunità di informarsi sulle questioni attuali e di far conoscere le loro preoccupazioni. Ovunque vi sono stati vivaci scambi di idee. Alle sezioni vada il nostro grazie per l'impegno profuso nell'organizzare tali simpatici eventi. Da tutte le sezioni, dalle varie commissioni come pure dalle CoPe sono giunti riscontri su argomenti molto diversi. Nel contesto si vede quanto sia importante per noi restare vigili e impegnarsi il prima possibile per le richieste e i problemi dei colleghi. Discussioni assai animate hanno provocato le trattative salariali con le FFS e la rescissione del contratto sull'invalidità professionale. Altrettanto attivamente procede il dibattito su eventuali nuove strutture della ZPV, tema per il quale è stato istituito un gruppo di progetto.

Al termine di queste due giornate intense, molto utili e proficue, formuliamo i nostri ringraziamenti all'organizzatore René Furrer, che ha trasformato questa sessione in una piacevole località in un vero e proprio evento indimenticabile, con il quale si è chiuso un 2022 ricco di turbolenze.

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione ogni tre settimane.
ISSN 2624-7836
Tiratura: edizione italiana: 2 853 copie; totale: 33 832; certificata il 6.10.2022
Editore: SEV, www.sev-online.ch
Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Michael Spahr, Tiemo Wydler
Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona; 091 825 01 15, giornale@sev-online.ch
Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa,

casella postale 1008, 3000 Bern 6, mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi
Pubblicità: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
SEVzeitung@fachmedien.ch
Prestampa: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Stampa: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Prossima edizione: 17 febbraio 2023. Chiusura redazionale: 7 febbraio, ore 10.00.

Agenda 1/23

Mario Gobbi, anni 62
Pagani Angela, anni 82
Tettamanti Rosanna, anni 87
Beltramini Margherita, anni 98
Bernasconi Bruno, anni 90
Amico Bruno, anni 75
Ferracini Olando, anni 92

Agostinelli Valeria, anni 67
Martignoni Margherita, anni 93
Albertalli Guido, anni 92
Ferrari Adelio, anni 98
Schmidt Lisbeth, anni 98
Fetz Giovanni, anni 98

I NOSTRI MORTI

SALARIO MINIMO

Una mozione che crea working poor



Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Da strumento di protezione a mezzo per favorire il dumping salariale, così i Contratti collettivi di lavoro potranno essere utilizzati dai datori di lavoro per aggirare i salari minimi cantonali grazie alla mozione Ettlil, approvata a dicembre dal Parlamento. Ora la palla è nelle mani del Consiglio federale, che era contrario alla mozione.

A metà dicembre, per 95 voti a 93 (4 astenuti), il Consiglio nazionale ha accettato, seppur di misura, una mozione già adottata dagli Stati in giugno: la cosiddetta "mozione Ettlil" (presentata dal senatore Erich Ettlil, Centro/OW), che prevede che i salari minimi non vengano applicati per quei mestieri con un Contratto collettivo di lavoro (CCL) nazionale di obbligatorietà generale. Il Governo era contrario alla mozione, ritenendo che non si possa contraddire una legge cantonale che ha legittimità democratica, ora dovrà formulare un progetto di legge.

Cosa significa nel concreto?

I cantoni che al momento hanno un salario

minimo sono: Ticino, Giura, Neuchâtel, Ginevra e Basilea Città. In Ticino la Legge cantonale sul salario minimo esclude già dal campo d'applicazione i settori dove si applicano i CCL dichiarati d'obbligatorietà generale. Delicata la situazione invece in particolare per Neuchâtel e Ginevra, dove oggi i salari minimi cantonali sono in parte superiori a quelli previsti dai rispettivi CCL nazionali. Questo è vero ad esempio per parrucchieri, ristorazione e alberghiero, pulizie e stazioni di servizio: i lavoratori e le lavoratrici di questi settori rischiano quindi di vedersi abbassare il salario. Il forte rischio per queste professioni è che chi vi lavora non percepisca più un salario sufficiente a sbarcare il lunario, e finisca quindi in povertà. Si tratta infatti di rami professionali caratterizzati da salari bassi, per i quali l'introduzione del salario minimo cantonale aveva permesso di migliorare un pochino la situazione, permettendo ai lavoratori e alle lavoratrici di vivere dignitosamente.

A rischio il partenariato sociale

Con quanto previsto dalla mozione, inoltre, i salari minimi cantonali si svuotano di senso, visto che erano stati concepiti appunto per garantire un minimo vitale a tutti. Secondo Luca

Cirigliano, responsabile del dossier all'Uss, la Confederazione dà ai Cantoni la competenza di emanare leggi in materia di politica sociale, e quindi anche la possibilità di decidere che i salari debbano coprire il minimo vitale: «L'abolizione della sovranità cantonale indotta dalla definizione di salari minimi data dalla mozione Ettlil – spiega Cirigliano – violerebbe l'ordine costituzionale e saboterebbe il partenariato sociale». Secondo l'USS, oltretutto, dei CCL che prevedono salari inferiori alle soglie previste dai salari minimi cantonali non dovrebbero nemmeno esistere.

Ora, se il Consiglio federale dovesse riprendere la mozione così com'è, i CCL potrebbero essere snaturati diventando uno strumento dei datori di lavoro. In questo modo, quindi, invece di garantire ai salariati e alle salariate delle condizioni di lavoro migliori di quanto prevedano le norme legali, questi CCL permetterebbero di derogare a queste norme. Una guerra al ribasso pericolosa oltre che scandalosa e che avrebbe conseguenze importanti anche sul partenariato sociale.

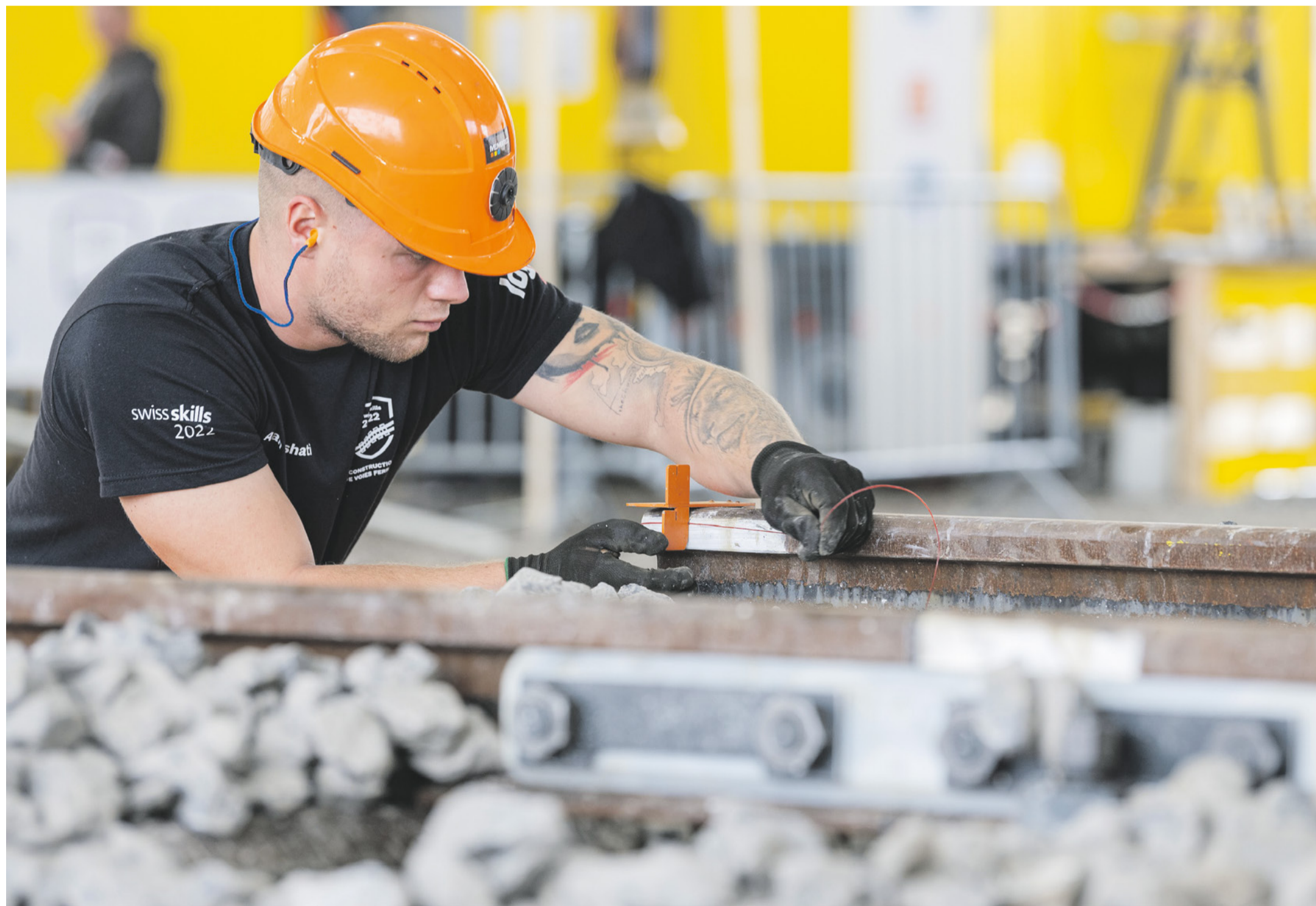
I sindacati rendono attenti al fatto che per i Cantoni delle regioni di frontiera, come Neuchâtel e Ginevra, il rischio di dumping salariale è più forte che altrove: una simile misura non

farebbe che peggiorare le cose. Inoltre, fa ancora presente Cirigliano, questo attacco ai salari delle lavoratrici e dei lavoratori arriva proprio nel momento in cui sono in corso delle discussioni riguardanti la protezione dei salari e il nostro rapporto con l'Ue.

I datori di lavoro arriverebbero ad abbassare i salari ai propri dipendenti? Non sarebbe la prima volta: in più di un'occasione in situazioni di vuoto contrattuale i salari sono scesi rapidamente e a Ginevra i proprietari di saloni da parrucchiere hanno già annunciato che non si farebbero grosse remore a farlo.

Una cosa non è chiara: le professioni che sarebbero maggiormente toccate da questa mozione soffrono già di una penuria di manodopera: non si rischierebbe di peggiorare la situazione abbassando ulteriormente dei salari già bassi? Se si pensa al settore della ristorazione, ad esempio, dove la pressione dovuta alla mancanza di personale spinge piuttosto verso un aumento dei salari, appare difficilmente comprensibile il sostegno dei datori di lavoro di questo settore alla mozione, sapendo che faticano già a trovare personale.

L'Uss ha già dichiarato che si batterà con ogni mezzo contro questo progetto e difenderà i salari minimi cantonali.



SWISSSKILLS

Christine Strub

L'anno scorso ho potuto fotografare i costruttori di binari dell'Associazione svizzera Unione dei Trasporti Pubblici (UTP), in occasione di Swiss_Skills. Come tutti sanno, i costruttori di binari sono responsabili della costruzione e della manutenzione delle

linee ferroviarie e della sicurezza della rete ferroviaria. Sono rimasta molto colpita dall'impegno fisico richiesto a questi giovani professionisti che lavorano con binari molto pesanti e macchine enormi, ma, nonostante ciò, con

un'enorme precisione. Un contrasto che ho voluto illustrare con questa foto. Christine Strub realizza ritratti, reportage ed editoriali.

christinestrub.ch

?

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

- 1. La Commissione europea ha delle idee per il futuro del treno. Le piacerebbe...**
 - a. che tutte le carrozze e i vagoni siano verniciati di verde per motivi ecologici.
 - b. che tutti i lavoratori delle ferrovie devono parlare inglese a livello B1, anche in Svizzera.
 - c. che tutte le future locomotive siano ispirate al mitico modello del cocodrillo.
- 2. Matthias Hartwich, il nuovo presidente del SEV, pone al centro della sua azione tre valori:**
 - a. libertà, uguaglianza e fratellanza.
 - b. amore, gloria e bellezza.
 - c. solidarietà, trasparenza e rispetto.
- 3. Nell'autunno 2020 le FFS hanno introdotto un nuovo concetto nell'ambito di «clean 4.0». L'hanno chiamato...**
 - a. «Pulizia orientata alle esigenze».
 - b. «Tutto pulito, picobello».
 - c. «Se hai la tua app, tutto sarà bello».
- 4. Cosa vuole la mozione Ettlín approvata dal Consiglio nazionale a dicembre?**
 - a. I salari minimi cantonali non devono essere applicati alle professioni coperte da un contratto collettivo di lavoro nazionale.
 - b. introdurre in tutta la Svizzera un salario minimo di 5.000 franchi svizzeri.
 - c. l'introduzione di un 14° salario per compensare l'inflazione.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 7 febbraio 2023**;

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

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

Soluzione dell'edizione numero 15 /2022: b/a/c/b

I buoni libro per un valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Saïd Boujlala**, di Marly. Membro VPT tpf.

SULLE ORME DI ...

Christian Ruch, macchinista e istruttore presso BLT

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Il vicepresidente della sezione SEV presso la Baselland Transport AG trasmette una grande tranquillità. Ma si presume che anche lui si preoccupi, se con il rosso un allievo o un'allieva accelera anziché frenare. In questi casi bisogna comunque mantenere la calma...

«I collaboratori e le collaboratrici del servizio circolazione sono il fiore all'occhiello dell'azienda», ricorda Christian Boos, responsabile Esercizio e tecnica di BLT, ai quattro giovani macchinisti che questo lunedì mattina iniziano la formazione di una settimana per diventare accompagnatori del personale in formazione. «Per loro servizio e prestazione sono al primo posto. Nulla li turba. La sicurezza viene prima della puntualità. Avendo uno spazio di frenata più lungo, nel traffico prestano attenzione anche per gli altri. Sono un esempio da seguire...».

Werner Gass, responsabile formazione di base e continua, presenta il programma settimanale: in prevalenza pratica di guida con un partecipante nel ruolo di allievo e uno di accompagnatore (a turno), una giornata dedicata alla tecnica, una alla visita della rete in città e una verifica tramite tablet. «Entro maggio formare-

mo 22 nuovi/e macchinisti/e e 9 conducenti di autobus», spiega Gass. «L'obiettivo è un potenziamento dell'effettivo di personale che superi l'organico minimo previsto, tale da consentire una riduzione delle ore supplementari». Praticamente BLT sta facendo quello che la sezione SEV chiede già da tempo per via della situazione precaria del personale – e per questo necessita di accompagnatori in più. Bene così e meglio ancora, si spera, se farà di tutto anche per evitare le partenze del personale.

Torniamo nella sala di teoria, dove per cinque giorni Christian Ruch si occuperà della formazione di accompagnatrici e accompagnatori. Tra le aspettative nutrite nei loro confronti, anche gli cita quelle di fungere da esempio e di assumersi responsabilità. Sulla base di ciò, li avrebbe osservati attentamente, valutati e, in caso di errori, talvolta canzonati. «Non fatevi abbattere da esperienze negative, siate tolleranti e leali a vicenda, non fatevi mettere gli uni contro gli altri». Chiede alle persone partecipanti di annotare sulle flipchart cosa vorrebbero imparare da lui. Un partecipante desidera consigli e suggerimenti. Un altro vuole imparare a comportarsi in modo sicuro. «Come si fa a restare calmi, se un allievo commette regolarmente errori pericolosi?» chiede. «La responsabilità è vostra, ma passare con il rosso non è contemplato», conferma Christian Ruch. «Anche io a volte sento un pu-



Massima concentrazione in tram per l'annuncio e l'annotazione dell'itinerario del viaggio.

gno nello stomaco, ma bisogna stringere i denti e stare calmi, altrimenti l'allievo diventa ancora più insicuro». È importante fornire istruzioni chiare, comprensibili e lungimiranti e osservare attentamente gli allievi. «Regolate lo specchietto retrovisore in modo da vedere gli occhi e capire se i segnali vengono visti».

Per il successo dell'apprendimento e la fiducia è importante parlare con gli allievi durante la compilazione settimanale del piano di formazione dove si indicano le abilità che sono state esercitate e il livello di padronanza raggiunto (completo o parziale). «Scegliete un luogo tranquillo e prendetevi il tempo che occorre. Conducete il colloquio su un piano di parità, siate onesti, imparziali ed equi, rispettate le opinioni altrui e cercate insieme soluzioni». I colloqui privati vanno limitati esclusivamente alle pause perché la formazione di guida è una questione seria. Per evitare lacune nella formazione, la scuola guida ne definisce ogni giorno i contenuti con gli accompagnatori e le accompagnatrici. In questo modo, in caso di incidente di un nuovo macchinista, ad esempio si potrebbe chiarire se è accaduto a causa di lacune formative.

Si parla anche di aspetti tecnici. Poi il gruppo prepara un tram per la pratica, mentre Christian Ruch risponde a domande personali. È cresciuto a Münchenstein ed è figlio di un macchinista. Sognava questo lavoro sin da bambino. Dopo un

apprendistato e cinque anni alle FFS, dal 1985 conduce tram per la BLT e dopo cinque anni diventa accompagnatore. Nel 1994 è cofondatore della scuola guida BLT come istruttore. Occorre di formazione, stare a contatto con le persone e avere «la possibilità di essere un esempio» lo rendono molto felice ancora oggi. Lo stesso vale per il lavoro nel servizio di circolazione, «nonostante i suoi lati negativi: nei servizi tripartiti il tempo di presenza è molto lungo e bisogna abituarsi ai turni». Il fatto che lui e la sua partner vivano a soli cinque minuti a piedi dal deposito di Oberwil naturalmente rende tutto più semplice e pratico. Non desidera commentare ulteriormente lo stress dovuto all'attuale situazione di carenza di personale. «Sebbene sia un sindacalista appassionato, vedo sempre il lato positivo anche se ci sono problemi». Per quanto riguarda BLT ad esempio è possibile richiedere i turni, «di cui si tiene conto in larga misura». L'introduzione della nuova tecnica ferroviaria presso la Waldenburgerbahn, la formazione dei conducenti e l'assistenza durante il difficile avvio dell'attività sono stati molto impegnativi per lui. «È stato qualcosa di nuovo e divertente per me».

Christian Ruch fa parte del SEV dal 1980, collabora nel comitato SEV-VPT BLT da dieci anni ed è vicepresidente. Nel tempo libero fa jogging regolarmente, ama la natura e fa il DJ a compleanni o matrimoni.

SITUAZIONE DI PENURIA

Tomz

