



SEV N.9

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



FFS OFFICINE BELLINZONA

Il dialogo è vitale

▶ p. 4

EDITORIALE di Matthias Hartwich

Contro la liberalizzazione

▶ p. 3

LI DFAE e la Commissione europea stanno negoziando un nuovo quadro istituzionale per la cooperazione. Ciò riguarda anche il futuro delle ferrovie, in particolare il traffico internazionale viaggiatori.

Sono in molti nell'UE a guardare con invidia e ammirazione l'eccellente sistema ferroviario svizzero. Sono molte le ragioni per cui qui le ferrovie funzionano così bene: nessuna separazione tra rete e utenti, cooperazione tra le aziende di trasporto ferroviario, servizi frequenti, finanziamenti statali sufficienti (soprattutto per gli investimenti e la manutenzione); inoltre, l'assegnazione diretta è la regola nel traffico regionale viaggiatori. Infine, ma non meno importante, è il personale motivato e impegnato che rende le ferrovie svizzere un successo.

La «DG Move» (la Direzione generale per la mobilità e i trasporti della Commissione europea) non ha una visione della realtà perché crede nel modello della concorrenza invece di guardare ai fatti. Sostiene perfino che negli ultimi anni la situazione dei viaggiatori e del personale nel settore ferroviario in Europa sia migliorata. La realtà è ben diversa: le persone e le merci nell'UE stanno abbandonando la ferrovia per passare alla strada. A ciò si aggiungono l'inaffidabilità, una giungla di tariffe, costi elevati quando i fornitori privati si ritirano per la frustrazione, un arretrato di investimenti e così via. I viaggiatori frustrati abbandonano le ferrovie e l'infrastruttura si deteriora. Il personale deve rispettare orari disumani per assicurare i turni. E tutto questo al servizio di un mercato che

non funziona.

Le ferrovie dovrebbero unire le persone. La ferrovia offre una mobilità sostenibile. Se la Svizzera cederà alle pressioni della Commissione europea, che ha nel direttore uscente dell'UFT un convinto sostenitore della liberalizzazione, il regime ferroviario fallito da tempo arriverà gradualmente anche in Svizzera. I nostri sindacati consociati in Germania, Austria, Francia e in altri Paesi, ci stanno mettendo in guardia, perché giorno dopo giorno sperimentano il disastro. La posizione dei sindacati non può che essere quella di resistere alle pressioni della liberalizzazione. Non si tratta di un atteggiamento antieuropeo, ma al contrario aiuta le forze progressiste e le ferrovie in Europa. E la Svizzera fa parte dell'Europa, anche se non è membro dell'UE.

«Safety first»

FFS Cargo dà massima priorità alla sicurezza per evitare incidenti.

2

Cassa pensioni

Il responsabile delle finanze SEV Aroldo Cambi su LPP e elezioni della CP FFS.

3 e 5

Tagli

FFS Infrastruttura: saltano 60 posti a tempo pieno

10

Vetropack stacca la spina

Il forno della vetreria di Saint-Prex (VD) è stato spento un mese e mezzo prima del previsto, il 27 giugno, a causa del numero insolitamente elevato di giorni di malattia causati dalla direzione, secondo quanto dichiarato da Unia. Questa chiusura anticipata non modificherà il piano sociale "accettabile" firmato il 21 giugno. Oltre a misure di sostegno e formazione, il piano di licenziamento, faticosamente ottenuto, prevede un indennizzo in base all'anzianità, all'età e alla situazione familiare. È stato proposto un sistema di pensionamento anticipato a partire dai 62 anni, integrato dalla possibilità di mantenere sotto contratto i lavoratori a partire dai 60 anni per consentire anche a loro di beneficiare di questa misura. Sono state lanciate iniziative per ricreare una filiera del vetro in Svizzera.

Zentralbahn

CCL Zentralbahn: si torna al punto di partenza. La Zentralbahn (zb), nella Svizzera centrale, vuole rinnovare il CCL e adattare le disposizioni della LDL, con pesanti conseguenze in alcuni settori. Il 27 giugno, in occasione di un'assemblea generale molto partecipata, i colleghi della zb hanno potuto votare su un primo pacchetto di trattative. Hanno respinto il pacchetto all'unanimità, con un'astensione. La bozza dovrebbe essere più equilibrata e tenere maggiormente conto della compensazione degli svantaggi in alcuni settori. La posizione della zb sarà nota nelle prossime settimane.ettimane.

Privatizzazioni

Il 67% degli aventi diritto di voto è contrario ad un'ulteriore privatizzazione di Swisscom, è quanto emerge da un sondaggio condotto dall'istituto gfs.bern, per conto del sindacato syndicom. Sondaggio commissionato perché, da inizio anno, le sfere politiche hanno apertamente preso in considerazione la possibilità di ridurre la partecipazione della Confederazione nell'azienda statale.

Pausa estiva

Il prossimo giornale SEV n° 10 uscirà il 30 agosto, con il termine redazionale per le sezioni fissato al 20 agosto alle 12. Nell'attesa, troverete le informazioni importanti sul nostro sito sev-online.ch o sui nostri canali social. La redazione augura a tutti e tutte una splendida estate e a presto.



Finalmente FFS Cargo dà la priorità alla sicurezza dei propri dipendenti.

FFS CARGO

«Safety first» significa anche più personale

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Alla luce dei troppo frequenti incidenti di manovra, FFS Cargo sta finalmente cercando di cambiare la propria cultura della sicurezza: il rigoroso rispetto di tutte le norme viene esplicitamente anteposto alla puntualità dei treni. Il SEV accoglie con favore il chiaro impegno «Safety first», cioè a mettere la sicurezza al primo posto, anche in risposta ai suoi diversi interventi. Tuttavia, chiede anche che FFS Cargo riceva e metta a disposizione risorse sufficienti, in particolare più personale, per mantenere e migliorare le condizioni di lavoro per il personale e la qualità per la clientela.

Il rapporto sulla sicurezza dei trasporti pubblici e del trasporto ferroviario di merci 2023 a cura dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT) pubblicato a giugno, mostra che negli ultimi tre anni il numero di incidenti di manovra è aumentato anziché diminuire in tutta la Svizzera:

2019: 11 incidenti, 3 feriti gravi, 1 morto;
2020: 10 incidenti, 3 feriti gravi, 0 morti;
2021: 23 incidenti, 9 feriti gravi, 2 morti;
2022: 17 incidenti, 7 feriti gravi, 1 morto;
2023: 25 incidenti, 7 feriti gravi, 1 morto.

FFS Cargo, la più grande compagnia ferroviaria svizzera per il trasporto merci, è particolarmente colpita e quindi sottoposta a pressioni per migliorare la sicurezza. Dopo l'incidente mortale avvenuto a Berna lo scorso dicembre, all'inizio dell'anno la direzione di Produzione Cargo ha adottato diverse misure e ha dichiarato esplicitamente quanto segue: «Safety first», la sicurezza prima di tutto. Intervista al segretario sindacale Philipp Hadorn, responsabile di FFS Cargo al SEV.

A metà gennaio, il responsabile di Produzione Cargo ha invitato i dipendenti a rispettare rigorosamente quattro regole di sicurezza e li ha avvertiti che la mancata osservanza di tali regole potrebbe avere conseguenze sul piano del diritto del lavoro. Cosa ne pensi di questa minaccia?

La direzione di FFS Cargo sta finalmente dando priorità alla sicurezza dei suoi dipendenti, ma la sua comunicazione e la sua enfasi sono offensive, il che ha comprensibilmente scatenato emozioni negative. Il tentativo di avviare un cambiamento culturale con la minaccia di sanzioni è dilettantesco e controproducente. Inoltre, le norme di sicurezza devono essere chiarite rapi-

damente esaminando le questioni tecniche relative all'idoneità e alla fattibilità. Ancora oggi, numerosi supporti tecnici non funzionano perfettamente. L'azienda è in grave ritardo. Tuttavia, con l'indicazione «Safety first!», anche se un treno non può circolare o è in ritardo, la direzione dà la priorità alla protezione dei dipendenti e introduce una nuova cultura della sicurezza.

In che modo?

Finora i dipendenti di FFS Cargo erano abituati a fare il possibile per garantire la puntualità dei treni. Talvolta però, l'equipaggiamento tecnico inadeguato aumenta il rischio. Non attendersi scrupolosamente a determinate norme di sicurezza perché il tempo è ritenuto prioritario, o perché si pensa che, dal profilo del buon senso e dalla lunga esperienza, non si verificheranno comunque incidenti, deve ormai appartenere al passato. Finora i dirigenti si aspettavano che i dipendenti mettessero «l'azienda al primo posto», tuttavia, ciò significava anche che i dipendenti si assumevano il rischio di essere ritenuti personalmente responsabili in caso di incidenti o ispezioni. A volte era considerato quasi un po' ridicolo attenersi ostinatamente a tutte le regole di sicurezza in ogni momento. Questo è esattamente ciò che il responsabile della produzione chiede ora non avvenga più, minacciando sanzioni e accettando ritardi nei treni. Si tratta di un cambiamento culturale.

Qual è la posizione del SEV al riguardo?

Sosteniamo pienamente il principio «Safety first» e incoraggiamo tutti i colleghi a rispettare rigorosamente le regole di sicurezza. Tutti i superiori possono e devono dirlo ai propri dipendenti in ogni momento: se una cosa non è sicura, non fatela, altrimenti finirete con un piede in ospedale e l'altro in tribunale! E avere il coraggio di dire al collega: purtroppo non possiamo svincolare questo treno. Allo stesso tempo, però, l'azienda deve anche garantire condizioni quadro che consentano entrambe le cose: il rispetto rigoroso delle norme di sicurezza e un funzionamento puntuale e affidabile. E in nessun caso la mentalità sul terreno deve essere: «Business first!». L'obiettivo deve essere quello di fornire servizi garantendo la migliore protezione possibile ai dipendenti. Mettere la sanzione dei dipendenti in cima è inopportuno e non aiuta a sostituire le abitudini consolidate con il principio «Safety first».

È necessario un numero sufficiente di collaboratori per garantire un funzionamento

sicuro, rispettivamente la carenza di personale è un rischio per la sicurezza?

In ogni caso. Oggi, in molte sedi, FFS Cargo ha un numero di dipendenti sufficiente solo sulla carta, ma in realtà è sotto organico a causa delle numerose assenze e di altri motivi. Di conseguenza, la pressione è troppo alta per coloro che ancora lavorano e questo carico si traduce in una malattia o in un abbandono dell'impiego. In effetti, finora non è stato assunto un numero sufficiente di persone. La situazione nella stazione di smistamento di Limmattal è particolarmente drammatica. Naturalmente, il reclutamento non è così facile con l'attuale carenza di manodopera qualificata; e quando si pagano salari relativamente bassi rispetto ad altri datori di lavoro, è difficile reclutare. Il carico professionale è notevole: lavoro notturno e nei fine settimana, lavoro fisicamente impegnativo, all'aperto con qualsiasi condizione atmosferica. Le condizioni di impiego e di lavoro devono quindi diventare assolutamente più attrattive.

Ma FFS Cargo può permettersi di aumentare il personale e i salari?

Non è più possibile risparmiare a scapito della sicurezza e della salute dei dipendenti, quindi è necessario aumentare il personale. Anche se l'accoppiamento automatico digitale dovrebbe portare maggiore efficienza, attualmente manca il personale. Non è accettabile che FFS Cargo accetti treni non puntuali e che i clienti si sentano frustrati, provocando così un trasferimento del trasporto merci su strada. Di conseguenza, è necessario fornire le risorse necessarie. Naturalmente la produzione deve essere efficiente, ma la rete di trasporto a carri singoli non deve essere ulteriormente ridotta, altrimenti il sistema complessivo diventerà meno efficiente e meno attrattivo nel medio termine. Gli aumenti di prezzo sono possibili solo in misura limitata, perché altrimenti i clienti passeranno al trasporto su strada. È quindi essenziale che il settore pubblico paghi le prestazioni, come ha proposto il Consiglio federale al Parlamento, anche se solo per un periodo limitato di otto anni. Almeno è stato riconosciuto che il trasporto ferroviario di merci a livello nazionale non può essere gestito in modo economico, anche se il Consiglio federale vuole realizzare l'impossibile in un secondo momento. Il trasporto merci su rotaia può e deve costare qualcosa, sia per la clientela, sia per lo Stato, perché risponde a un bene comune come servizio pubblico e perché permette di decongestionare le strade e di ridurre le emissioni a favore della popolazione e dell'ambiente.

ASSEMBLEA DEI DELEGATI VPT

«Un'importante organizzazione del futuro»

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

101 delegati/e e ospiti si sono riuniti nella sede di a UNIA a Berna lo scorso 20 giugno. La politica sindacale è stata il tema principale del Assemblea dei delegati (AD) della sottofederazione VPT SEV del personale delle Imprese di trasporto concessionarie (ITC). In questa occasione si sono tenute anche le elezioni.

«Secondo i nostri avversari, siamo un movimento superato che non serve più a nulla. I partiti borghesi, gli economisti neoliberalisti, molti datori di lavoro e numerosi media sostengono che i sindacati non sono più necessari perché il mercato regola tutto», esordisce il presidente dell'AD Laurent Juillerat nel suo discorso di benvenuto. «Di fatto, sempre meno persone sono organizzate in sindacati. Allo stesso tempo, i nostri oppositori stanno creando organizzazioni che fanno pressione sui politici per garantire che le leggi vengano approvate a loro favore. Di conseguenza, le disuguaglianze sociali aumentano e la nostra democrazia è in pericolo. I sindacati servono a correggere questa situazione. La ricchezza deve essere distribuita a tutti. Perciò siamo tutt'altro che un'organizzazione antiquata. Siamo moderni e utili». Il presidente centrale della VPT Gilbert D'Alessandro fa eco ai sentimenti di

chi lo ha preceduto: «Dobbiamo essere tanti, diversi e solidali. Il sindacato ci difende dallo sfruttamento sul posto di lavoro. Tuttavia, non dobbiamo lottare per i nostri diritti solo sul posto di lavoro, ma anche sulla scena politica». In concreto, ciò significa che il SEV deve fare una campagna contro le imminenti misure di riduzione dei costi nel trasporto pubblico, in particolare nel traffico regionale viaggiatori. Le cartoline di protesta saranno distribuite all'AD e consegnate alle istanze politiche».

Elezioni Commissione centrale 2025-2028

Gilbert D'Alessandro (presidente centrale), René Schnegg (vicepresidente) e Roger Maurer (cassiere centrale) vengono rieletti per il periodo amministrativo 2025-2028. Il segretario centrale Ueli Müller si candida per la rielezione fino al 2026 e viene confermato. Laurent Juillerat si dimette da membro consultivo e viene sostituito da Aurélien Mouche, presidente della sezione VPT Giura. Aurélien Mouche è stato in precedenza membro del Comitato di settore e del Comitato centrale. Sarà sostituito da Gil Greppin, presidente della sezione VPT MOB. La commissione di verifica della gestione è confermata senza voti contrari.

La vicepresidente del SEV Valérie Boillat sottolinea l'importanza della partecipazione del personale degli autobus alla nuova indagine sulla salute curata da Unisanté. Questo studio sarà



Aurélien Mouche viene eletto dai delegati nella Commissione centrale VPT.

condotto per diversi anni e dovrebbe fornire ai sindacati una base importante per le rivendicazioni di una migliore protezione della salute. Valérie Boillat parla anche del problema dell'esternalizzazione di compiti a subappaltatori che non hanno un CCL. In questo modo, le aziende possono aggirare le regole e peggiorare le condizioni di lavoro del personale. Il SEV si oppone a questa strategia di esternalizzazione.

«Con ogni nuovo membro acquistiamo forza», ha sottolineato il presidente del SEV Matthias Hartwich nel suo discorso. Il SEV si batte contro la liberalizzazione del mercato ferroviario auspicata dalla Commissione europea. Il SEV si sta anche armando contro la minaccia di misure di riduzione dei costi nel traffico regionale viaggiatori. Vale la pena lottare, come hanno dimostrato i sindacati nella campagna per la tredicesima AVS. Matthias Hartwich invita pertanto i delegati e le loro sezioni a scendere in piazza il 21 settembre. I sindacati, infatti, organizzeranno una grande manifestazione a Berna per rivendicare migliori condizioni di lavoro e salari equi. Vincent Leggiero, presidente della sezione VPT tpg, spiega l'importanza di questa lotta: «Se non miglioriamo le condizioni di lavoro del personale, in futuro ci troveremo di fronte a grandi difficoltà perché a quel punto avremo troppo poco personale».

«La riforma della LPP è completamente inutile», afferma dal canto suo il responsabile delle

finanze del SEV Aroldo Cambi, che spiega perché è necessario votare no il 22 settembre. Le casse pensioni stanno andando bene. Non ha senso aumentare i contributi per gli assicurati e contemporaneamente ridurre le rendite.

Sì e no alle risoluzioni

I/le delegati/e hanno votato a favore di una risoluzione che si oppone fermamente a qualsiasi tentativo di abbassare il tasso di conversione delle pensioni del secondo pilastro. Mentre si oppongono a una risoluzione che chiede che i candidati ai gremi sindacali debbano essere membri del Comitato della sezione di appartenenza. Alcuni delegati hanno criticato questa proposta: «Il lavoro del Comitato e delle commissioni richiede molto tempo e deve essere svolto nel tempo libero. Non tutti possono sostenere questo impegno». Questa argomentazione ha convinto la maggioranza che ha votato no.

Il vicepresidente della VPT René Schnegg presenta i buoni dati relativi ai membri. Anche quest'anno sono previsti premi speciali per i colleghi che acquisiscono nuovi iscritti. L'AD ha approvato all'unanimità l'inserimento nel proprio regolamento interno del punto «Sostegno finanziario alle campagne sindacali che non sono assimilabili a uno sciopero». Infine, Vincent Leggiero, che si è dimesso dal Comitato centrale, e Laurent Juillerat, sono stati ringraziati per il loro grande impegno.



Le misure della Confederazione a favore di treni più silenziosi stanno dando i loro frutti. Le misurazioni effettuate dall'Ufficio federale dei trasporti nel 2023 mostrano che il rumore dei treni per i residenti locali è ora significativamente inferiore agli obiettivi di protezione - grazie in particolare al divieto de facto di tutti i carri merci, compresi quelli stranieri, dotati di freni in ghisa grigia dal 2020. Tuttavia, con l'aumento del numero di treni, il livello di rumore aumenterà ancora leggermente.



I treni merci sono ora più silenziosi di circa 10 dB(A) rispetto al 2003. Ciò corrisponde a un dimezzamento del volume di rumore percepito.



La Commissione per gli affari sociali del Consiglio nazionale vuole che i dipendenti possano scegliere se essere lavoratori autonomi o dipendenti. Si tratta di un attacco frontale alla sicurezza sociale dei dipendenti. D'ora in poi, i datori di lavoro come Uber potranno, grazie ad accordi scritti, far sì che i loro dipendenti si assumano tutti i rischi economici dell'attività autonoma. Secondo l'USS, questo porterebbe all'insicurezza sociale e legale e a un numero ancora maggiore di pseudo-indipendenti.

AROLDO CAMBI risponde

Scongiorare la riforma della LPP!

Il 22 settembre voteremo sulla riforma della LPP, la legge sul 2° pilastro, la cassa pensioni. Perché il SEV dice no a questa riforma?

Il SEV è impegnato con risorse, responsabilità, competenza e vigore nei diversi Consigli di fondazione delle casse pensioni, comprese quelle più grandi come la Cassa pensioni FFS e Symova. Il SEV conosce quindi molto bene la situazione attuale del panorama delle casse pensioni. Sappiamo di cosa stiamo parlando. La stragrande maggioranza delle casse pensioni è oggi ben posizionata, ha elevati indici di copertura che le consentono di effettuare distribuzioni e offre soluzioni pensionistiche che vanno ben oltre il regime obbligatorio LPP. Si stima che oggi solo il 15-20% di tutti i dipendenti sia assicurato con una soluzione minima LPP. Il restante 80-85% è assicurato in soluzioni cosiddette extra-obbligatorie, che dovrebbero consentire loro di raggiungere un'età pensionabile molto più dignitosa e che sareb-

bero solo marginalmente interessate dalla riforma della LPP. A mio avviso, la prima domanda che sorge spontanea è la seguente: coloro che hanno già una soluzione LPP minima dovrebbero essere penalizzati ancora di più? Dovrebbero davvero pagare di più per ricevere prestazioni ancora peggiori? La risposta a queste domande va da sé. A ciò si aggiunge il fatto che la necessità di una riforma e di una riduzione del tasso di conversione deriva dall'era dei tassi di interesse negativi, che abbiamo ormai da circa tre anni. La riforma della LPP sembra non solo controversa, ma anche paradossale. Le casse pensioni oggi vanno bene e dovremmo cercare di migliorare le prestazioni, non di tagliarle, cosa che nessuno capisce più. Un No alla riforma della LPP, non è solo politicamente, ma anche economicamente fondato!

Aroldo Cambi è il responsabile finanziario del SEV. Hai una domanda per lui o per il SEV? Scrivici a giornale@sev-online.ch

OFFICINE DI BELLINZONA

150 posti di lavoro mancano ancora all'appello

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Dal 7 marzo all'8 aprile 2008 a Bellinzona ha avuto luogo il più grande sciopero degli ultimi decenni. Per 31 giorni 400 dipendenti delle Officine FFS di Bellinzona hanno incrociato le braccia con il sostegno di praticamente tutta la Svizzera italiana, una resistenza che non è stata improvvisata, ma che è partita dal basso anni prima, con l'organizzazione interna delle maestranze per la difesa di posti di lavoro di qualità. Uno sciopero che ha dimostrato tutta la forza dell'alleanza tra lavoratori e del quale ancora oggi si raccolgono i frutti, anche se con lo scioglimento unilaterale dell'accordo di Piattaforma a inizio giugno, le FFS sembrano volerne cancellare la memoria. Ne abbiamo discusso con Thomas Giedemann, segretario sindacale del Sev, responsabile del dossier Officine di Bellinzona.

Facciamo qualche passo in dietro e torniamo al 2000, quando con la divisionalizzazione delle FFS le Officine di Bellinzona sono state attribuite al traffico merci (FFS Cargo): questo ha significato perdere alcune professioni, quelle legate al traffico viaggiatori (ad esempio i sellai). La perdita di queste competenze ha creato un certo malcontento tra i lavoratori, preoccupati per il loro futuro. E i fatti hanno dato ragione a queste preoccupazioni, visto che dopo la promessa di investimenti fatta nel 2007, a inizio 2008 FFS Cargo ha invece annunciato la volontà di chiudere le Officine di Bellinzona, portando la manutenzione delle locomotive a Yverdon

e privatizzando quella della parte dei carri merci. Il 7 marzo gli operai sono quindi entrati in sciopero.

Durante lo sciopero è stata istituita una Tavola Rotonda alla quale erano seduti i principali attori, per cercare delle soluzioni. Questa Tavola Rotonda ha continuato ad esistere dopo lo sciopero e nel 2014 si è trasformata in quella che è la Piattaforma di dialogo, disdetta unilateralmente dalle FFS per fine anno con la motivazione che gli obiettivi sono ormai stati raggiunti.

Thomas Giedemann, perché questa mossa da parte delle FFS non è piaciuta al personale e ai suoi rappresentanti?

Sopprimere unilateralmente un canale di dialogo che ha ancora la sua ragion d'essere non è mai un buon segnale e non dimostra trasparenza. La Piattaforma è un canale paritetico con degli obiettivi che, manifestamente, non sono stati raggiunti. Penso ad esempio al consolidamento della posizione delle Officine all'interno di FFS; al sostegno dell'occupazione con particolare attenzione allo sviluppo di posti di lavoro qualificati; al mantenimento e ulteriore sviluppo delle competenze specialistiche. Sono già tre obiettivi, sui cinque fissati, che non sono stati ancora raggiunti.

La questione che preme maggiormente ora è il mantenimento dei posti di lavoro alle nuove Officine che sorgeranno a Castione (vedi foto - ndr): dopo l'accordo con il Cantone e la Città di Bellinzona per il progetto, le FFS hanno garantito 220 posti di lavoro. Considerato che i posti di lavoro alle Officine e all'impianto di servizio in Via Pedemonte, che confluirà anch'esso a Castione, sono 510, come sindacato negli anni abbiamo



Thomas Giedemann mostra dove sorgeranno le nuove Officine di Castione. Il termine dei lavori è previsto per la fine del 2027.

continuato a chiedere più posti. Le FFS sono arrivate a comunicarne almeno 400 nel dicembre del 2022, per poi scendere a 360, ma non abbiamo nessun accordo scritto che li garantisca.

I posti di lavoro previsti a Castione saranno meno perché manca lavoro?

Absolutamente no! Il lavoro per le Officine c'è, nonostante le competenze siano state riorientate, dai carri merci al materiale rotabile del traffico viaggiatori. Il traffico viaggiatori gode di un forte sviluppo: aumenta la domanda, quindi l'offerta e questo porta a più treni, più materiale rotabile e quindi più manutenzione. Globalmente in Svizzera i posti di lavoro alle FFS nel settore sono in aumento, è quindi legittimo aspettarsi che quelli in Ticino non diminuiscano.

È ragionevole pensare che si possa dialogare con la stessa efficacia anche senza la Piattaforma?

C'è poca fiducia nelle FFS al momento perché, con il loro atteggiamento, non stanno dimostrando trasparenza né volontà di dialogo. Anche il fatto che dai 400 posti ventilati a dicembre 2022 si sia già scesi a 360, non è un bel segnale. Inoltre non ci hanno mai mostrato un piano industriale che possa dimostrare quanti posti ci saranno a Castione e agli incontri proiettano dati e grafici che poi però non ci trasmettono. Come rappresentanti del personale abbiamo sempre dimostrato di essere costruttivi e abbiamo sempre proposto soluzioni alle FFS, che si sono per contro dimostrate quantomeno reticenti. Secondo loro né i treni Flirt né gli Astoro potevano essere lavorati alle Officine e invece la realtà è che si sono trovate soluzioni per fare arrivare questo

lavoro. La lista di esempi come questi è lunga.

Ora, noi pretendiamo il mantenimento dei 510 posti di lavoro attuali anche con le nuove Officine a Castione.

Quattro richieste

Commento di Patrick Kummer, vicepresidente del SEV. L'Officina di Bellinzona è un'officina storica che da decenni è un importante datore di lavoro nella regione e un simbolo di competenza industriale. Il previsto trasferimento a Castione offre opportunità, ma anche sfide. Le richieste dei dipendenti sul futuro dell'Officina sono chiare:

- 1. I posti di lavoro devono essere mantenuti - al livello attuale.**
- 2. Il dialogo deve essere portato avanti - la Piattaforma ha dimostrato di funzionare come strumento di dialogo.**
- 3. Le FFS devono svolgere la manutenzione dei treni nei propri stabilimenti - l'esternalizzazione degli ordini a Halberstadt (Sassonia-Anhalt) o Villeneuve (Alstom) indebolisce il posizionamento delle proprie officine.**
- 4. Le competenze specialistiche devono essere mantenute e ampliate all'interno delle FFS - anche la storia dimostra quanto sia importante salvaguardare e promuovere le competenze industriali all'interno delle FFS e della Svizzera in generale.**

Dopo lo sciopero di Bellinzona, le maestranze hanno deciso di riprendere il lavoro l'8 aprile 2008. L'obiettivo è sempre lo stesso: assicurare tutti i posti di lavoro. E noi aderiamo a questo obiettivo.

MANIFESTAZIONE A BERNA

Sicurezza e salari equi

Michael Spahr. Sabato 21 settembre 2024, ci incontreremo alle 13.30 per la grande manifestazione sindacale sulla Schützenmatte, accanto alla stazione di Berna. Poi cammineremo attraverso il centro della città fino alla Bundesplatz, dove alle 15.00 si terrà il comizio finale con discorsi e concerti.

Insieme agli altri sindacati dell'USS, manifesteremo per ottenere condizioni di lavoro eque e salari più alti. In molti settori i salari sono diminuiti in termini reali negli ultimi anni. L'inflazione e i premi dell'assicurazione sanitaria spesso assorbono gli aumenti salariali: Nonostante gli aumenti salariali, molte persone hanno effettivamente meno soldi in tasca rispetto a qualche anno fa. Noi del SEV siamo solidali con i lavoratori di tutti i settori e chiediamo ovunque una vera compensazione del rincaro. Cogliamo anche l'occasione per richiamare l'attenzione sulle nostre preoccupazioni durante la manifestazione: Chiediamo più sicurezza per il personale dei trasporti e la rinuncia a misure di riduzione dei costi nel trasporto regionale di passeggeri.

LO SCIOPERO DEL 2008

Piattaforma Officine e la memoria corta

Angelo Stroppini. Gli operai delle Officine hanno buona memoria e non si fidano delle FFS. La disdetta della Piattaforma non è per niente piaciuta alle maestranze, che hanno partecipato in massa all'assemblea convocata dalla Commissione del Personale negli scorsi giorni. Il tempo passa, ma gli operai delle Officine non si sono dimenticati dello sciopero del 2008. Chi ha iniziato a lavorare dopo lo sciopero, ancora oggi trova le bandiere rosse di «giù le mani dalle Officine» nei reparti e qualcuno della vecchia guardia che spiega loro il significato di questo simbolo. La memoria di molti però non è focalizzata ed indelebile unicamente nel 2008, ma pure nel marzo del 2007, ossia un anno prima dello sciopero.

Fu proprio a fine marzo, inizio aprile 2007 che, l'allora direzione di FFS Cargo, comunicò ad operai, sindacati e politica ticinese un importante investimento di 30 milioni di franchi per modernizzare lo stabilimento industriale di Bellinzona, investimento però accompagnato da un taglio di 70 posti di lavoro da attuare nell'arco di 3 anni, in primo luogo tramite la fluttuazione naturale del personale ed

i pensionamenti. 25 persone furono trasferite all'interno delle FFS al «riorientamento professionale e lavoro». Tutto questo confermando il ruolo strategico delle Officine di Bellinzona per l'azienda. Insomma: la promessa di un futuro certo e garantito. Una promessa che ingannò, oltre che la politica ticinese, pure i sindacati contrattuali che ci crederono e cercarono di limitare i danni sui tagli, accompagnando i colleghi nel processo di ricerca di un nuovo sbocco professionale.

Allora, come giovane segretario sindacale, incontrai l'ex Direttore Daniel Nordmann sul marciapiede della stazione di Berna, dove gli dissi che i tagli di posti di lavoro non vanno bene per un'azienda che crede nel proprio futuro. Nordmann, andò su tutte le furie aggredendomi verbalmente e accusandomi di non capire i buoni propositi dell'azienda. I buoni propositi dell'azienda si concretizzarono però un anno dopo, quando le FFS annunciarono la fine delle Officine di Bellinzona. Che fine avevano fatto le promesse di un futuro assicurato? Tutto il resto è Storia. Un Cantone intero si scatenò e si mobilitò in difesa delle Officine.

Un Cantone intero ne aveva abbastanza di farsi prendere in giro da chi gestiva le ex regie federali: FFS, Posta e Militare: troppi i posti di lavoro persi nel nostro Cantone.

Le Officine però non andavano toccate. No, lì no! Lì la resistenza e il sindacato ferroviario erano nati quando le ferrovie si svilupparono in Ticino alla fine dell'ottocento. L'idea di cancellarle come se nulla fosse, da parte di un Direttore giunto dalla Germania che non conosceva la storia, e che per sfortuna sua nessuno gliel'aveva spiegata, è stata prontamente contrastata con il lungo sciopero che diede giustizia agli operai e che portò alla creazione della Piattaforma di dialogo. Importantissima! Una struttura di confronto ben oltre il partenariato sociale. Una Piattaforma di dialogo che ora le FFS hanno cancellato con un colpo di spugna, quando in gioco ci sono ancora tanti posti di lavoro e una nuova Officina a Castione in cui al momento non è ancora stato piantato un chiodo. No, decisamente questa Piattaforma di dialogo non va soppressa. A chi se ne fosse dimenticato, la Storia dovrebbe ricordarlo.

ELEZIONI CONSIGLIO DI FONDAZIONE CP FFS

Verso nuovi successi con un team collaudato

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Nel 2024 dovranno essere rioccupate le cariche del consiglio di fondazione della cassa pensioni FFS per il periodo amministrativo 2025 – 2028. I partner sociali del CCL: SEV, VSLF, AQTP e transfair, hanno designato sei candidati, tra i quali il responsabile finanze del SEV e attuale presidente della CP FFS Aroldo Cambi, che abbiamo intervistato.

Aroldo, sei in consiglio di fondazione della CP FFS dal 2013 e lo presiedi dal 2021. Ci spieghi la necessità di una lista comune tra SEV, VSLF, AQTP e transfair?

Il consiglio di fondazione è composto in forma paritetica da rappresentanti di lavoratrici e lavoratori e datori di lavoro. La nostra lista di candidati è composta da quattro rappresentanti del SEV, uno del VSLF e uno dell'AQTP. L'importante è che i rappresentanti del personale agiscano compatti in seno al consiglio di fondazione, per

ottenere che la CP FFS persegua una strategia favorevole agli interessi degli assicurati.

E questo cosa significa in concreto?

L'assetto degli ultimi tre anni e mezzo ci permette senza alcuna remora di parlare di successi. L'anno scorso, per esempio, abbiamo realizzato una performance nettamente migliore della media, anche grazie agli adeguamenti della strategia di investimento che ci permettono di beneficiare in misura maggiore delle opportunità date dai mercati finanziari. Quando sono arrivato nel consiglio di fondazione, una buona decina di anni fa, la CP aveva appena attraversato un periodo molto difficile, durante il quale si erano resi necessari provvedimenti di risanamento. Questa fase è ormai terminata. Adesso, la cassa è molto più solida e non siamo più nella condizione di doverci limitare a contenere i rischi. Gli assicurati, sia attivi che pensionati, possono quindi avere aspettative maggiori. Stiamo infatti attraversando una fase positiva che ci permette di pensare a miglioramenti di prestazioni. A inizio anno, abbiamo per esempio potuto riconoscere



La cassa pensioni FFS ha circa 56.000 assicurati e un capitale di oltre 17 miliardi di franchi.

un premio di 1000 franchi ai pensionati e concedere agli attivi un interesse sui loro averi del 2,3%, ossia un 1,3% in più dell'interesse previsto dalla LPP. Dopo aver sviluppato e introdotto un modello di partecipazione sotto forma di maggiori interessi per gli attivi, stiamo facendo la stessa cosa per i beneficiari e le beneficiarie di rendita, per conferire ai miglioramenti di prestazioni una base regolamentare valida per tutti.

È difficile conciliare i diversi interessi presenti nel consiglio di fondazione?

In genere, prima delle sedute, mi incontro con il direttore della cassa, Iwan Lanz e con il vicepresidente e rappresentante dei datori di lavoro, Markus Jordi, per discutere le possibili soluzioni in vista delle decisioni che saremo chiamati a prendere. In seguito, incontro i e le rappresentanti degli assicurati per preparare le nostre posizioni. Nelle riunioni del consiglio siamo poi in grado di metterci d'accordo su una soluzione comune. Con l'attuale composizione, la cosa funziona in genere molto bene ed è quindi importante che possiamo continuare a lavorare con queste

persone. Se qualcuno non dovesse più essere rieletto, avremmo una grossa perdita di know-how estremamente prezioso. È quindi fondamentale che tutti gli assicurati sostengano i sei candidati della lista comune SEV/VSLF/AQTP/transfair. Conterà ogni voto.

E come vedi il futuro della CP FFS?

Nella misura in cui possiamo continuare con la squadra attuale, ritengo di essere veramente ben attrezzati dal punto di vista delle esperienze e delle competenze, anche nel caso in cui dovessimo essere chiamati ad affrontare nuove difficoltà. Ma attualmente possiamo fare molte belle cose e siamo di fronte a grandi opportunità, per esempio impegnandoci in favore dell'implementazione della nostra strategia di sostenibilità. Negli ultimi anni, abbiamo modificato il nostro portafoglio in modo da ridurre del 30% le emissioni di CO2 generate dalla nostra strategia di investimento. Vogliamo quindi continuare con questa strategia, senza evidentemente per questo esporci a rischi inutili o a diminuzioni di performance.

COMMENTO

Ogni voto conta

Patrick Kummer. Le elezioni per il Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS sono imminenti. All'inizio di agosto si saprà se la lista congiunta di candidati SEV/VSLF/KVöV/transfair sarà eletta tacitamente o se ci saranno altri candidati e quindi si terranno elezioni aperte. Le elezioni sono importanti perché riguardano il tuo futuro e la sicurezza del tuo piano pensionistico..

Perché è importante una rappresentanza comune del personale nel Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS?

La Cassa pensioni FFS è responsabile della gestione e della salvaguardia della previdenza di 32.117 assicurati attivi e 23.909 pensionati. Il Consiglio di fondazione, l'organo supremo della Cassa pensioni, prende decisioni che hanno un forte impatto sul futuro finanziario della Cassa pensioni. Ciò include la definizione della strategia di investimento, degli obiettivi di rendimento e dei piani pensionistici, nonché degli obiettivi e dei principi della gestione patrimoniale. Una forte rappresentanza dei/delle dipendenti nel Consiglio di fondazione garantisce che queste decisioni siano prese in modo equilibrato e nel migliore interesse del personale.

I nostri e le nostre rappresentanti lavorano con impegno e competenza per garantire che la Cassa pensioni FFS offra un regime pensionistico stabile ed equo a tutti i collaboratori. Essi portano le prospettive e le esigenze degli assicurati e delle assicurate nelle discussioni e fanno in modo che abbiano voce

in capitolo quando si tratta di definire la loro previdenza. Negli ultimi anni questo approccio ha funzionato molto bene. Vogliamo quindi mantenerlo.

Qual è il prossimo passo?

1. Informati: i candidati e le candidate della lista congiunta SEV/VSLF/KVöV/transfair si trovano nell'inserzione su questa pagina del giornale
2. Come votare (se necessario): se, oltre alla proposta elettorale delle parti sociali firmatarie del CCL, dovessero pervenire altre candidature valide, all'inizio di agosto tutti gli/e aventi diritto riceveranno via e-mail i dati di accesso per il voto elettronico. Il voto dovrà essere espresso entro il 5 settembre al più tardi.
3. Motiva i tuoi colleghi: ricorda ai tuoi colleghi e alle tue colleghe l'importanza di questa elezione e incoraggiali/e a votare anche per la lista comune di candidati SEV/VSLF/KVöV/transfair in caso di elezioni aperte.

Insieme per un futuro solido!

La partecipazione alle elezioni è un passo decisivo per rafforzare gli interessi del personale della Cassa pensioni FFS. Insieme ci battiamo per una previdenza sicura ed equa.

Sostieni la lista comune di candidati SEV/VSLF/KVöV/transfair per il Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS. E ricorda che in caso di elezioni aperte, ogni voto conta!

La tua voce nel Consiglio di fondazione della CP FFS



Aroldo Cambi
Amministratore finanziario SEV

Candidato sostituto: Sia Pollari
Vice amministratrice finanziaria SEV



Franziska Schneider
Responsabile assistenza giuridica professionale SEV

Candidato sostituto: Michael Buletti, Segretario sindacale/Responsabile per la Divisione Infrastruttura FFS, SEV



Stefan Bruderer
Responsabile circolazione treni FFS SA

Candidato sostituto: Viviane Mumenthaler
Consulente alla clientela FFS SA



Marjan David Klatt, macchinista cat. B Traffico viaggiatori e First Level Support Trazione TCC Berna, FFS SA

Candidato sostituto: Hanny Weissmüller
Macchinista cat. B FFS SA



Marc Engelberger
Macchinista cat. B Traffico viaggiatori, FFS SA

Candidato sostituto: Raynald Muheim
Macchinista cat. B Traffico viaggiatori, FFS SA



René Knabel
Responsabile requisiti Centrali d'esercizio Infrastruttura, FFS SA

Candidato sostituto: Thomas Meier, Manager strategico degli impianti, Impianti di sicurezza, FFS SA

Il Consiglio di fondazione, l'organo supremo della Cassa pensioni FFS, si compone in modo paritetico di sei rappresentanti del datore di lavoro e di sei degli assicurati. La rappresentanza dei lavoratori nel Consiglio di fondazione è di enorme importanza. Essa fa in modo che gli interessi dagli assicurati siano tutelati sia in tempi di crisi sia nei periodi di buona congiuntura. Questo avviene con l'attenta conduzione e sorveglianza della Cassa pensioni o la realizzazione di rendimenti adeguati, tenendo conto degli obiettivi ambientali, sociali e di gestione aziendale.

Con queste candidature assicuriamo che i nostri rappresentanti si assumano con impegno e con le necessarie competenze la grande responsabilità nel Consiglio di fondazione della CP FFS. Solo una forte rappresentanza dei lavoratori può difendere efficacemente gli interessi di tutti gli assicurati attivi e dei pensionati nel Consiglio di fondazione.

Per questo chiediamo il vostro voto.

Per altre informazioni:



www.pksbb.ch/it/elezioni



COMMIATO

«Ho ancora un po' di cose da recuperare»

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Dopo oltre dieci anni intensi e ricchi di novità, la responsabile delle pari opportunità Lucie Waser lascia il SEV. È tempo di ripercorrere tutto ciò che ha realizzato, i momenti belli e quelli difficili.

Lucie, qual è la situazione della parità in Svizzera?

L'ultimo Gender Report del WEF mostra che la Svizzera è migliorata in termini di uguaglianza di genere, soprattutto dal punto di vista economico. Tuttavia, uno sguardo più attento rivela solo miglioramenti minimi. È vero che molte giovani donne completano molto bene il loro apprendistato o i loro studi e costituiscono la maggioranza in alcuni settori dell'istruzione. Tuttavia, sono ancora carenti nelle cosiddette materie di base. Vedo la necessità di recuperare il ritardo. E le donne continuano ad abbandonare il mercato del lavoro perché desiderano formare una famiglia o non hanno le stesse opportunità di carriera dei loro colleghi maschi, nonostante siano in possesso di ottimi titoli di studio.

Questo vale anche per il settore dei trasporti

pubblici?

La percentuale di donne nelle aziende di trasporto pubblico è migliorata negli ultimi dieci anni. Circa il 20% dei nostri membri sono donne, quindi non abbiamo ancora raggiunto il nostro obiettivo. Tuttavia, questa cifra corrisponde a quella delle aziende. Dove non ci sono donne, non possiamo assumerne!

Lasci il SEV dopo dieci anni. Quali sono i risultati raggiunti?

Sono orgogliosa che la Commissione Donne sia allontanata dall'immagine di «gruppo di chiacchiere» per diventare una commissione specifica di tutto rispetto. Sarò in grado di consegnare a chi mi succederà una commissione ben organizzata che gode di un ampio sostegno in tutte le regioni linguistiche, le generazioni e i gruppi professionali. Ho dovuto lottare a lungo affinché la Commissione Donne non venisse sciolta senza essere sostituita, ma ora non è più così. Le colleghe della Commissione si incontrano ora molto più spesso, organizzano giornate d'azione e godono di maggiore visibilità. Si impegnano e sono motivate.

Quale ricordo speciale porterai con te?

Il mio momento più importante è stato sicuramente il grande e storico sciopero delle donne del 14 giugno 2019, che è stato incredibile! Le



Lucie Waser a «Radio Frauenstreik» in occasione dello sciopero femminista del 14 luglio 2023.

mie colleghe e io ci siamo impegnate moltissimo nell'organizzazione di questo grande evento, ma ogni minuto ne è valso la pena.

Hai avuto anche tu dei momenti difficili?

Ritengo sostanzialmente problematico che la questione dell'uguaglianza abbia ancora una posizione un po' difficile nel SEV. A titolo personale, non è sempre stato facile per me vedere il divario tra ciò che ci si aspettava da me e le opportunità che avevo; questo provoca frustrazione da tutte le parti. È anche difficile sopportare il fatto che i progressi nella politica dei diritti delle donne avvengano solo a piccoli passi, o che ci siano addirittura delle battute d'arresto.

Ora stai andando avanti. Dove ti porta il tuo viaggio?

Torno nel mio paese d'origine per il mio primo lavoro. Mi trasferisco di nuovo a San Gallo e assumo la responsabilità di una classe terza come insegnante di classe. I miei anni al SEV mi sono piaciuti molto e hanno avuto un grande impatto su di me, di cui sono grata. E anche per il lavoro di squadra che mi ha sostenuto. Ma ora non vedo l'ora di tornare a casa, nella mia rete privata. E naturalmente non vedo l'ora di affrontare la mia nuova sfida professionale. Sono spinta dal desiderio di qualcosa di nuovo, prima di fare piccoli passi verso la pensione.

Probabilmente resterò legata al SEV, ai miei colleghi e alle mie colleghe degli ultimi dieci anni, in quanto resterò membro del SEV AS-Ost. Uno dei miei progetti è quello di portare gli allievi in giro per il mondo ferroviario. Naturalmente, sarebbe bello se potessi attivare qualche contatto SEV nella Svizzera orientale per dare ai ragazzi una visione più approfondita.

Il SEV ti augura ogni bene per il futuro.

Giornata di formazione delle donne SEV

La Giornata di formazione per le donne del SEV di quest'anno si terrà venerdì 15 novembre ed è dedicata al tema della situazione pensionistica delle donne. La conferenza prevede un intervento di Gabriela Medici, esperta USS in materia di assicurazioni sociali, e fornirà alle partecipanti importanti informazioni su come valutare la

propria situazione dopo il pensionamento nel corso di interessanti gruppi di lavoro. Sono ancora disponibili solo pochi posti.
www.sev-online.ch/bildungstagung



SEGRETARIATO CENTRALE

Nuovo volto al SEV

Eva Schmid
eva.schmid@sev-online.ch

Besa Mahmuti è segretaria sindacale del SEV dal 1° aprile 2024. È responsabile della Commissione migrazione, le cui attività comprendono anche la Giornata sulla migrazione del SEV; è responsabile di diverse ITC nell'Oberland bernese.

«Ho una grande ammirazione per il personale viaggiante che mi porta sempre puntualmente da un posto all'altro. È un piacere particolare per me lavorare per queste persone al SEV», afferma Besa Mahmuti, entrata a fare parte del SEV come segretaria sindacale lo scorso 1° aprile. In precedenza ha lavorato per oltre dieci anni presso UNIA, dove ha iniziato la sua carriera all'età di 18 anni, e in seguito è stata coinvolta in altri sindacati. È stata sensibilizzata al movimento sindacale in giovane età dai suoi genitori, giunti in Svizzera dal Kosovo.

Besa Mahmuti è responsabile di diverse ITC di Berna e dell'Oberland bernese, una regione che conosce molto bene per il suo periodo di lavoro a UNIA.

Dialogare per una società inclusiva.

La navigata sindacalista è responsabile della Commissione migrazione del SEV ed è consapevole delle varie sfide che le persone con un background migratorio devono affrontare nel mondo del lavoro e non solo. «La barriera linguistica è un ostacolo che porta i lavoratori del segmento dei bassi salari, ad esempio, a non conoscere i loro diritti e a essere esposti per anni a condizioni di lavoro precarie. La percentuale di personale con background migratorio nel solo settore dei trasporti pubblici delle FFS si aggira intorno al 33%, ma si presume che il numero di casi non segnalati sia di gran lunga superiore».

Alla luce di tutto ciò, è ovvio che la migrazione non solo è una questione che riguarda la società nel suo complesso, ma è anche una priori-



Besa Mahmuti si occupa della Commissione migrazione e di diverse ITC dell'Oberland bernese.

tà per il SEV. «Non dobbiamo solo accettare di vivere in una società in cui la diversità culturale è accettata. Dobbiamo fare un passo in più: entrare in dialogo con gli altri, imparare gli uni dagli altri. Questa è una comunicazione inclusiva che promuove una società inclusiva».

Creare reti per le pari opportunità

Besa Mahmuti vuole lavorare con la Commissione migrazione per costruire e mantenere reti e collaborare con le aziende: «Con queste misure promuoviamo le pari opportunità e quindi una società inclusiva a beneficio di tutti». Le pari opportunità sul lavoro sono anche il tema della Giornata della migrazione del SEV, che si terrà il 27 settembre a Olten ed è rivolta a tutti gli/le interessati/e.

Oltre alla sua attività professionale di segretaria sindacale al SEV, Besa – madre di tre figli – si impegna con passione per la parità e il dialogo tra le generazioni nell'ambito dell'associazione «EnterFem», che ha fondato insieme a un

gruppo di donne con un passato di migrazione, durante la pandemia. Besa è pure appassionata di cucina e si gode momenti di relax in occasione di incontri accoglienti con amici e familiari.

Giornata della Migrazione SEV

La Giornata della Migrazione del SEV si terrà venerdì 27 settembre 2024 a Olten. Tema: «Per la partecipazione politica e sociale e le pari opportunità sul lavoro».

Info e iscrizioni:



www.uv-rpv.ch/it/il-sev/immigrati/giornata-della-migrazione



CONVENZIONE SPLASH & SPA

Valida fino al 23.12.2023 e dal 09.01. al 23.12.24

ABBONAMENTO ANNUALE ALL INCLUSIVE SPLASH + SPA + FIT CENTER CHF 1290.- ANZICHÈ CHF 1390.-

- Accesso illimitato a tutta la struttura per 365 giorni all'anno
- Fit-Center riconosciuto dalle casse malati Qualitop
- Corsi, area pesi liberi e area cardio inclusi nell'offerta
- Spogliatoi riservati Spa-Fitness
- 10% di sconto sui trattamenti e massaggi
- Prezzo abbonamento per un familiare
- 1 massaggio 25 minuti in omaggio
- Abbonamento annuale per il posteggio a CHF 60.-

20% SULLE ENTRATE SPLASH & SPA GIORNALIERO, 4 ORE E SERALE

- È necessaria la presenza di un associato SEV con regolare badge o tessera di riconoscimento
- Offerta valida per 1 persona e cumulabile per ulteriori 3 accompagnatori (amici o/e familiari)
- Offerta non cumulabile con buoni, offerte, pacchetti e promozioni

SPLASH & SPA TAMARO - RIVERA

SPLASHSPA.CH - INFO@SPLASHSPA.CH

COLPI DI DIRITTO

Frontalieri e telelavoro



Servizio giuridico del SEV

«Mulhouse può essere così bella, soprattutto se ci trovi l'amore...», ha pensato Anna; così ha fatto le valigie e si è trasferita con il suo compagno nel paese vicino. Resta da vedere se Mulhouse diventerà la sua casa d'adozione. Per questo Anna continua a lavorare a Basilea, cinque giorni alla settimana, due dei quali in telelavoro. E vuole rimanere coperta dall'assicurazione sociale in Svizzera. È possibile?

Anna è una cosiddetta frontaliere. Vive in Francia e lavora in Svizzera. Di norma, i frontalieri sono coperti dall'assicurazione sociale del Paese in cui lavorano, indipendentemente dal luogo di residenza o dalla sede del datore di lavoro. Tuttavia, esistono delle eccezioni a questa regola. In precedenza, si applicava quanto segue: se almeno il 25% del lavoro viene svolto nel luogo di residenza, il frontaliere è coperto dall'assicurazione sociale nel suo Paese di

residenza. Il carico di lavoro del 25% si riferisce al totale delle ore lavorative medie annue del frontaliere. Se il frontaliere svolge più lavori, questi vengono sommati.

Quindi, se Anna mantiene i due giorni di telelavoro, lavorerà per il 40% del tempo in Francia. È quindi tenuta a versare i contributi previdenziali in Francia?

Non più dal 1° luglio 2023. In un accordo quadro tra diversi Stati membri dell'UE e la Svizzera, la percentuale di lavoro al di fuori del Paese di occupazione è stata estesa al 49,9%. Di conseguenza, il lavoro da casa è possibile nell'ambito di questo carico di lavoro senza modificare gli obblighi di sicurezza sociale. I prerequisiti sono:

- **Contratto di lavoro a tempo indeterminato nel Paese in cui si lavora.**
- **Residenza al di fuori del paese di occupazione.**
- **Nessun'altra attività lavorativa nel paese di residenza o in un paese terzo.**
- **Il lavoro in loco e il lavoro a domicilio devono seguire uno schema regolare.**

• **Esistenza di un'infrastruttura informatica adeguata per il lavoro a domicilio.**

Spetta ora ad Anna dimostrare di essere residente a Mulhouse. Il modo migliore per farlo è registrarsi formalmente presso il comune di Mulhouse. Le serve però anche un accordo con il suo datore di lavoro per quanto riguarda il telelavoro.

Per qualsiasi domanda, sia Anna che il suo datore di lavoro possono contattare la cassa di compensazione competente.

Su questa base, il datore di lavoro presenta la domanda attraverso una piattaforma informatica delle casse di compensazione in Svizzera. La domanda viene quindi inviata automaticamente all'istituzione di assicurazione sociale competente nel Paese di residenza. Se la domanda viene approvata, il datore di lavoro riceve il corrispondente «certificato A1», valido per tre anni dalla data della domanda.

In questo caso, Anna può quindi anche lavorare da casa in Francia per due giorni a settimana e rimanere coperta dall'assicurazione sociale in Svizzera.

INCHIESTA SALUTE - SETTORE BUS

I problemi di salute sono problemi professionali?

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Il 5 giugno, Unisanté ha avviato il suo studio tra i conducenti di autobus per capire in che modo l'organizzazione e l'ambiente di lavoro facciano ammalare. Affinché qualcosa inizi a cambiare è essenziale che il maggior numero di persone compili il questionario su <https://trapheac.ch>

Perché una quarta indagine sulla salute?

Prof Irina Guseva Canu: Unisanté ha collaborato con i sindacati per lo svolgimento della terza indagine, ma questo è il primo studio di coorte che sarà in grado di identificare le possibili cause delle malattie e delle problematiche sul lavoro e, se ci riusciremo, di trovare il nesso con i disturbi professionali. Le inchieste precedenti, seppur molto utili, non hanno raggiunto questo scopo perché il metodo applicato era diverso. Alcune imprese, in un certo modo allertate da questo sondaggio, hanno già adottato iniziative in materia di salute sul lavoro. Qualcosa si sta muovendo!

Dobbiamo quindi proseguire...

Avanti così! Con questo nuovo studio otterremo dati molto più precisi sulle possibili cause

delle malattie e saremo in grado di individuare i problemi professionali più preoccupanti. Potremo misurare meglio, ad esempio, gli effetti degli orari di lavoro e del rumore sulla salute, capire come lo stress sul lavoro può influire sul sonno, aumentare la stanchezza e, a lungo termine, causare malattie.

Solamente un ampio studio di coorte come TRAPHEAC può evidenziare questa complessa sequenza di causalità. Le nostre argomentazioni saranno così estremamente solide per convincere i responsabili e i decisori a intervenire e investire nella prevenzione e nel miglioramento delle condizioni di lavoro, perché avremo dimostrato i rischi professionali per i conducenti e le loro conseguenze sulla nostra salute e sul nostro benessere.

Che cos'è uno studio di coorte?

Si tratta di uno studio scientifico che ha inizio nel presente e termina nel futuro. Durante questo lasso di tempo, ci fornirà informazioni sui cambiamenti che stanno avvenendo sul piano delle esposizioni professionali (vibrazioni, rumore...) e della salute (mal di schiena, disturbi muscolo-scheletrici, stress) per studiare i nessi causali tra i due. Lo studio durerà diversi anni. Si inizia con un lungo questionario tecnico per conoscere al meglio la situazione di partenza. State tranquilli, non c'è molto



La professoressa Irina Guseva Canu e la dottoranda Viviane Remy hanno lanciato il sondaggio TRAPHEAC. Partecipate!

da scrivere: la maggior parte delle domande sono caselle da spuntare. La compilazione dei successivi questionari annuali di monitoraggio richiederà solo 10 minuti per aggiornare i vostri dati sulle esposizioni, in quanto potranno peggiorare o migliorare se le aziende decideranno di agire o meno. Parallelemente, sarà aggiornata l'evoluzione della salute per individuare i nessi causali. Avremo risultati regolari, con un bilancio entro un anno. La questione del sonno sarà la prima ad essere esaminata.

Quindi è possibile scoprire gli effetti delle condizioni di vita nella sfera privata e sul lavoro?

Sono un'epidemiologa. Il mio obiettivo è mostrare, per una determinata malattia, la percentuale di rischio derivante dal lavoro e quella legata alle vulnerabilità delle persone (età, problemi socioeconomici) e al loro stile di vita (inquinamento nel luogo di residenza). Lo scopo è capire fino a che punto la cattiva salute dei conducenti di autobus è un problema professionale o meno. Se riusciamo a dimostrare che gli orari di lavoro prolungati, ad esempio, portano a un progressivo deterioramento metabolico o cardiovascolare, e che la percentuale di questo deterioramento attribuibile al lavoro è superiore al 50% (o al 75% per le malattie non presenti nell'elenco svizzero del-

le malattie professionali), l'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (Suva) dovrà riconoscere che si tratta di malattie professionali.

La riservatezza è garantita?

Assolutamente sì. Questa ricerca s'inserisce in un quadro tutelato da una commissione etica costituita da diversi Cantoni la cui priorità è la protezione delle persone e la riservatezza dei loro dati. Il nostro contratto con l'Ufficio federale di statistica è stato analizzato attentamente da questa commissione affinché gli incroci dei dati siano effettuati esclusivamente a scopo di ricerca. Questi dati saranno utilizzati solamente per il relativo incrocio e la trasmissione a noi. La mia dottoranda Viviane Remy analizzerà i dati e non sarà in grado di risalire a chi appartengono.

Perché è necessario compilare questo questionario?

Se un numero troppo esiguo di persone compila il questionario, ossia meno di 3.000, non sarà possibile utilizzarlo e la partecipazione dei colleghi sarà stata vana. Partecipare permette di avere una visione estremamente precisa dei problemi e degli aspetti positivi. Sarà così possibile intervenire e generare un forte impatto pubblico.

CONTROVERSIA SALARIALE A SWISSPORT

SEV-GATA si rivolge all'Ufficio di conciliazione

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

I collaboratori di Swissport Zurigo non hanno ricevuto la compensazione totale del rincaro per il 2024. Poiché ne hanno urgente bisogno e visto che i dati finanziari dimostrano che l'azienda è in grado di sostenere economicamente la compensazione per intero, il SEV-GATA – la sezione SEV del trasporto aereo – si rivolge, insieme alle altre due parti sociali di Swissport, all'Ufficio di conciliazione del Cantone di Zurigo in qualità di tribunale arbitrale.

Nel corso delle trattative salariali di dicembre, Swissport ha concesso soltanto la compensazione minima garantita dal CCL pari

all'80% del rincaro, vale a dire l'1,76% anziché la compensazione totale del 2,2% alla data di riferimento del 31 ottobre 2023.

Alla fine dell'anno il SEV-GATA, insieme a VPOD e alla Società svizzera degli impiegati del commercio, ha lanciato una petizione per chiedere la compensazione totale del rincaro e un premio di 1000 franchi. Nonostante le oltre 1300 firme di collaboratori e familiari, la direzione di Swissport ha continuato a rifiutare la compensazione integrale, concedendo solamente un premio di 500 franchi.

Tuttavia, le cifre finanziarie presentate dalla direzione ai sindacati a fine aprile 2024 dimostrano che Swissport è in grado di sostenere la compensazione totale. La direzione ha pertanto violato l'articolo 3.2 lettera d secondo cui

nei colloqui annuali per l'adeguamento dei salari si deve tenere conto, oltre che del costo della vita, delle condizioni generali ed economiche dell'azienda. Infatti, i collaboratori, che guadagnano per la maggior parte dai 4.000 ai 5.000 franchi al mese, hanno urgente bisogno della compensazione del rincaro per intero, considerato l'aumento dei premi delle casse malati, degli affitti, dei prezzi dell'energia e di altri costi della vita. E Swissport è in condizione di pagarla.

Tuttavia Swissport non vuole più discuterne. Per questo motivo i sindacati si sono rivolti all'Ufficio di conciliazione del Cantone di Zurigo, previsto dal CCL come tribunale arbitrale in caso di controversie relative all'interpretazione e all'applicazione del CCL.

NUOVO CEO A SWISS

A Vrancks succedono Birlenbach e Fehlinger

Markus Fischer. Al CEO di Swiss Dieter Vrancks, che dal 1° luglio è passato al Consiglio di amministrazione del gruppo Lufthansa, succede ad interim per tre mesi Heike Birlenbach, Chief Commercial Officer di Swiss, come comunicato il 28 giugno dall'affiliata di Lufthansa.

Il 1° ottobre si insedierà in via definitiva Jens Fehlinger, che dal 2006 ha ricoperto diverse posizioni dirigenziali in Lufthansa. Negli ultimi anni il 43enne tedesco è stato in particolare co-direttore della compagnia aerea Lufthansa Cityline e dopo la pandemia ha diretto il progetto di ristrutturazione «Renew». È titolare di una licenza di pilota di linea e attualmente vola per Lufthansa Cityline sugli aerei della famiglia Airbus A320, scrive Swiss. «La Swissness è un bene prezioso che rende unica Swiss», afferma, citando Fehlinger. «Sarà mio compito curare e preservare questo valore.»

Per Philipp Hadorn, segretario sindacale SEV e presidente del sindacato del personale di terra SEV-GATA, «è irritante che Swiss informi della successione solo due giorni prima delle dimissioni di Dieter Vranckx, nonostante il passaggio fosse noto già da febbraio, e che esista una soluzione ad interim di

tre mesi, quando è risaputo che il vuoto genera incertezze. L'elezione di un co-direttore di Lufthansa Cityline non è di per sé una prova delle sue ottime conoscenze di Swiss; inoltre nemmeno la direzione del Gruppo ha dimostrato fiducia nei confronti della nostra precedente compagnia aerea nazionale, che continua a operare sul mercato all'insegna della Swissness.»

Da Jens Fehlinger il SEV-GATA si aspetta soprattutto «Che garantisca l'importanza e l'autonomia di Swiss all'interno del gruppo Lufthansa e che si impegni a lungo termine per standard sociali avanzati per i collaboratori e per una sostenibilità climatica dell'azienda orientata al futuro. Il nuovo CEO deve dare al partenariato sociale la necessaria rilevanza affinché sia finalmente possibile un dialogo e un confronto alla pari. A tal fine c'è assolutamente bisogno di un settore HR che voglia e possa mettere in pratica questa priorità. La situazione attuale è una vera e propria polveriera. In particolare, occorre sospendere immediatamente i progetti di risparmio per il 2024 avviati dopo l'anno record 2023. È necessario un posizionamento comune con le parti sociali», chiede Philipp Hadorn.

NAVIGAZIONE - GINEVRA

Mouettes: CCL adottato

Yves Sancey. SDopo le trattative iniziate nell'autunno 2023, il SEV ha concluso un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) con Mouettes genevoises SA, la rete di quattro linee lacustri che operano nel porto di Ginevra e che collegano le due sponde del lago con battelli gialli e rossi. Per Aurélie Lelong, segretaria sindacale SEV responsabile del dossier, «Il risultato è soddisfacente. Abbiamo ottenuto la soddisfazione di un gran numero di richieste e, laddove ciò non è avvenuto, le alternative proposte dall'azienda hanno soddisfatto i nostri colleghi. Di conseguenza, il CCL esistente è stato migliorato». Il testo del CCL è stato sottoposto a consultazione il 4 luglio ed è stato accettato all'unanimità dai membri della sezione SEV.

Il nuovo CCL contiene miglioramenti visibili nelle misure salariali, nella partecipazione del personale agli affari dell'azienda e nella ricerca di un miglioramento nell'ambiente di lavoro. Ad esempio, in caso di inflazione, è garantito un aumento automatico della scala salariale corrispondente alla compensazione al rincaro (secondo l'indice dei prezzi al consumo ginevrino). Il bonus orario per il lavoro svolto la domenica e nei giorni festivi è stato aumentato di due fran-

chi (da 13 franchi/ora a 15 franchi/ora). È stata istituita una commissione consultiva per discutere di questioni rilevanti, tra cui l'orario di lavoro e la salute e sicurezza sul lavoro. Al presente CCL è allegata una carta di tolleranza contro la violenza sessuale e di genere, le molestie sessuali e la discriminazione. Inoltre, tutti i dipendenti ricevono regolarmente una formazione su questi temi. Il nuovo CCL prevede anche una settimana di ferie in più e una settimana di congedo di paternità in aggiunta al congedo di paternità federale, e i premi di fedeltà sono stati rivalorizzati.

L'ultimo cambiamento importante è che l'azienda pagherà tutti i contributi per l'indennità giornaliera di malattia. Negli ultimi quattro anni, il tasso di contribuzione era triplicato, con un impatto significativo sullo stipendio netto del personale di Mouettes Genevoises. In cambio di una copertura completa, il diritto dei dipendenti allo stipendio in caso di malattia sarà ridotto al 90% dopo 90 giorni di inabilità. Tuttavia, il periodo di copertura sarà esteso da 720 a 730 giorni. I membri del SEV hanno ritenuto accettabile questa compensazione e hanno accettato all'unanimità il nuovo CCL, che entrerà in vigore il 1° gennaio 2025.

Pagare di più

Ricevere di meno



NO!

al taglio della LPP

il 22 settembre

PV TICINO E MOESANO

Sullo sfondo della gita, il ricordo delle mondine



In visita al museo delle mondine.

Massimo Piccioli, vicepresidente PV Ticino e Moesano. Anche quest'anno la gita annuale organizzata dal Comitato PV Ticino e Moesano si è rivelata un successo oltre le aspettative. La grande adesione ha infatti comportato l'organizzazione di un bus supplementare. I/le partecipanti -una sessantina -hanno potuto godere della bella giornata nel Vercellese, dove sono stati accolti da una guida d'eccezione. Mario - nato negli anni Trenta - ci ha raccontato aneddoti vissuti in prima persona; questa sua esperienza di vita ha reso tutta la visita alla risaia e al museo delle mondine un momento molto intenso. Non certo parco di dettagli nei suoi racconti, Mario ci ha fatto visitare questa struttura in cui, tra l'altro, sono state girate diverse scene di celebri lungometraggi. Tra cui, per esempio, uno storico capolavoro del cinema italiano: «Riso amaro» diretto da Giuseppe De Santis con la straordinaria partecipazione di Silvana Mangano e Vittorio Gassman. Abbiamo potuto capire quanto fosse dura la vita delle mondine sia nei campi, sia nei momenti di riposo; le mondine erano infatti accolte in grandi stanzoni, senza troppe comodità. Questi stanzoni costituivano la loro

dimora comunitaria per oltre un mese. Dal 1° giugno e per quaranta giorni, le campagne vercellesi e novaresi si popolavano infatti di donne in salute dai 13 ai 60 anni, impegnate a mondare, cioè a estirpare le erbacce dalle risaie. Da questo verbo deriva il nome «mondine», dette anche mondariso. Particolarmente toccanti i racconti riguardanti le lotte sul lavoro. Mario ci ha descritto l'organizzazione dello sciopero indetto dalle mondine contro i padroni delle risaie. Sciopero contrassegnato da diverse vicissitudini, ma che ha finalmente portato ad ottenere la giornata lavorativa di 9 ore. Alcuni di noi hanno potuto visitare e vedere parzialmente anche il magazzino del riso Acquerello e conoscere la sua storia. L'Acquerello è un riso che viene fatto invecchiare almeno un anno in silos a temperatura controllata inferiore ai 15° con mezzi di lavorazione molto all'avanguardia. Così si ottiene una delle migliori varietà per cucinare il risotto apprezzata a livello internazionale: parola di tanti chef stellati di mezzo mondo. Impossibile, per alcuni di noi, non cedere alla tentazione di acquistarne una confezione, tanto per togliersi lo sfizio di provare la sensazione di un riso particolarmente costoso. Prima del pranzo, i più intrepidi hanno girovagato nei cilegeti destinati alla produzione intensiva. Intorno alla tavola imbandita, abbiamo infine gustato un ottimo pranzo innaffiato da un gradevole vino regionale. Il Comitato, e in particolare Marco e la presidente Eliana, hanno organizzato la gita alla perfezione, curando ogni singolo dettaglio. Il successo dell'escursione ben rappresenta -del resto - la qualità delle proposte della PV Ticino e Moesano, che ogni anno sa sorprendere. Arrivederci, dunque, al prossimo anno. Tutto il Comitato vi aspetta.

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le tre settimane. ISSN 2624-7836
Tiratura: edizione italiana: 2 670 copie; totale: 32 416; certificata il 10.10.2023
Editore: SEV, www.sev-online.ch
Redazione: Michael Spahr (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, 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, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswil; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Prestampa: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Stampa: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Prossima edizione: 30 agosto 2024.
Chiusura redazionale: 20 agosto, ore 10.00.

HELVETIA

La giusta assicurazione per ogni auto

Quando è preferibile la casco totale e quando la casco parziale?

Probabilmente la domanda più ricorrente riguarda proprio la protezione casco. Un'assicurazione casco totale conviene soprattutto per le auto nuove, poiché garantisce la massima tranquillità. L'assicurazione casco è una copertura che include tutte le prestazioni fornite dalla casco parziale (ad es. furto, incendio, grandine, caduta sassi) e in aggiunta vi tutela dai danni che voi stessi causate alla vostra auto, ad es. se urtate un palo o tamponate un veicolo. In linea di massima, dopo circa cinque anni sarebbe meglio passare da una casco totale a una casco parziale.



HELVETIA

Auto d'occasione: dipende dal valore

Per un'auto più datata il cui valore non è più elevato, di solito oltre alla RC obbligatoria basta un'assicurazione casco parziale che protegge la vostra auto da danni causati dal maltempo, furto, danni da martora e collisioni con animali selvatici. Tuttavia, per ogni esclusione, aumenta il rischio finanziario che ci si dovrà assumere personalmente. Chi ha bisogno dell'auto e in caso di danno totale non può permettersene una nuova potrebbe mantenere la casco totale anche per un veicolo più datato.

Qualche nota sull'auto elettrica

L'assicurazione per le auto elettriche è sostanzialmente la stessa che per gli altri veicoli. Inoltre il cavo di ricarica e la batteria sono generalmente coperti dalla casco parziale, a condizione che la batteria fosse inclusa nel prezzo d'acquisto dell'auto elettrica. Molte assicurazioni offrono un premio più basso per i veicoli senza combustibili fossili.

Se si dispone di una stazione di ricarica privata, è possibile assicurarla separatamente. La copertura include danneggiamento doloso da parte di terzi, furto e danni conseguenti a cortocircuito, morsi di martora o utilizzo errato.

Le vostre esigenze assicurative personali contano

Quando si sceglie un'assicurazione auto, oltre al veicolo bisogna tenere conto delle proprie esigenze in materia di sicurezza. Patrizio Farei, consulente assicurativo e previdenziale dell'Agenzia generale di Bellinzona, e i suoi colleghi del team di consulenza SEV saranno lieti di aiutarvi a trovare la soluzione assicurativa giusta per la vostra auto. Troverete ulteriori informazioni a riguardo in www.helvetia.ch/sev.

In partenariato con



PV TICINO E MOESANO
Ombrellone, storia e tradizioni



Massimo Piccioli, vicepresidente PV Ticino e Moesano. Non saranno stati certamente alcuni giorni di tempo instabile ad aver rovinato le vacanze estive del gruppo di pensionati e pensionate che anche quest'anno hanno aderito alla proposta della sezione PV Ticino e Moesano: il soggiorno a Zadina di Cesenatico, sulle spiagge dorate della magnifica Romagna. Dieci giorni che non hanno contemplato solo i bagni al mare, bensì altri svaghi molto apprezzati da tutti e da tutte. Come, ad esempio, la visita a Gambettola (in provincia di Forlì-Cesena) in una delle più antiche botteghe di stampe xilografiche su teli di lino e cotone antico. Abbiamo potuto assistere dal vivo alla creazione di teli attraverso l'uso di matrici in legno intagliate a mano raffiguranti immagini che fanno parte ancora oggi del patrimonio popolare. Accumulati in tanti anni di storia sono più di 3000 gli stampi incisi a mano dai componenti della famiglia Pascucci, che dal 1826 porta avanti la tradizione. Intagliati su legno di pero, resistente ai colpi del mazzuolo, fanno da matrice per la stampa e da soli sono già un'opera d'arte. La tecnica di stampa è la stessa da sette generazioni: le matrici in legno, impregnate di colore, vengono poggiate sulla stoffa e colpite con un mazzuolo. Così, poco alla volta, tovaglie e tende vengono im-

presse con motivi ornamentali e floreali del ricco patrimonio della tradizione romagnola. Dopo questa appassionante visita alla Bottega Pascucci, ci siamo recati a Cesenatico per un aperitivo, prima della cena al ristorante il Pirata che, come l'anno scorso, ci ha deliziato con la sua cucina. Come tutti gli anni il nostro collega di comitato Alberto, ha organizzato il sempre apprezzato torneo di scala 40, con una partecipazione quasi totale del gruppo dei vacanzieri. La finale, come già successo l'anno scorso, è stata vinta da Genini Gabriella, seguita dal nostro collega di comitato Marco Hefti. Al terzo posto Italo Cutruneo che ha battuto Meroni Adriana. Il Comitato ringrazia tutti i partecipanti che hanno contribuito, con la loro presenza, al successo del soggiorno. Tutto è filato via liscio, l'accoglienza sul posto è stata ottima, come pure l'organizzazione di tutti i momenti ricreativi che hanno arricchito le vacanze al mare. Il Comitato si augura di ritrovare tutti ancora l'anno prossimo. La presidente sezionale Eliana Biaggio e il Comitato si stanno impegnando già ora per organizzare le vacanze di fine anno ad Abano e vi esortano ad annotare la proposta nella vostra agenda. Tutto il Comitato è e resta sempre a disposizione dei membri e vi augura una buona estate.

Unisciti a noi su Facebook!

www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft

ZPV TICINO

Sezione forte con Comitato motivato



Marco Belloli. Lo scorso 30 maggio, si è tenuta a Chiasso presso l'albergo ristorante Mövenpick l'annuale assemblea della sezione ZPV Ticino. Il presidente Roberto Mocchi ha aperto i lavori assembleari dando il benvenuto ai numerosi presenti, ricordando come l'assemblea di sezione è un momento importante di discussione e di confronto come pure l'occasione per passare un bel momento di convivialità insieme. Il Presidente nella sua relazione ha esposto una panoramica dei fatti salienti sezionali dell'anno trascorso citando i temi che sono stati discussi e che ancora andranno affrontati con la Regione Gottardo. Al riguardo, ha ringraziato i presenti per le numerose segnalazioni e proposte di miglioramenti pervenute al comitato. Le stesse, in parte sono state affrontate direttamente con la Regione Gottardo ed in parte sono state segnalate al Comitato Centrale ZPV. Ha ricordato come a volte certe rivendicazioni non vengono realizzate nell'immediato ma continuando a lavorare su questi temi, con pazienza, tenacia e qualche compromesso, i risultati si ottengono. Con orgoglio ha menzionato come la sezione sia aumentata di 4 unità arrivando così a 97 membri. Alla relazione presidenziale, apprezzata dagli astanti, ha fatto seguito una vivace discussione assembleare con diversi interventi dei partecipanti. Il comitato sezionale è stato inoltre sollecitato ad intervenire per creare e mantenere dei parcheggi a favore del personale

femminile AC nei due depositi ticinesi.

Il sindacalista Angelo Stroppini, con la sua relazione ha toccato diversi temi, dall'importante rinnovo contrattuale del CCL FFS a quanto conseguito a livello ticinese da parte del SEV in ambito FFS e presso le imprese concessionarie di trasporto. Con piacere ha citato l'importante vittoria sindacale ottenuta con la tredicesima AVS e non ha mancato di ricordare i prossimi importanti appuntamenti alle urne di giugno e settembre.

Con precisione e competenza, il cassiere, Mauricio Hernandez ha presentato i conti della cassa sezionale e gli stessi sono stati approvati all'unanimità. Per il periodo amministrativo 2025 - 2028 l'assemblea ha provveduto ad eleggere il comitato di sezione che sarà così composto: Roberto Mocchi (presidente), Marco Belloli (vice-presidente), Mauricio Hernandez (cassiere), Massimo Brigatti (segretario), Gian Marco Blattner e Roland Jud (membri). Fabio Baroni è invece stato nominato supplente nella commissione di gestione.

Alle benemerenze, l'assemblea si è felicitata con Pier-Paolo Calderari, Flavio Crivelli, Igor Ortelli e Alfred Siegenthaler per i loro 40 anni di appartenenza al SEV. In conclusione è stata respinta una proposta sull'entrata in materia di una modifica del regolamento Fervac della nostra sezione.

Ha fatto seguito una piacevole cena in ottima compagnia offerta della ZPV Ticino.

FFS INFRASTRUTTURA

Progetto NEWI: 60 posti in meno e agitazioni inutili

Markus Fischer. Con il progetto *Nuovo orientamento dello sviluppo di Infrastruttura* (NEWI), dal 1° gennaio 2025 FFS Infrastruttura eliminerà 60 posti a tempo pieno nel settore overhead. Di questi, una ventina sono già scomparsi in seguito a partenze e ad avvicendamenti interni, e saranno inclusi nella cifra totale della prevista riduzione, come FFS Infrastruttura ha comunicato al personale con un update del progetto il 3 luglio scorso.

Ne sono interessati dipendenti delle sedi di Berna, Zollikofen, Worblaufen e Ostermundigen, attivi presso il settore Direzione Processi e trasformazione (I-PTL), che verrà soppresso con il progetto, e nelle unità - pure destinate a scomparire - Gestione degli affari (GST) dei settori aziendali. «I temi legati al futuro assetto di Infrastruttura dovranno essere gestiti in una nuova struttura 'NEWI', con una unità Sviluppo della Divisione (I-DET) e quattro cluster (organizzazioni ap-

partenenti allo stesso settore o area tecnologica, N.d.T.) di sviluppo», come viene spiegato nell'informazione al personale.

Come saranno occupati i nuovi posti? Le cinque figure alla testa di I-DET e dei quattro cluster di sviluppo sono state designate già in marzo. Il 4 luglio ha preso avvio la messa a concorso di altre 13 posizioni dirigenziali e centrali mentre a metà agosto avrà inizio l'occupazione degli altri posti restanti, attraverso bandi con procedura semplificata. «L'obiettivo è che entro fine ottobre 2024 l'insieme di collaboratrici e di collaboratori conosca il proprio futuro professionale dal 1° gennaio 2025», si legge ancora nella già citata informazione.

Riserve e richieste del SEV

Il massiccio taglio di posti di lavoro è difficilmente comprensibile, a mente del SEV: «Ci chiediamo per quale ragione siano stati creati tutti questi impieghi, da imporre

ora una così drastica riduzione, che comporta incertezza e altre conseguenze negative per gli interessati», osserva il segretario sindacale Michael Buletti, che al SEV è il nuovo titolare del dossier Infrastruttura. «È lecito dubitare che simili ristrutturazioni possano rafforzare un'organizzazione».

Il SEV domanda che ai diretti interessati venga concesso assolutamente abbastanza tempo, così da poter trovare soluzioni adeguate. «Che in questo contesto vengano rispettati il CCL e le disposizioni di assunzione per il personale secondo CO è più che ovvio; se necessario inoltre, per il singolo caso dovranno altresì essere prolungati i termini previsti, qualora la ricerca di una possibile soluzione dovesse richiedere più tempo», chiede ancora Michael Buletti. «Le FFS dovranno fare in modo che in seguito al riassetto organizzativo non vadano perse preziose competenze tecniche per l'azienda».

Commissioni-SEV

21. 9.
Manifestazione nazionale a Berna

Sicurezza e salari equi.

Ci ritroveremo alle 13.30 a Berna alla Schützenmatte per una grande manifestazione sindacale. È previsto un treno speciale dal Ticino (seguiranno info). L'arrivo in Piazza federale è previsto per le 15, dove si terranno i discorsi e i concerti.

Vogliamo più sicurezza per il personale dei trasporti e l'abbandono delle misure di risparmio nel traffico regionale viaggiatori.

27. 9.
Giornata della Migrazione SEV

Per la partecipazione politica e sociale e le pari opportunità sul lavoro.

Quando: venerdì 27 settembre 2024, dalle 9 alle 16:30.

Dove: all'Hotel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten.

Chi può partecipare? Tutti i migranti interessati (anche non membri SEV) e tutti i membri SEV interessati.

I temi:

- sostegno a favore dell'iniziativa per la democrazia, «per un diritto fondamentale alla naturalizzazione»;

15. 11.
Giornata di formazione delle Donne SEV

Anche quest'anno si terrà la giornata di formazione delle donne SEV. Il tema sarà: «Punto della situazione sulla riforma AVS e le ripercussioni che avrà sulla mia vita». Ci sarà Gabriela Medici, esperta USS per il settore delle assicurazioni sociali.

Quando: venerdì 15 novembre

Dove: All'Hotel Bern di Berna.

Per info e iscrizioni:

www.sev-online.ch/it/il-sev/donne/bildungstagung.php

LPV

04/05.09

Corsi di preparazione agli esami periodici

Questo corso, su due giorni, ti permette di approfondire le tue conoscenze insieme ad altri colleghi di lavoro.

Dove: alla Casa del Popolo di Bellinzona.

Quando: il 4 e il 5 settembre 2024.

Corso misto P/G

Costo: membri LPV: CHF 50.- (secondo le condizioni generali); non membri: CHF 650.-

Nell'importo sono compresi: documentazione del corso, pranzo e bevande.

Congedo formazione: in base ai CCL FFS, FFS Cargo, SBB Cargo Int, BLS e SOB, per questo corso può essere chiesto un congedo di formazione.

Iscrizioni direttamente sul sito

www.lpv-sev.ch > scegli la lingua italiana > servizi > corsi > esami periodici

Formazione

08.11
LDL/OLDL

Il prossimo **8 novembre** si terrà una giornata di formazione sulla LDL e OLDL organizzata dal Segretariato SEV di Bellinzona.

Dove: Casa del Popolo di Bellinzona.

Contenuti: il lavoro a turni costituisce un carico molto importante per il personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare anche le esigenze private, famigliari e l'indispensabile riposo fisico. La sua tutela è disciplinata dalla **legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici e rispettiva ordinanza**.

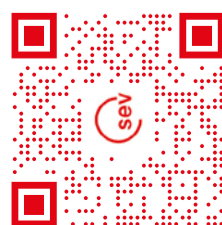
Relatore: Thomas Giedemann, segretario sindacale SEV

A chi si rivolge il corso: membri SEV, in particolare a chi rappresenta il personale nella stesura dei piani di lavoro.

Iscrizione: direttamente sul sito del SEV: sev-online.ch/it/formulario-d-iscrizione/?kursid=333587

Ulteriori info seguiranno.

Agenda 9/24



sev-online.ch



LEGGE SULLA PARTECIPAZIONE

Il bilancio di 30 anni di partecipazione



Jean Christophe Schwaab, Dr. in diritto, già segretario centrale dell'USS e autore di diversi libri sul diritto del lavoro

La legge sulla partecipazione, nata a seguito del rifiuto di adesione allo Spazio economico europeo (SEE), è poco vincolante, talvolta facoltativa e non prevede praticamente alcun diritto di codecisione, ma solamente di informazione e consultazione. Ma almeno esiste!

Come spesso accade nell'ambito del diritto del lavoro, la Svizzera ha avuto un ruolo pionieristico per poi fermarsi a metà strada e farsi infine superare. La legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (o legge sulla partecipazione) ne è un buon esempio.

Con la creazione di un quadro generale per la partecipazione dei lavoratori la Svizzera ha indubbiamente guadagnato un vantaggio di qualche mese rispetto all'Unione Europea; tuttavia, questo quadro si è rivelato scarsamente vincolante per i datori di lavoro. La legge sulla partecipazione costituisce una base utile per la creazione di rappresentanze del personale, ma non le rende obbligatorie e concede ai lavoratori ben pochi diritti. Essa non sostituisce quindi né la mobilitazione sindacale né il rapporto di forza.

Storia della legge

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) si è dotata fin dal 1971 della Convenzione 135 (C135) per promuovere la partecipazione dei lavoratori nelle aziende, proteggere i rappresentanti eletti e consentire loro di svolgere la propria attività in condizioni adeguate. L'OIL ha anticipato le tensioni che possono insorgere tra la rappresentanza interna delle aziende e i sindacati. La C135 prevede che «la presenza dei rappresentanti eletti non indebolisca la situazione dei sindacati interessati o dei loro rappresentanti» e sollecita gli Stati a «incoraggiare la cooperazione, su tutte le questioni pertinenti, tra i rappresentanti eletti, da un lato, ed i sindacati interessati e i loro rappresentanti, dall'altro». Spesso reticente (per non dire riluttante) quando si tratta di norme internazionali sul lavoro, la Svizzera non ha ratificato la C135, disattendendo ancora una volta il proprio status di Stato ospite dell'OIL.

Nel 1976, il netto rifiuto di un'iniziativa sindacale popolare ha purtroppo insabbiato per molti anni la questione della codecisione. L'iniziativa «per la partecipazione dei lavoratori» e il relativo controprogetto diretto del Parlamento, ma ideato dal Partito radicale, sono stati respinti nella votazione del 21 marzo 1976 con oltre il 66 e il 70% di «no».

La partecipazione dei lavoratori ha ricevuto un nuovo impulso nel contesto del voto sul SEE. La creazione di una legge sulla partecipazione (con le

prime norme sui licenziamenti collettivi e sulle fusioni aziendali), prevista nel pacchetto legislativo «Eurolex» volto ad adeguare la legislazione svizzera alle norme del SEE, è stata inserita nel pacchetto «Swisslex» del 1993.

Questo quadro è stato integrato da nuove normative settoriali, precisamente sul piano sociale obbligatorio nelle grandi aziende (2013) e sulla registrazione semplificata dell'orario di lavoro (2016). Il Tribunale federale ha infine sancito un importante diritto di codecisione nel 2020, rendendo di fatto nullo qualsiasi cambiamento di istituto di previdenza senza l'approvazione della rappresentanza del personale.

I punti salienti della legge

La legge sulla partecipazione prevede diritti di informazione e consultazione, ma non un diritto di codecisione. In Svizzera, quindi, i lavoratori non hanno praticamente la possibilità di influenzare le proprie condizioni di lavoro se non esprimendo il proprio parere (che a volte non è nemmeno richiesto). La legge sulla partecipazione prevede che i lavoratori siano informati almeno una volta all'anno sull'andamento degli affari dell'azienda. E questo è tutto. Se dispongono di una rappresentanza eletta, quest'ultima può ottenere le informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Detto questo, poiché la legge sulla partecipazione è perlopiù di natura «relativamente imperativa», praticamente un CCL può prevedere

maggiori diritti.

Veniamo ora alla rappresentanza del personale: la legge sulla partecipazione non la rende obbligatoria, ma consente soltanto di votare la sua istituzione nelle aziende con almeno 50 collaboratori, su richiesta di almeno un quinto di essi. Se viene istituita, la rappresentanza deve essere liberamente eletta dai lavoratori ed è incaricata di difendere collettivamente i loro interessi. Il datore di lavoro deve sostenere le sue attività, in particolare mettendo a disposizione locali e finanziamenti. Esso deve inoltre consentire ai rappresentanti eletti di svolgere le loro funzioni durante l'orario di lavoro (due mezzogiornate al mese in condizioni normali, di più in caso di crisi o di ristrutturazione). Non deve ostacolarne il funzionamento, ad esempio attraverso intimidazioni ai lavoratori che partecipano alle sue attività o ritorsioni contro i suoi membri. Purtroppo, la scarsa protezione contro i licenziamenti abusivi in Svizzera rende tale protezione illusoria.

La rappresentanza del personale è vincolata al segreto sulle informazioni ottenute nell'ambito delle proprie attività, ma ha il diritto di ricorrere a esperti esterni (sindacati, giuristi, economisti, specialisti in comunicazione, ecc.), a condizione che anch'essi siano vincolati al segreto.

Infine, l'esistenza di una rappresentanza del personale non impedisce ai lavoratori di ricorrere a un sindacato o di conferirgli formalmente un

mandato qualora lo ritengano nel loro interesse. Nelle situazioni di crisi, infatti, il sostegno esterno, professionale e indipendente di un sindacato è spesso più efficace.

Il bilancio

La legge contiene già poche norme, per di più scarsamente vincolanti (o addirittura facoltative) e che non prevedono sanzioni; inoltre, la sua portata è ulteriormente indebolita da alcuni giuristi vicini agli ambienti imprenditoriali, i quali sostengono che un datore di lavoro che rifiuta una proposta della rappresentanza del personale non è in linea di principio obbligato a motivare il proprio rifiuto, il che è contrario al principio della buona fede. Qualcuno vorrebbe imporre un concetto di segreto d'ufficio assoluto, che metterebbe in discussione l'attività stessa delle rappresentanze e che verrebbe lasciato alla buona volontà del datore di lavoro.

In ogni caso, la legge sulla partecipazione ha alcuni vantaggi. Ad esempio, consente a un sindacato di far constatare davanti alla giustizia la violazione dei diritti di partecipazione, il che semplifica notevolmente l'esercizio dei diritti individuali, in particolare nel caso di licenziamenti collettivi abusivi. Ha anche il merito semplicemente di esistere e di costituire una base minima su cui costruire. A tal fine, però, occorrono un rapporto di forza e una mobilitazione dei lavoratori interessati, un metodo peraltro efficace in tutte le situazioni.



UNA QUESTIONE DI SGUARDI

Omar Cartulano

Guarda di qui, guarda di là. Prova questo, odora quello. Entusiasmo, frustrazione. Gioia, dolore. Quando viaggi in Paesi come il Nepal ti può capitare tutto e il contrario di tutto.

L'imprevisto è dietro l'angolo e bisogna imparare a prenderla nel modo giusto. D'altronde, in fin dei conti, dipende sempre e soltanto da come si guarda a una situazione ...

?

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Quale pilastro riguarda la riforma della LPP?

- Primo pilastro (AVS)
- Secondo pilastro (cassa pensione)
- Terzo pilastro (previdenza privata)

2. Dove sorgeranno le nuove Officine FFS in Ticino?

- Castione
- Mendrisio
- Melide

3. Qual è la rappresentazione dei salariati in seno alla CP delle FFS?

- Quattro membri del consiglio di fondazione
- Sei membri del consiglio di fondazione
- I salariati non sono rappresentati in seno al consiglio di fondazione.

4. Le aziende svizzere devono avere una CoPe?

- Sì, bisogna sempre avere una commissione del personale.
- Sì, ma solo se ha più di 1.000 dipendenti.
- No, non è obbligatorio.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 20 agosto 2024**;

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 un **buono FFS del valore di 40 franchi** – sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

Soluzione dell'edizione numero 8/2024:
a/c/b/c

Il **buono libri del valore di 40 franchi** è stato vinto da: **Albert Seitz**, di **Speicher**, membro **VPT Appenzeller-Bahnen**.

SULLE ORME DI ...

Kassandra De Giuli, macchinista e gestione operazioni



Kassandra De Giuli davanti ai suoi due lavori, la guida delle locomotive e la gestione delle operazioni

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Kassandra De Giuli ha iniziato come macchinista di locomotive. Con un figlio, ha dovuto trovare un nuovo equilibrio. L'ha trovato con un secondo lavoro nella gestione delle operazioni.

Quando arrivo alla stazione di Montreux, Kassandra, 34 anni, mi accoglie calorosamente. Ci riconosciamo subito sul marciapiede. Entrambi indossiamo un gilet arancione. Per raggiungere la "torre di controllo" del MOB, è necessario attraversare i binari dove passano treni come il GoldenPass Express (GPX), che lei guida al 20%. Oggi lavora nella Gestione delle operazioni (GOP) delle risorse. Collabora alla gestione operativa nella misura del 60% nel "centro nevralgico" dell'azienda ferroviaria Montreux - Oberland Bernese (MOB).

Ci caliamo subito nell'ambiente di lavoro. Di sfuggita, un collega in officina, sotto la GOP, la chiama. È preoccupato. Uno dei due addetti alle segnalazioni non sarà disponibile a luglio. Come faremo a mettere da parte i veicoli che devono essere riparati, che non avranno più acqua o che sono sporchi? Fa parte del lavoro di Kassandra gestire i problemi a breve termine che riguardano sia il materiale rotabile, sia il personale viaggiante (capi treno, macchinisti/e, personale di stazione, addetti alle pulizie e al catering): «Sul

terreno siamo un po' un intermediario tra tutto ciò che viaggia e tutto ciò che si trova in stazione. Il capotreno ci chiama per informarci dei problemi. Noi informiamo gli addetti alle pulizie. Chiamiamo il disponente in modo che possa far uscire il treno con un macchinista di manovra lungo un binario di raccordo per riempire l'acqua o svuotare le toilette. Hanno una buona mezz'ora di tempo prima di rimetterlo sui binari e farlo ripartire. Il mio compito è organizzare tutta la pianificazione a breve termine e trovare soluzioni», riassume.

«In questo modo funziona meglio», dice il suo collega in officina. In effetti, da marzo il suo servizio è stato separato dalla pianificazione, che si occupa di questioni a lungo termine come i turni di servizio. Spostandosi, la GOP ha lasciato l'amministrazione, si è avvicinata alla manutenzione e lavora a stretto contatto con chi si occupa dell'esercizio ferroviario, «il che è molto pratico, poiché non appena c'è un'interruzione, lo sappiamo e possiamo organizzarci e anticipare eventuali ritardi. Il nostro compito è trovare soluzioni in fretta per sostituire il macchinista se non può arrivare in tempo, in modo da evitare la cancellazione di un treno. In un mondo ideale, vorremmo avere delle riserve pronte. Io me la cavo con un macchinista di manovra. A volte è un vero rompicapo!».

Quando arrivo negli uffici della GOP, saluto il suo collega e il suo supervisore, che è pieno di elogi: «Sono felice di avere Kassandra nel mio

team. È molto dinamica quando si tratta di gestire le perturbazioni», dice. Ha davanti a sé non meno di quattro schermi che la aiutano a gestire i vari imprevisti che si presentano durante la giornata. Mi spiega la procedura: «Abbiamo un giornale di bordo dove annotiamo tutto quello che succede. Siamo come una centrale per tutto ciò che accade sulla rete. Notiamo che lo specchio 252 è stato taggato. Chiamiamo l'addetto alle pulizie. Se qualcuno ci chiama per dirci che non può venire al lavoro domani, lo segniamo e decidiamo cosa fare per sostituirlo». Nel bel mezzo della nostra discussione, un collega conducente passa a dirci che l'11 luglio può sostituire il turno del disponente mancante. «È fantastico», dice un'esultante Kassandra, che aveva inviato un messaggio a Teams per organizzare un turno.

Questo lavoro alla GOP è relativamente nuovo per Kassandra. Prima di marzo, era una macchinista di locomotive al 100%. Ha iniziato alla MBC, dove lavorava suo padre, attivo nel sindacato SEV, prima di passare alla MOB. Fino alla gravidanza ha svolto lo stesso lavoro del marito, ma non nella stessa azienda. Si sono resi conto che essere una coppia con orari di lavoro irregolari e un bambino sarebbe stato molto complicato. Poche settimane prima del parto, l'anno scorso, è stato pubblicato l'annuncio per un posto di lavoro presso la GOP. «Ho sentito di dover sacrificare la mia carriera di macchinista per un lavoro che mi offrisse orari più consoni alla vita

familiare. Ancora una volta, è la donna a decidere della sua carriera. Tuttavia, non ho rimpianti, mi piace questo lavoro, che significa affrontare nuove sfide ogni giorno. Per un lavoro come il mio, venire dall'esperienza sul campo è anche un grande vantaggio».

Il rientro dal congedo di maternità è stato difficile per Kassandra: «Mi considero fortunata perché sono tornata al lavoro dopo 4 mesi e mezzo di maternità, ma è troppo presto. Qualcuno dirà che è un periodo sufficiente, ma bisogna viverlo per capirlo». Inoltre, si è trovata in un ambiente nuovo, con nuovi colleghi e abitudini diverse da quelle della sua cabina di locomotiva.

Conosce il SEV da quando era bambina, con suo padre: «Sono cresciuta con il sindacato, in effetti! E quando sono entrata alla MBC, sono diventata segretaria di sezione. Quando sono arrivata qui, non volevo tornare al lavoro sindacale, ma sono stata convinta a ricandidarmi come segretaria della sezione VPT-MOB». Perché è importante essere sindacalizzati/e? «Semplicemente per difendere i nostri diritti. La collaborazione tra azienda e sindacato è necessaria per garantire i nostri diritti, fornire un quadro di riferimento e coltivare buone relazioni tra direzione e dipendenti». Kassandra ama leggere e fare escursioni con il suo fedele compagno Billy sulle cime del Giura, nel Vallese o nelle Prealpi. È un ottimo modo per lasciarsi alle spalle i grattacapi organizzativi e godersi il paesaggio.

IL FUTURO

Timothy Hofmann

