



SEV N.14

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



SICUREZZA

Rispetto per il personale

▶ p. 3

EDITORIALE di Matthias Hartwich

Restare vigili per il servizio pubblico

▶ pp. 2 e 7

Nel 2025 dovremo stare particolarmente allerta: in Svizzera gli uomini e le donne del trasporto pubblico non dovranno essere trascurati. Se ciò accadesse, l'intero sistema dei trasporti pubblici crollerebbe. Questo accadrà se si darà libero accesso ai fautori della turbo-liberalizzazione nell'UE e in Svizzera.

Per questo il SEV è critico nei confronti dei negoziati tra la Svizzera e la Commissione europea: con la liberalizzazione e la privatizzazione del settore ferroviario nell'UE, la Commissione ha fatto deragliare il sistema dei trasporti pubblici. Lo si può percepire se si vuole viaggiare in treno in qualsiasi parte dell'UE; lo si può vedere se si osserva la deviazione dei flussi di merci dalla ferrovia alla strada. Lo dimostra anche un recente studio

del professore tedesco Tim Engartner, che ha esaminato le conseguenze e i costi della liberalizzazione del trasporto ferroviario nell'UE. Eppure i sostenitori accaniti della liberalizzazione continuano senza sosta. Dobbiamo impedire che ciò avvenga in Svizzera, non per egoismo, ma per il bene del personale e, soprattutto, dei viaggiatori.

Cosa c'entra il ritorno di un condannato per reati sessuali alla Casa Bianca con i trasporti pubblici in Svizzera? Una cosa è certa: Trump sta rendendo il mondo meno sicuro. La sua elezione è l'espressione della rabbia di chi è rimasto indietro. Proprio come nel caso dell'elezione di partiti di estrema destra nell'Europa centrale e orientale, nei Paesi Bassi e in molte altre regioni del mondo. La politica di liberalizzazione degli ultimi decenni ha turbato le

persone, le ha sradicate e ha danneggiato il servizio pubblico. Purtroppo, spesso sono le vittime a scegliere il proprio carnefice.

Tutti noi abbiamo il compito di proteggere il servizio pubblico. Attraverso CCL forti presso le FFS, FFS-Cargo, in tutte le ITC e in tutta la Svizzera. Allo stesso tempo, chiediamo alle aziende di proteggere il personale dalle aggressioni e di concordare buone condizioni di lavoro con il SEV, al fine di rendere e mantenere attrattivi i posti di lavoro nel settore dei trasporti pubblici.

Proteggere e rafforzare i CCL significa proteggere e rafforzare la democrazia. Non si tratta di politica di partito, ma di un servizio pubblico funzionante, affinché i fautori della turbo-liberalizzazione del trasporto pubblico non prendano il sopravvento anche in questo Paese.

P.-Y. Maillard

Bilancio e prospettive sindacali del presidente dell'USS.

2

CCL FFS/Cargo

Il vice-presidente del SEV Patrick Kummer sul prolungamento del CCL.

4

Digitalizzazione

I delegati di AS hanno discusso in assemblea dei progetti futuri.

5

Giornata B100 nel 2025

Segnatevi in agenda la prossima riunione per i/le macchinisti/e B100 il 10 ottobre 2025 a Berna. Il bando di gara sarà lanciato nella primavera del 2025. Grazie

Annunci sul giornale SEV

A partire dal 2025, il SEV si occuperà nuovamente della riservazione degli annunci sul giornale SEV e altri canali. La pubblicità per l'anno 2025 non sarà più riservata da Fachmedien Zürichsee Medien AG. È ora possibile inserire annunci nella newsletter del giornale SEV (portata: 23.250 lettori). L'indirizzo di contatto per le inserzioni che appariranno a partire da gennaio 2025 è il seguente:
zeitung@sev-online.ch

Contro la violenza di genere

In occasione del lancio della campagna «16 Giorni contro la violenza di genere», vi invitiamo a partecipare alla manifestazione nazionale contro la violenza e l'oppressione di genere il **23 novembre a Berna**. Il SEV sarà presente con una delegazione, **ritrovo alle 13.45 sulla**

Schützenmatte (all'angolo con Lorrainebrücke).

Ogni giorno in Svizzera vengono denunciati casi di molestie sessuali, stupri, lesioni fisiche, violenza sessuale e violenza psicologica contro le donne. Sui giornali leggiamo regolarmente terribili testimonianze di femminicidio. Ogni tre settimane, una donna viene uccisa dal partner, dall'ex partner o da un conoscente. L'anno scorso le statistiche sull'assistenza alle vittime hanno registrato 49.055 consultazioni e la domanda è in aumento da anni.

Ma ancora nel 2024, le autorità giudiziarie non sono sufficientemente formate, non ci sono abbastanza posti nelle case di accoglienza per donne, molti centri di assistenza alle vittime sono in difficoltà per mancanza di fondi, e in molti cantoni (come in Ticino) mancano soluzioni di accompagnamento.

Per prevenire la violenza di genere nel lungo periodo e fornire un sostegno adeguato alle vittime di violenza, abbiamo bisogno di misure coerenti.



INTERVISTA A PIERRE-YVES MAILLARD

« Non abbiamo bisogno di questa austerità! »

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Dopo un anno ricco di eventi sindacali e un 2025 pieno di incertezze, facciamo il punto con Pierre-Yves Maillard, presidente dell'USS e membro del Partito socialista svizzero.

Il 2024 sta per concludersi. Qual è la sua valutazione dal punto di vista sindacale?

Pierre-Yves Maillard: L'anno non è ancora finito! C'è ancora il grande voto del 24 novembre e vedremo se riusciremo a vincere sulla legge sulle locazioni e sull'EFAS. Per quanto riguarda le questioni sindacali in gioco nella politica federale, abbiamo avuto un anno molto buono nelle votazioni popolari! Anche se nelle votazioni di novembre dovessimo fallire su uno o l'altro tema, va detto che aver vinto per la prima volta un'iniziativa popolare su temi sociali che ha come impatto, a breve termine, cioè entro due anni, un aumento del potere d'acquisto dei pensionati di quasi 4 miliardi, entrerà ovviamente nella storia del movimento sindacale e del lavoro! E di aver battuto nettamente gli ambienti finanziari e la destra sulla LPP. Sulle pensioni, abbiamo ristabilito un equilibrio di potere più favorevole. È un bilancio piuttosto positivo!

E per quanto riguarda gli aspetti meno politici?

Per quanto riguarda lo sviluppo delle nostre organizzazioni, nel 2023 abbiamo avuto un anno abbastanza buono, con un leggero miglioramento degli iscritti all'USS. Purtroppo, quest'anno le cose sembrano meno positive. Dal punto di vista delle trattative salariali, non vediamo risultati spettacolari, ma dovremmo comunque ottenere un leggero aumento dei salari reali nel 2024 e 2025, che compenserebbe un po' la perdita degli anni passati. I nostri sindacati sono presenti al fianco dei lavoratori in caso di licenziamenti di massa, come ad esempio alla Stahl Gerlafingen, alla Vetropack e alla Tamedia. Per la maggioranza della popolazione, quando si tratta di questioni importanti come il potere d'acquisto, i sindacati rimangono un punto di riferimento, una forza indispensabile per le proposte e la resistenza. Nel voto, il nostro sostegno va ben oltre la sinistra. In tutto il mondo, i sindacati sono la principale forza di resistenza contro gli arretramenti della giustizia sociale.

La vittoria della tredicesima AVS non è stata forse un po' offuscata dalle tergiversazioni sulla sua entrata in vigore e sul suo finanziamento?

Sappiamo che un'iniziativa popolare è solo un passo. Dobbiamo essere soddisfatti di aver elaborato un testo sufficientemente esplicito da poter essere considerato immediatamente applicabile dal Consiglio federale. Anche in assenza di una legge di attuazione, il Consiglio federale sarà obbligato ad aumentare le pensioni nel 2026. Dal punto di vista finanziario, possiamo sperare in una soluzione relativamente equilibrata. Soprattutto perché abbiamo tempo. Quest'anno l'AVS realizzerà un utile di quasi 4 miliardi!

Qual è il bilancio per le donne?

Uno degli sviluppi positivi degli ultimi anni è stato il rafforzamento della parte femminista del movimento sindacale. Gli scioperi femministi sono stati spettacolari. Questo, purtroppo, non significa necessariamente che le donne si iscrivano ai sindacati, anche se sono state all'origine degli scioperi e hanno svolto un ruolo importante nella loro organizzazione. Le nostre sindacaliste sono figure chiave nella lotta femminista. Le lavoratrici si stanno mobilitando. È indubbio che dobbiamo unire maggiormente le nostre risorse per migliorare l'organizzazione sindacale nei settori a prevalenza femminile, come ad esempio l'assistenza o le vendite. Questa è una delle principali sfide per il futuro.

Cosa dobbiamo pensare delle misure di austerità proposte dal Consiglio federale e dalla Commissione Gaillard?

Non c'è assolutamente bisogno di questa austerità! Siamo già passati da un deficit previsto di 2,5 miliardi di franchi l'anno prossimo a meno di 1 miliardo. Probabilmente chiuderemo l'esercizio 2025 con un'eccedenza. Questa cura è legata all'esercito, poiché stiamo cercando di aumentare il suo budget di 4 miliardi di franchi per esigenze che non sono chiare. L'esercito già non riesce a spendere gli stanziamenti attuali!

In un'epoca di cambiamenti climatici, è una buona idea voler ridurre i fondi per il traffico regionale viaggiatori (TRV)?

No! Al contrario, dobbiamo puntare sulla mobilità collettiva! La Svizzera è stata esemplare in questo campo per 20 anni. La politica di austerità potrebbe bloccare tutto questo. L'altro

rischio è la minaccia di liberalizzazione derivante dall'accordo con l'Unione Europea.

Cosa ci aspetta nel 2025?

Ci aspetta un dibattito molto duro sull'Europa. L'integrazione europea non deve andare contro gli interessi concreti dei nostri iscritti e dei nostri dipendenti. Ci troviamo di fronte a un progetto di liberalizzazione che ci fa fare un passo indietro in termini di servizio pubblico e di tutela dei salari. Non possiamo accettarlo. Questo è certo. Dovremo stare all'erta. Cercheranno di intimidirci. Gli interessi in gioco sono enormi. La nostra linea è chiara da tre anni. Non è nazionalista, è sociale. È inflessibile sugli interessi fondamentali della nostra base. Dobbiamo anche trovare una strategia per finanziare ulteriormente l'AVS. Infine, dobbiamo rafforzare il nostro sindacato in termini di organizzazione degli iscritti se vogliamo mantenere la nostra forza politica, che è buona. Dobbiamo rimanere rappresentativi. Dobbiamo smettere di perdere iscritti e riconquistarli.

La questione della liberalizzazione delle ferrovie, richiesta dall'UE, è una linea rossa per l'USS?

Affinché questo progetto abbia una possibilità, dobbiamo essere in grado di combattere la proposta di liberalizzazione delle ferrovie e dell'energia indipendentemente dal progetto. Il Consiglio federale dovrà separare queste due liberalizzazioni dal pacchetto, che è già piuttosto pesante, e noi dovremo combatterle.

E se ci fosse un accordo su tutto il resto, tranne che su questo dossier?

Per il momento, in questo pacchetto non c'è nulla che funzioni! Non c'è accordo sui salari, anzi è il contrario, soprattutto per quanto riguarda le spese professionali, che incoraggiano il dumping, perché si applicherebbe quelle del paese d'origine! L'Europa non vuole più garanzie a priori nei contratti collettivi di lavoro, ma solo in caso di frodi ripetute da parte delle imprese. Per non parlare dei termini di notifica ancora irrisolti. Per quanto riguarda gli aiuti di Stato, l'idea sarebbe quella di istituire una polizia cantonale per scoprire cosa si sta facendo in termini di sovvenzioni a imprese che sono legalmente disciplinate dal diritto privato o pubblico, ma che operano in un mercato aperto. Questo apre un vaso di Pandora. La combinazione di tutti questi punti è tossica.

CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE

Aggressioni contro i/le dipendenti di FFS

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

FFS, SEV, VSLF e transfair hanno lanciato l'11 novembre una campagna all'insegna del motto «Viaggiare insieme con rispetto». L'obiettivo è quello di sensibilizzare i passeggeri e i collaboratori sul tema della «violenza e delle aggressioni». Diverse misure mirano ad aiutare il personale e i passeggeri a sentirsi sicuri sui treni e nelle stazioni. Le FFS hanno inoltre aperto un nuovo centro di formazione sulla sicurezza per il personale presso il Centro Loewenberg.

Un cliente delle ferrovie con una lattina di birra in mano si siede in uno scompartimento del treno e si scaglia contro l'assistente alla clientela che vuole controllare il suo biglietto. La donna fa un passo indietro, grida «Stop» e cerca di stemperare la situazione. Il cliente aggressivo cede e mostra il biglietto. La situazione è inscenata, ma potrebbe essere un fatto quotidiano. Un'assistente alla clientela partecipa a un corso delle FFS presso il nuovo centro di formazione nel centro Loewenberg, vicino a Morat. Un istruttore analizza con lei la situazione. Insieme all'assistente alla clientela, si esercita su come comportarsi in situazioni difficili. L'obiettivo è reagire in modo calmo e professionale in caso di aggressione e quindi calmare la situazione. I/le

dipendenti non devono mettere in pericolo se stessi. Dall'estate 2024 questa formazione si svolge prevalentemente in questo nuovo centro di formazione, ma anche altrove.

Misure contro le aggressioni

I corsi di formazione sono solo una delle numerose misure adottate dalle FFS per arginare i comportamenti aggressivi e violenti sui treni. Il SEV insiste da tempo affinché questo problema venga affrontato. «La campagna è un buon passo nella giusta direzione», afferma il segretario sindacale del SEV Jürg Hurni, che ha lavorato per molti anni come capotreno e ha vissuto molte situazioni difficili. «Molti colleghi mi dicono che negli ultimi anni i comportamenti aggressivi sono aumentati». Le FFS confermano che le aggressioni sono diventate più gravi. Attualmente si contano circa dieci casi di aggressione al giorno, anche se la percezione della sicurezza nelle stazioni e nei treni svizzeri rimane molto alta.

Le FFS definiscono le aggressioni come abusi verbali, insulti, minacce e aggressioni fisiche. Ogni aggressione viene sistematicamente denunciata alla polizia. Dall'inizio del 2007, del resto, le aggressioni al personale dei trasporti pubblici in Svizzera costituiscono un reato d'ufficio, che comporta automaticamente un'azione penale.

Nonostante ciò, i comportamenti aggressivi



Un consulente alla clientela si esercita a trattare un cliente aggressivo nel centro di formazione.

nei confronti del personale dei trasporti pubblici sono aumentati e hanno raggiunto un triste picco durante la pandemia di Covid.

Campagna condivisa con le parti sociali

Ogni aggressione è una di troppo. Per questo la nuova campagna di sensibilizzazione è importante. Con un'immagine veicolata sui manifesti, sui tabelloni elettronici e sulle biglietterie automatiche delle stazioni, come pure sui pannelli a bordo dei treni, l'obiettivo è quello di sensibilizzare i viaggiatori e i dipendenti a un'interazione rispettosa gli uni con gli altri fino alla fine dell'anno. L'immagine raffigura un cactus e un insieme di palloncini che richiamano figure umane. L'obiettivo è ridurre le aggressioni sui mezzi di trasporto pubblici e promuovere una convivenza pacifica. «Siamo lieti che le FFS ci abbiano ascoltato e abbiano affrontato la questione. Il fatto che le altre parti sociali siano state coinvolte nella campagna è molto importante. Naturalmente, ora devono essere adottate altre misure» afferma Jürg Hurni.

Misure già adottate dalle FFS

Oltre alla campagna e alla formazione, le FFS hanno già adottato le seguenti misure: dal 1° settembre 2024 la polizia dei trasporti utilizza in tutta la Svizzera le bodycam. Queste sono destinate ad avere un effetto di de-escalation in caso di conflitti, contribuendo così alla sicurezza

dei viaggiatori e dei dipendenti dei trasporti pubblici.

La polizia dei trasporti e Transsicura sono sempre più presenti quando è più probabile che si verifichino situazioni critiche. Lavorano a stretto contatto con le forze di polizia locali e sono supportati da ulteriori servizi di sicurezza.

Inoltre, a partire dalle 22.00, gli assistenti alla clientela delle FFS viaggiano sempre in coppia su tutti i treni a lunga percorrenza. Due accompagnatori sono garantiti anche sui treni del primo mattino o su alcuni treni selezionati durante il giorno.

Per il SEV è estremamente importante che la doppia scorta sui treni venga effettivamente gestita come annunciato. «Questo vale in particolare per la scorta dei treni dopo le 22.00. In generale, sui treni deve esserci sufficiente personale e questo personale non deve in nessun caso essere ridotto», sottolinea René Zürcher, segretario sindacale del SEV.

Per il SEV è anche importante che la polizia dei trasporti venga potenziata, sia in termini di personale, sia di presenza geografica. «Anche la politica e le forze di polizia cantonali hanno un ruolo da svolgere. Per questo noi del SEV proponiamo di organizzare prossimamente una tavola rotonda a cui parteciperanno i vari responsabili. Solo così potremo arginare in modo duraturo la violenza e le aggressioni nei confronti del personale».

FRANZISKA SCHNEIDER risponde

Gli obblighi dei datori di lavoro

? Come devono reagire il personale e i datori di lavoro alle offese e agli insulti dei clienti?

Il tono nei rapporti con il personale dei trasporti pubblici, con i servizi di emergenza e anche con le centrali di emergenza è diventato rude. Purtroppo gli insulti e le offese verbali ne fanno spesso parte. Un insulto è un'affermazione fatta con l'obiettivo di degradare l'integrità dell'interlocutore. Le ingiurie vanno oltre e mirano direttamente all'onore della persona a cui sono rivolte e possono anche essere in grado di suscitare paura e spavento.

Poiché non si tratta di un attacco fisico, è piuttosto difficile difendersi da questi attacchi verbali. L'obiettivo principale dovrebbe sempre essere la de-escalation. Tuttavia, non è sempre facile mantenere la calma o ritirarsi, poiché la persona a cui ci si rivolge può sentirsi attaccata personalmente, e a ragione.

È bene sapere che ogni datore di lavoro deve proteggere i propri dipendenti in queste situazioni. Non possono influen-

zare direttamente i clienti, ma hanno il dovere di formare e sostenere i propri dipendenti e di assicurare loro un'assistenza adeguata in caso di incidente. Questo va dal supporto psicologico alla rappresentanza legale in caso di denuncia.

Spesso sono proprio queste situazioni che portano a segnalazioni inappropriate dei clienti al datore di lavoro. In questo caso, il superiore deve cercare il dialogo e discutere la situazione nello spirito delle lezioni apprese. Se l'aggressore sporge denuncia, il superiore deve organizzare un'adeguata assistenza legale. Ciò rientra nel dovere di diligenza del datore di lavoro.

Le realtà della vita cambiano, a volte in meglio e spesso in peggio. È bene sapere che i principi di assistenza forniti dal datore di lavoro non ne risentono. E oggi sono ancora più importanti perché i dipendenti hanno bisogno di sostegno anche in situazioni come queste.

Franziska Schneider responsabile del servizio di protezione giuridica del SEV. Hai una domanda? Scrivici a giornale@sev-online.ch



Il Consiglio federale ha votato a favore della mozione «Sviluppare un concetto di approvvigionamento 2050 su scala nazionale e internazionale» della consigliera nazionale socialista Brenda Tuosto (VD). L'obiettivo è quello di evitare il deterioramento dell'approvvigionamento. Il Consiglio federale elaborerà un concetto di approvvigionamento a lungo termine per le ferrovie svizzere, compreso il traffico ferroviario internazionale, sulla base di Prospettiva RAIL 2050, in preparazione del messaggio sull'espansione della rete ferroviaria che seguirà.

Steeltec AG, parte di Swiss Steel, prevede di tagliare 130 posti di lavoro nell'acciaieria di Emmenbrücke (LU). Insieme a Stahl Gerlafingen, questa è l'unica acciaieria rimasta in Svizzera. Questo annuncio è arrivato poco dopo che Stahl Gerlafingen aveva annunciato licenziamenti di massa e una possibile chiusura (vedi anche pagina 11). Tuttavia, la commissione economica del Consiglio degli Stati ha approvato diverse mozioni volte a salvare l'industria siderurgica in Svizzera.



Il 9 novembre 1000 persone hanno chiesto misure per salvare l'acciaieria di Gerlafingen.

COLPI DI DIRITTO

Compensazione salariale netta: è lecita?

§ Servizio giuridico del SEV
giornale@sev-online.ch

L'attuale stagione influenzale sta dando del filo da torcere a Bruno. Da giorni è costretto a letto e non si presenta al lavoro. Almeno, pensa Bruno, non deve preoccuparsi del suo stipendio, soprattutto perché è assicurato presso il suo datore di lavoro nel caso in cui non sia in grado di lavorare senza colpa. In effetti, il salario arriva puntuale alla fine del mese, anche se Bruno deve ancora assentarsi dal lavoro a causa di una malattia. Per sicurezza, Bruno guarda la sua busta paga mensile e scopre una trattenuta che prima non conosceva, la cosiddetta «trattenuta sul salario netto». Bruno si rivolge alla protezione giuridica del SEV per sapere se questa trattenuta è legale.

Le indennità giornaliere di malattia e infortunio versate ai/dalle dipendenti che non sono in grado di lavorare a causa di malattia o infortunio non sono soggette ai contributi sociali. Ciò significa che le detrazioni per l'as-

sicurazione sociale in busta paga sono inferiori e il salario netto è quindi più alto rispetto a quello che si otterrebbe se il dipendente lavorasse. Questo effetto è aggravato da eventuali esenzioni dai premi, come spesso previsto dai regolamenti delle Casse pensioni o dalle condizioni generali dell'assicurazione di indennità giornaliera per i casi di incapacità lavorativa prolungata. Per evitare ciò, i datori di lavoro effettuano una trattenuta sullo stipendio. Il cosiddetto adeguamento dello stipendio netto ha lo scopo di ridurre lo stipendio in modo che lo stipendio netto raggiunga lo stesso livello che si avrebbe se il dipendente avesse lavorato senza limitazioni.

Le detrazioni dallo stipendio lordo concordato non possono essere effettuate unilateralmente dal datore di lavoro; piuttosto, una detrazione dallo stipendio richiede una base nel contratto di lavoro individuale, nel contratto di lavoro collettivo o in una legge. Il datore di lavoro e il dipendente stabiliscono l'importo del salario lordo nel contratto di lavoro individuale e di solito viene regolamentato anche il pagamento continuo del salario. Tuttavia, una detrazione salariale nel caso in cui il salario netto sia più alto del solito a causa della mancanza di componenti salariali soggette a contributi di assicurazione sociale non è solitamente inclusa nei contratti di lavoro. Al contrario, i contratti collettivi di lavoro spesso contengono disposizioni corrispondenti che giustificano una detrazione dal salario netto.

Bruno viene informato dalla protezione giuridica professionale del SEV che la base per la compensazione del salario netto nel suo caso si trova anche nel contratto collettivo di lavoro pertinente. Bruno ora sa che l'infesta trattenuta salariale è giustificata e può continuare a concentrarsi sulla sua guarigione.



PIXABAY/TUMISU

COMITATO

Tre volte NO il 24 novembre

Michael Spahr. Nella sua riunione dell'8 novembre, il comitato SEV ha emesso le raccomandazioni del sindacato in vista delle votazioni del prossimo 24 novembre e discusso i temi e le priorità per il 2025.

Il comitato ha deciso di aderire alle raccomandazioni dell'USS, esprimendosi quindi contro la modifica della legge sull'assicurazione malattia denominata Efas. I sindacati temono infatti che questo progetto peggiori sensibilmente la posizione della popolazione, poiché la ripresa delle cure di lunga durata spingerà ulteriormente i premi verso l'alto. Con questa riforma, i cantoni si sottrarranno alla loro responsabilità nei confronti delle cure negli istituti o delle cure Spitex e verseranno 13 miliardi di franchi di imposte alle casse malati. Per le e i pazienti privi di costose assicurazioni complementari si profila un netto peggioramento della qualità delle cure.

Il doppio no ai progetti sul diritto di locazione, suscettibili di limitare i diritti degli inquilini, non ha suscitato alcuna discussione, mentre il comitato lascia libertà di voto sull'ampliamento delle autostrade.

Anche nel 2025, il SEV continuerà a indire azioni mirate in collaborazione con le sottosezioni per promuovere l'acquisizione di nuovi membri. Tra le priorità in ambito sindacale, troviamo le campagne contro la violenza e le aggressioni ai danni del personale, la conclusione di contratti collettivi di lavoro e il miglioramento di quelli in essere, la lotta per migliorare le condizioni di lavoro per rendere le professioni del trasporto pubblico più attraenti e la tutela della salute. In campo politico, il SEV continuerà a battersi per un valido finanziamento del trasporto pubblico e ad accompagnare criticamente le trattative tra Svizzera e UE.

È stato deciso anche di appoggiare una risoluzione della sezione TPG che chiede la ripetizione della votazione su AVS 21, in quanto la stessa era stata condizionata da cifre rivelatesi errate. In conclusione, Valérie Boillat ha annunciato la propria volontà di ritirarsi dalla propria carica di vicepresidente SEV per la fine di marzo 2025. Una decisione di cui il comitato ha preso atto a malincuore, dando il via al procedimento per la successione.

CCL FFS/FFS CARGO

«Siamo pronti per le trattative»



CHANTAL FISCHER

Un anno intenso attende lui e la sua squadra: il vicepresidente del SEV Patrick Kummer.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La durata di validità dei contratti collettivi di lavoro (CCL) di FFS e FFS Cargo attualmente in vigore sarà prolungata sino a fine 2028. È quanto hanno convenuto le parti sociali, ossia FFS e SEV con le altre associazioni del personale, al termine di trattative molto impegnative. Le FFS avevano infatti per qualche tempo manifestato l'intenzione di disdire entrambi i CCL, poiché i sindacati non volevano accogliere la loro richiesta di svincolare le regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR). Abbiamo rivolto tre domande a Patrick Kummer, vicepresidente del SEV e capo della delegazione alle trattative.

Patrick, i due CCL sono stati prorogati. Questo risultato ti soddisfa?

Dalla conferenza CCL FFS e FFS Cargo del 24 aprile 2024 avevamo ricevuto un mandato molto chiaro: i due contratti dovevano essere prorogati e migliorati. In un primo tempo, il SEV ha quindi puntato alla proroga, senza presentare rivendicazioni sui contenuti, nonostante la stessa conferenza avesse approvato un ampio catalogo di rivendicazioni per migliorare entrambi i CCL. Ora abbiamo ottenuto di prolungarne la validità, in modo da garantire le condizioni d'impiego per i prossimi anni. Il passo seguente sarà di condurre trattative con FFS e FFS Cargo sulle rivendicazioni presentate dai nostri membri, per migliorare i due CCL laddove necessario.

Quali impressioni ti hanno lasciato le trattative sulla proroga dei CCL?

La richiesta delle FFS di far dipendere la proroga dallo svincolo delle BAR ha proiettato molte ombre su queste trattative. Per noi, questo svincolo non poteva assolutamente entrare in linea di conto ed eravamo anche convinti che non sarebbe nemmeno stato possibile dal punto di vista legale, a meno di passare dalla disdetta dei CCL. La conferenza

CCL dell'8 di ottobre ha poi ribadito che le BAR dovevano rimanere una componente integrata nei CCL.

Sono quindi soddisfatto che le FFS abbiano infine abbandonato questa richiesta che ci aveva anche sorpresi, in quanto in precedenza da parte loro non erano nemmeno mai state presentate richieste di trattative sulle BAR. Il SEV non conosceva pertanto i cambiamenti che le FFS avrebbero voluto apportare. Tutta la comunità di trattativa è in linea di principio disponibile in ogni momento a negoziare seriamente i contenuti di ogni BAR e sin dall'inizio abbiamo segnalato a FFS e FFS Cargo questa nostra disponibilità.

Per quanto riguarda le FFS, quali saranno le attività del SEV nel 2025?

Sarà senz'altro un anno molto intenso, a diversi livelli. In primo luogo, avremo evidentemente le trattative attorno al CCL, partendo da quelle per le BAR, che affronteremo coinvolgendo strettamente le varie categorie professionali e da parte nostra presenteremo le rivendicazioni dei nostri membri per migliorare il CCL, sulle quali intendiamo negoziare con le FFS.

Vi sarà poi un altro tema che nel 2025 il SEV sarà chiamato a trattare con le FFS e gli altri partner sociali: la campagna sulla sicurezza intitolata «Viaggiare insieme con rispetto». Negli ultimi mesi, il SEV si è impegnato a fondo affinché si affrontassero le problematiche legate alle aggressioni al personale ferroviario. La campagna con le FFS è un passo nella giusta direzione. Il SEV chiede una tavola rotonda con tutti gli operatori del trasporto pubblico per sviluppare insieme alle FFS misure contro la violenza e le aggressioni nei confronti dei nostri colleghi. Aggressioni che però riguardano sempre più spesso anche il personale degli altri trasporti pubblici. In questo caso sono importanti miglioramenti concreti. A complemento della campagna con le FFS, il SEV vuole così promuovere una campagna per maggior rispetto e sicurezza per tutto il personale dei trasporti pubblici, quindi per colleghe e colleghi sui treni, nelle stazioni, sui bus, sui battenti, sugli aerei e nei tram.

GIORNATA VPT TICINO

Situazione sindacale: bilancio positivo

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Martedì 5 novembre si è tenuto l'annuale raduno ticinese della sottofederazione VPT. Ha aperto l'incontro il segretario sindacale del SEV Angelo Stroppini, che ha dato il benvenuto ai presenti, una quarantina di persone, alla Casa del Popolo «La nostra casa – ha spiegato Stroppini – non è quindi un caso che siamo qui, in questo edificio che oggi è dell'Unione sindacale bellinzonese, e che era stato acquistato nel 1918 (anno dello sciopero generale) grazie al particolare contributo dei ferrovieri, molto attivi sindacalmente. La casa del Popolo è quindi un importante simbolo storico». Stroppini ha poi illustrato la situazione generale in Ticino dal punto di vista sindacale, che nelle imprese concessionarie di trasporto (ITC) si presenta sotto una luce positiva, anche grazie alla forza e all'impegno del sindacato SEV. I Contratti Collettivi di Lavoro (CCL) stipulati nel settore dei trasporti pubblici sono tra i migliori e garantiscono buone condizioni di lavoro per i dipendenti.

Forza del Sindacato e sicurezza sui TP

Ha quindi preso la parola Gilbert D'Alessandro,

presidente centrale della sottofederazione VPT: «La VPT Ticino conta oggi 300 iscritti, di cui 33 nuovi membri, questo a fronte di un totale di 10.500 membri VPT a livello svizzero. Siete veramente eccezionali!». Un segnale positivo che testimonia la fiducia dei lavoratori nell'azione sindacale e che è la forza stessa del sindacato, perché «Un sindacato con un numero consistente di iscritti, ha un maggiore potere contrattuale e può ottenere risultati migliori nelle trattative con i datori di lavoro», ha proseguito D'Alessandro, che si è poi soffermato sulle difficoltà e le sfide del partenariato sociale, portando ad esempio quanto successo recentemente con le Autolinee Bleniesi (vedi articolo a pagina 6). Ha quindi affrontato il tema della sicurezza sui trasporti pubblici: «Sono passati 25 anni dall'introduzione della carta contro la violenza nel settore del trasporto pubblico, ma purtroppo la situazione non è cambiata significativamente. Il personale si trova ancora spesso da solo ad affrontare situazioni di rischio, senza il supporto necessario. È fondamentale smettere di ridurre il personale e garantire una presenza adeguata di lavoratori per prevenire e gestire efficacemente questi episodi», ha chiosato. Un tema questo che rap-



VERONICA GALSTER

presenta un problema che va affrontato con urgenza e che riguarda tutto il SEV.

È poi stato il turno di Matthias Hartwich, presidente del SEV, che ha confermato il buon dialogo sociale in Ticino, sottolineando che «Il cuore del SEV siete voi. L'acquisizione di nuovi membri è importante e rappresenta una situazione win-win: il sindacato acquisisce più forza con un nuovo iscritto e al contempo il nuovo affiliato non è più solo a far valere i propri diritti di lavoratore, ma parte di una comunità più forte», ha spiegato, ricordando i quattro valori fondamentali del SEV: solidarietà, trasparenza, rispetto e democrazia. Questi principi guidano l'azione sindacale e sono alla base di ogni iniziativa intrapresa per migliorare le condizioni di lavoro e garantire un ambiente sicuro e dignitoso per tutti i lavoratori.

Il Congresso

Nel 2025, a giugno, si terrà il Congresso del SEV, un importante momento per esercitare il valore della democrazia, come ha ricordato Hartwich, che ha spiegato come «Rispetto a 20 anni fa, molte cose sono cambiate: la politica agisce in modo diverso, l'UE ha un approccio differente e la società stessa è mutata. Dobbia-

mo adeguarci ai cambiamenti, come l'automatizzazione e la digitalizzazione, senza temerli». Ha quindi chiesto la fiducia dei presenti per poter portare avanti quattro punti per lui fondamentali: 1. Crescere come SEV, non solo in termini di membri, ma anche nella consapevolezza dell'importanza del sindacato; 2. I membri del SEV decidono la rotta da seguire e il sindacato deve essere la loro arma per raggiungere la meta; 3. Riuscire ad avere il potere necessario per farci sentire come forza sindacale; 4. Essere in grado di organizzare campagne efficaci.

Ha poi anticipato che il Congresso di giugno vedrà, tra le altre cose, la partecipazione del Consigliere federale Albert Rösti, «Con il quale intendiamo discutere delle misure di risparmio proposte dalla sua collega in Governo Karin Keller-Sutter. Per quanto riguarda il finanziamento del Traffico regionale Viaggiatori (TRV), Keller-Sutter aumenterà leggermente i fondi, ma ridurrà la base di calcolo. A lungo termine, quindi, le aziende si ritroveranno con meno introiti, il che peserà sul personale», ha concluso.

La mattinata si è conclusa con un ottimo pranzo in compagnia al ristorante della Casa del Popolo.

ASSEMBLEA DEI DELEGATI AS

Riflettori puntati sulla digitalizzazione

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Lo scorso 5 novembre si è svolta a Olten l'Assemblea dei delegati della sottofederazione AS, presieduta dal vicepresidente Patrick Bellon. Circa quaranta persone hanno discusso vivacemente su diversi argomenti e hanno eletto il Comitato per il prossimo periodo amministrativo.

L'assemblea ha eletto i nuovi titolari delle cariche per il periodo 2025-2028. Il nuovo presidente centrale Andreas Lüdin, già eletto, entrerà in carica il 1° agosto 2025. Si è presentato ai/alle presenti parlando anche della sua vita privata. Patrick Bellon è stato confermato all'unanimità quale vicepresidente, così come Viviane Mumenthaler nella funzione di cassiera centrale; Lars Benninger sarà il rappresentante dei giovani. Anna Schnurr assumerà la responsabilità della comunicazione da Andreas Lüdin a partire dal 1° agosto 2025.

Lüdin ha anche parlato del suo obiettivo di modernizzare dal profilo della digitalizzazione la sottofederazione AS entro il 2026: «Vogliamo utilizzare il nostro tempo limitato nel modo migliore e più efficiente possibile. La digitalizzazione può aiutarci in questo senso, anche per rendere la militanza e il volontariato più attrattivi, non da ultimo per le giovani generazioni».

Temi sindacali

Sibylle Lustenberger, nuova segretaria sindacale per le pari opportunità, si è presentata all'assemblea sottolineando il suo interesse per



ANDREAS LUDIN

la vita delle persone e per le questioni legate alla parità di genere. Ha fornito informazioni sulla Commissione Donne del SEV e sulle questioni in gioco. Un'indagine delle FFS ha portato alla luce risultati impressionanti sulla violenza sessualizzata sul posto di lavoro; un tema che continuerà ad occupare le donne del SEV, così come l'iniziativa «Women in Rail». Sibylle Lustenberger è anche responsabile della formazione al SEV e segnala il nuovo programma di corsi SEV e Movendo. Alcuni corsi sono molto richiesti e si esauriscono rapidamente.

Il vicepresidente del SEV Patrick Kummer

ha riferito sui temi attuali del dossier FFS. A suo avviso, la proroga dei CCL FFS e FFS Cargo fino al 2028 è una buona soluzione per assicurare le condizioni di lavoro e garantire la stabilità. Nel 2025, le parti sociali condurranno ora le trattative sulle BAR. Anche il SEV porterà avanti i temi della Conferenza CCL. «Il prossimo anno sarà impegnativo. Entrambi i CCL sono fondamentalmente buoni contratti collettivi di lavoro. Tuttavia, come tutti i CCL, hanno un potenziale di miglioramento che vogliamo affrontare» (vedi anche intervista a pagina 4).

Patrick Kummer ha inoltre fornito informa-

zioni sulle trattative salariali, iniziate la sera stessa dell'assemblea dei delegati. Infine, il vicepresidente ha ricordato l'avvio di una campagna di sensibilizzazione delle FFS sulla sicurezza, lanciata con il supporto dei partner sociali. «La campagna è un passo nella giusta direzione. Abbiamo bisogno di misure tangibili e di una tavola rotonda in cui, se necessario, siano rappresentate anche le forze di polizia cantonali» ha dichiarato convinto.

Dopo il pranzo, il responsabile della reclutamento AS, Andrea Pace, ha dato consigli sul reclutamento dei soci, sottolineando l'importanza di un approccio aperto e amichevole. Durante la discussione, ha affrontato anche le situazioni più difficili.

Il reclutamento dei membri ha ancora un potenziale

Peter Kappeler ha fatto il punto sulle sfide che attendono la sottofederazione. Le FFS dovranno sostituire il 40% del personale entro il 2035, il che rappresenta una grande opportunità per il reclutamento dei soci. Il potenziale maggiore si trova a Berna, dove le FFS si sono espanse in modo massiccio. Kappeler ha fatto appello ai baby boomer presenti in sala per garantire la successione nel SEV.

I presenti hanno poi discusso sul modo migliore di contattare i potenziali membri dell'AS e sono giunti alla conclusione che è più probabile che ciò avvenga per via digitale che fisicamente in loco.

L'incontro si è concluso con una visione positiva dei prossimi anni e delle sfide da superare insieme.

GIORNATA DI FORMAZIONE DELLE DONNE SEV

Le donne ricevono 17 mila franchi in meno di pensione

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La Giornata di formazione delle Donne SEV del 15 novembre è stata molto frequentata. Circa 110 partecipanti di diverse professioni si sono riunite presso l'Hotel Bern a Berna per approfondire il tema della previdenza vecchiaia e per capire meglio la loro situazione personale.

La nuova responsabile delle pari opportunità del SEV, Sibylle Lustenberger, apre la conferenza dal titolo significativo «Aggiornamento sulla riforma pensionistica e il suo impatto sulla mia vita» e dà subito la parola al presidente del SEV Matthias Hartwich per il suo messaggio di benvenuto. Nel suo breve discorso, si concentra sui quattro valori fondamentali di solidarietà, trasparenza, democrazia e rispetto, che devono essere praticati nel SEV. Sottolinea che per lui il sindacalismo significa anche diversità, che a volte può essere una sfida.

Subito dopo, la Giornata di formazione raggiunge il suo primo momento topico con il discorso programmatico di Gabriela Medici. «Penso che siamo tutte un po' stanche quando si

parla di pensioni delle donne», afferma l'esperta dell'Unione sindacale svizzera (USS) responsabile del dossier delle assicurazioni sociali e delle pensioni, prima di passare a spiegare in modo approfondito come nasce il divario pensionistico delle donne e come potrebbe essere colmato.

In media, in Svizzera le donne percepiscono un terzo della pensione, ovvero 17.000 franchi in meno all'anno, rispetto agli uomini. La giurista dell'USS cita il lavoro di cura non retribuito, - ancora prevalentemente sulle spalle delle donne - come la ragione principale di questa differenza. «In realtà non si tratta tanto di donne e uomini, quanto di maternità. Perché a quel punto la biografia della donna di solito cambia», sottolinea l'esperta. Due terzi del lavoro che le donne svolgono oggi non sono retribuiti e non sono riconosciuti dal secondo pilastro (LPP). La metà delle pensionate di oggi riceve solo una pensione AVS, poiché la cassa pensione si basa sempre sul salario assicurato. Per le donne che andranno in pensione prossimamente, questa parte rappresenta ancora un terzo».

Oggi, circa il 90% delle casse pensioni - compresa quella delle FFS - prevede soluzioni per le/i dipendenti a tempo parziale per compensare gli svantaggi. Tuttavia, questa misura non è in



Tante competenze alla Giornata di formazione per le donne: tavola rotonda con le responsabili dei workshop.

grado di colmare il grande divario pensionistico.

Da circa 30 anni l'AVS dimostra che si può fare diversamente. Nell'AVS tutti sono assicurati allo stesso modo, nessuno è svantaggiato. Ciò è dovuto al fatto che anche il lavoro di cura non retribuito dà luogo a rendite e, nel caso di coppie sposate, gli accrediti vengono divisi tra marito e moglie. Gli accrediti AVS per l'assistenza e la cura dei figli riducono il divario pensionistico. C'è una forte redistribuzione: chi guadagna molto non riceve di più di chi guadagna poco e cresce i figli. Le colleghe presenti in sala sono molto concentrate e ascoltano con attenzione i commenti di Medici, che chiarisce che «Serve una soluzione per chi lavora meno perché cresce i figli o si prende cura dei parenti, indipendentemente dal fatto che siano uomini o donne!». Secondo la giurista, una soluzione potrebbe essere quella di applicare il sistema AVS alla previdenza professionale e tenere conto del lavoro di cura non retribuito. Dopo tutto, l'educazione dei figli non è un hobby, ma costituisce la base della previdenza per la vecchiaia.

Dopo la presentazione introduttiva, via libera al primo dei due cicli di workshop, su cinque diversi argomenti. Le colleghe ricevono importanti spunti di riflessione su temi quali «Cosa

devo considerare quando prendo una casa: vantaggi e svantaggi»; «Innamorati, sposati e felici per sempre?»; «Le conseguenze finanziarie del matrimonio o della convivenza di fatto» o «E se la mia pensione non fosse sufficiente?». Con nuovi spunti per la propria vecchiaia, le partecipanti si concedono la pausa pranzo, che lascia ampio spazio alla discussione. Nel pomeriggio, l'intenso programma prosegue con il secondo workshop e una successiva tavola rotonda con le cinque esperte del workshop. Al termine della conferenza, Sibylle Lustenberger guarda ad un anno ricco di scambi, anche a livello internazionale. «La Commissione Donne del SEV è un gruppo estremamente impegnato che quest'anno è fortunatamente cresciuto», afferma la responsabile delle pari opportunità. Sottolinea inoltre l'importanza di reclutare nuovi membri, soprattutto colleghe. Il 2025 sarà un anno intenso ed emozionante, con il Congresso SEV nel mese di giugno, il Congresso femminista USS a novembre e la Conferenza per il 40° anniversario della Commissione Donne del SEV. «Temi come la conciliazione vita-lavoro, la violenza e le molestie sessuali continueranno ad occuparci», riassume in conclusione Sibylle Lustenberger.

WOMEN IN RAIL

Progressi e prospettive

Eva Schmid. Il 23 ottobre 2024, le parti sociali FFS, BLS e SEV hanno organizzato il terzo scambio sull'attuazione dell'accordo europeo «Women in Rail» dal 2021. Questo incontro sottolinea l'importanza della parità di genere e della diversità nel settore ferroviario e illustra l'impegno delle aziende partecipanti per un ambiente di lavoro inclusivo. Traude Kogoj, Diversity Manager delle Ferrovie Federali Austriache, ha fornito una panoramica sul suo settore di attività. Hanno partecipato il presidente del SEV Matthias Hartwich e i dirigenti di FFS e BLS.

L'accordo «Women in Rail» è stato concluso il 5 novembre 2021 tra la Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER) e la European Transport Workers' Federation (ETF) con l'obiettivo di rendere il settore ferroviario più accessibile alle donne. Questo obiettivo sarà raggiunto attraverso la creazione di standard minimi per la parità e la diversità, ma anche attraverso l'attuazione di misure per la promozione delle donne.

Sia FFS che BLS stanno facendo progressi nell'attuazione di misure volte a raggiungere un migliore equilibrio tra i generi nel management, ma anche per quanto riguarda un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, con il «lavoro a turni» come fattore chiave. Le FFS sono inoltre certificate con il marchio «we pay fair», che mira a garantire un calcolo dei salari neutro dal punto di vista del genere, come confermano le analisi per il 2023 e il 2024. Da parte sua, la BLS si sta concen-

trando su un'iniziativa di Diversity & Inclusion e punta ad aumentare la percentuale di donne nel management del 20% entro il 2025.

Nonostante questi progressi nell'ambito della parità e della diversità, il SEV vede ancora sfide significative. Ad esempio, i lunghi orari di lavoro (da 42 a 44 ore settimanali) e la mancanza di opzioni flessibili per l'assistenza ai bambini sono un peso, soprattutto per i genitori. Purtroppo, anche la violenza e le molestie sessuali sul posto di lavoro sono diffuse nel settore ferroviario. Per questo motivo, il SEV ha lanciato una campagna per combattere la violenza sessualizzata nei trasporti pubblici. Sibylle Lustenberger, segretaria sindacale responsabile per le donne del SEV, afferma: «Il SEV può utilizzare l'accordo «Women in Rail» per avere voce in capitolo e contribuire a definire le cose a livello strategico, ma anche in modo molto specifico quando si tratta di effettiva parità nelle aziende ferroviarie. I partecipanti all'incontro hanno convenuto che il dialogo sull'attuazione dell'accordo «Women in Rail» deve proseguire nel prossimo anno. L'obiettivo è quello di rendere i progressi sostenibili e di sostenere le persone coinvolte nel percorso verso una maggiore uguaglianza e diversità nel settore ferroviario. L'attuazione dell'accordo di partenariato sociale «Women in Rail» sarà ulteriormente discussa nel novembre 2024 in occasione di un workshop a Varsavia (Polonia). Hanny Weissmüller ed Esther Weber parteciperanno a nome della Commissione donne del SEV.

AUTOLINEE BLENIESI

Tutto bene quel che finisce bene

SEV. Il rinnovato Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) entrerà in vigore il 1° gennaio 2025 e sarà valevole sino al 31.12.2029. Sindacati SEV e OCST unitamente alla Direzione e al Presidente del Consiglio di amministrazione hanno chiarito lo scorso 29 ottobre gli aspetti rimasti in sospeso.

Terminato il periodo turbolento delle relazioni contrattuali tra Sindacati SEV e OCST da una parte e la Direzione di Autolinee bleniesi dall'altra. E non poteva essere diverso, anche perché i rapporti contrattuali con la Direzione di Autolinee bleniesi sono ormai consolidati da diversi anni e quanto di buono si era costruito in passato non poteva essere dimenticato. Certo, questa volta gli animi si sono accesi, con tanto di comunicato stampa da parte dei Sindacati, una rovente assemblea del personale e un'interrogazione parlamentare sul valore del partenariato sociale. A questo però ha fatto seguito un costruttivo colloquio che ha permesso di chiarire tutte le questioni aperte, a dimostrazione del fatto che da entrambe le parti c'era la chiara intenzione di giungere ad un accordo. Tutto bene quello che finisce bene dunque, anche perché a decorrere dal 1° gennaio 2025, le collaboratrici e i collaboratori delle Autolinee bleniesi beneficeranno di un rinnovato CCL e il nuovo strumento di lavoro sarà in vigore fino al 31.12.2029.

Un Contratto collettivo di lavoro (CCL) solido per un'azienda di trasporti che guarda al futuro con intraprendenza e pronta ad assumere le nuove sfide in un settore, quello dei trasporti pubblici, in grande espansione. Nel contesto di sviluppo dei trasporti pubblici, direzione e partner sociali hanno convenuto sull'importanza di assicurare stabilità con-

trattuale al personale, garantendo condizioni di lavoro in sintonia con altri CCL del settore. Nel comunicato stampa congiunto, si ricorda come il risultato ottenuto è apprezzato da entrambe le parti contrattuali e per il Direttore Ing. Stefano Malingamba: «Abbiamo trovato soluzioni sostenibili per l'azienda e per il personale». Il segretario sindacale del SEV Angelo Stroppini, responsabile della comunità di trattativa per i sindacati, conferma l'esito del lavoro svolto: «Nell'incontro del 29 ottobre ha prevalso il pragmatismo e siamo giunti ad una soluzione che rispetta il mandato che abbiamo ricevuto dall'assemblea dei lavoratori». Il rinnovato CCL, approvato dal Consiglio di amministrazione di Autolinee bleniesi e dall'assemblea delle maestranze è un ottimo segnale in un settore, quello del trasporto pubblico in forte espansione ma pure sotto forti pressioni. Per SEV e OCST il settore del trasporto pubblico in Ticino è una storia di successo, un settore sul quale si dovrà continuare ad investire in termini di offerta e infrastrutture, assicurando la transizione ecologica e continuando nel contempo a garantire eque condizioni di lavoro per lavoratrici e lavoratori chiamati a svolgere un lavoro carico di responsabilità.

Nel rinnovato CCL sono stati mantenuti importanti disposizioni contrattuali quali ad esempio la possibilità di pensionamento anticipato, l'adeguamento al rincaro automatico analogamente al personale della Confederazione e l'evoluzione dei salari con scatti automatici su 13 anni dalla minima alla massima. Al fine di tutelare al meglio il personale, SEV e OCST hanno richiesto al datore di lavoro, un particolare occhio di riguardo delle norme contrattuali sul tempo di lavoro.

STUDIO SULLA POLITICA FERROVIARIA DELL'UE

Concorrenza inutile

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Come già riferito nel giornale SEV n° 8 del 21 giugno 2024, su mandato di alcuni sindacati, tra cui il SEV, il professor Tim Engartner sta studiando le conseguenze della politica ferroviaria dell'UE, ossia liberalizzazione e concorrenza nei diversi Paesi. Di recente è stato presentato un «rapporto breve» che mostra come il sistema delle aggiudicazioni dirette di Austria e Svizzera sia migliore di quello con le gare d'appalto in uso in Germania.

Il «Summary Paper» presentato a giugno dal professore di scienze sociali all'Università di Colonia è nel frattempo divenuto un «rapporto breve» che, anche escludendo la bibliografia, conta pur sempre 47 pagine. Si intitola «Fallimento nell'impostazione della via verso la concorrenza – ovvero: I criteri di successo per il trasferimento del traffico alla rotaia» ed è stato illustrato il 7 novembre durante una conferenza stampa online organizzata dal sindacato austriaco dei ferrovieri Vida. Le ricerche di Engartner sono finanziate dai sindacati Vida, SEV e EVG come pure da ETF, Mobifair e dalla Camera del lavoro di Vienna. La versione definitiva dovrebbe uscire a fine 2025.

Contano gli investimenti, non la concorrenza

Nel suo rapporto, il professore mostra l'evoluzione della ferrovia in base alle ricette dell'UE – liberalizzazione, deregolamentazione, privatizzazione e concorrenza – in Germania, Gran Bretagna, Paesi Bassi e Svezia, Paesi che hanno imboccato ciascuno un percorso più o

meno diverso. Nei due ultimi, ad esempio, si è investito di più nella ferrovia, ciò che ha portato a un migliore sviluppo – sebbene la Svezia fino a dieci anni fa trascurasse la propria infrastruttura. Engartner offre un'analisi comparativa su Austria e Svizzera, che continuano a puntare sulle attribuzioni dirette di ordini di trasporto alle imprese ferroviarie (ITF). In futuro però la Commissione europea vuole vietare le attribuzioni dirette, benché queste siano tuttora previste dal cosiddetto regolamento PSO (Public service obligations) dell'UE. E questo sebbene i due Paesi alpini abbiano finora ottenuto buoni risultati con questo sistema, come dimostrano nel confronto europeo le loro ottime cifre di trasporto (viaggiatori-chilometro, ripartizione modale). Parte del merito va però anche ai relativamente forti investimenti nelle rispettive ferrovie.

Bandi di gara rischiosi

Viceversa, in Germania la concorrenza basata sulle gare di appalto ha indebolito la ferrovia, come conferma Engartner con vari esempi: qualità e volume delle prestazioni, puntualità e pulizia sono calati, quando le ITF hanno fatto offerte a prezzi troppo bassi. Le ferrovie hanno risparmiato sul materiale rotabile e soprattutto sul personale, in particolare perché è molto difficile tagliare sui prezzi delle tracce, i costi dell'energia e altri costi fissi. Dopo le riduzioni iniziali, i prezzi dei biglietti sono tornati a salire. Engartner cita uno studio dell'Associazione dell'industria ferroviaria (VDB) del 2023, che mostra come le messe a concorso nel ramo ferroviario tedesco siano state aggiudicate per il 92 per cento considerando unicamente il prezzo di acquisto più

basso e non secondo criteri quali sostenibilità, efficienza o confort per la clientela. Le attribuzioni fatte a offerenti a basso costo, interessati unicamente al profitto immediato, possono avere effetti disastrosi per l'ente pubblico. Lo dimostra bene il fallimento nel 2021 della Abellio Rail NRW (un'affiliata delle Ferrovie nazionali olandesi), che gestiva i treni nel Nordreno-Vestfalia: dopo essere stata obbligata a pagare penali per soppressioni e ritardi è divenuta insolvente, a questo punto è subentrata un'altra ITF – ovviamente a spese del Land appaltatore. Inoltre, per i committenti (e ovviamente il contribuente) e le ITF le procedure con gara d'appalto sono più onerose dell'attribuzione diretta.

Anche le frequenti controversie legali delle decisioni di aggiudicazione costano denaro. Gli oneri per le ITF e la mancata prospettiva di guadagno hanno come effetto che, nel 2022, nel traffico passeggeri su rotaia in Germania sono state presentate solo 1,4 offerte per appalto. Un chiaro segno che qui il mercato non funziona...

«Dobbiamo imparare dai successi (vedi Svizzera) e dagli insuccessi (vedi Gran Bretagna e Germania) delle ferrovie», ha ammonito Engartner durante la conferenza stampa. «La fede incondizionata nella forza vitalizzante della concorrenza intramodale su rotaia è mal riposta. Il settore ferroviario deve già affrontare una lotta estremamente agguerrita con il traffico stradale e aereo.» La ferrovia necessita in primo luogo di investimenti, ha insistito Engartner, come pure di un aggiustamento delle attuali tasse e imposte per i differenti sistemi di trasporto, oggi ostili alle ferrovie, e di un maggior coordinamento nel traffico transfrontaliero.

tiche e indignazioni di massa, poiché i piani sono stati percepiti come poco allettanti e dannosi per la salute. La direzione chiede proposte costruttive, ma rifiuta un rifiuto totale. Il personale di locomotiva chiede il mantenimento del vecchio turno invernale e l'introduzione di un turno annuale soddisfacente a partire dalla primavera/estate del 2025.

Criticano inoltre il fatto che questo approccio sia sostenuto dai quadri intermedi e superiori, il che equivale a mancare di rispetto ai macchinisti. Si critica anche il fatto che vengano consultati consulenti esterni invece di ascoltare le opinioni interne. Di conseguenza, la soddisfazione del personale si riduce drasticamente e anni di sforzi per migliorare l'atmosfera lavorativa vengono vanificati. La LPV RhB chiede un adeguamento pragmatico dei turni di servizio, in particolare l'eliminazione delle pause non retribuite di oltre 60 minuti. Quindi, la RhB è invitata ad adottare misure immediate per migliorare la situazione. La LPV sta valutando la possibilità di adire un tribunale arbitrale per chiarire se il mancato rispetto unilaterale degli accordi sociali applicabili nell'istruzione del settore specializzato LP (BAR) sia legale.

FERROVIA RETICA

Frustrazione per il personale di locomotiva



Eva Schmid. I macchinisti della Ferrovia retica (RhB) sono frustrati dai nuovi turni di servizio annuali e dal processo di consultazione. A causa della carenza di personale, è stato lanciato un progetto per aumentare l'efficienza, ma le parti

sociali non sono state adeguatamente informate. Nonostante le promesse di cambiamenti positivi, i turni di servizio concreti non sono stati presentati in tempo utile. In seguito alla presentazione dei nuovi piani, si sono scatenate cri-

SWISS-PERSONALE DI TERRA

Salario: più 2 per cento



Markus Fischer. I/le dipendenti di Swiss assoggettati/e al Contratto collettivo di lavoro per il personale di terra riceveranno un aumento generale del salario del 2% a partire dal 1° gennaio 2025, ma almeno 100 franchi in più al mese per un/una dipendente a tempo pieno o l'importo base pro rata per un/una dipendente a tempo parziale. Ciò per garantire che gli stipendi più bassi continuino a essere sufficienti a coprire l'aumento del costo della vita. Swiss si è accordata con i partner sociali SEV-GATA, VPOD e la Società impiegati di commercio.

«L'aumento salariale annuo di almeno 13 x 100 franchi, non solo compensa il rincaro annuo previsto dell'1,2%, ma anche gli aumenti dei premi dell'assicurazione malattia e gli eventuali aumenti degli affitti», afferma Philipp Hadorn, presidente

di SEV-GATA, il settore del trasporto aereo del SEV. «Questo accordo salariale è quindi accettabile, anche se attualmente Swiss ha un rendimento tale che potrebbe permettersi di condividere il suo successo in modo più generoso con il suo personale.»

A differenza dell'anno scorso - quando la direzione non era disposta a compensare completamente il rincaro annuale nonostante un risultato record, anche a seguito di una petizione sindacale - «Questa volta il clima negoziale è stato orientato alla soluzione e costruttivo», aggiunge Hadorn.

È stato inoltre concordato un aumento del due per cento in tutte le fasce salariali minime e massime, che pone le basi per uno sviluppo sostenibile dei salari negli anni successivi.

AUTO AG URI

Concluso il nuovo CCL

Eva Schmid. Dopo intense trattative, il SEV è riuscito a raggiungere un accordo con la Auto AG Uri (AAGU) sul nuovo CCL 2025. Nella riunione del 7 novembre a Erstfeld, i membri della sezione SEV-VPT dell'AAGU hanno approvato il nuovo CCL. Chi non ha potuto partecipare ha espresso il proprio voto con una votazione online personalizzata. Infine, è stato rinnovato il Comitato della sezione: Sonja Arnold è stata eletta presidente e Sandra Zurfluh e Silvia Bunschi membri aggiuntivi del Comitato. Uno dei risultati principali delle trattative del CCL è l'introduzione di una settimana lavorativa di 5 giorni. Questa innovazione mira a garantire ai dipendenti una maggiore sicurezza di pianificazione e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Inoltre, aumenterà il numero di giorni di ferie garantiti. Il nuovo CCL opera inoltre una chiara distinzione tra ore straordinarie e ore supplementari e ne regola la rispettiva compensazione. Sono state modificate anche le indennità per i turni anticipati e posticipati e sono state

migliorate le norme sui giorni di compensazione: in futuro, i giorni di compensazione ridotti (22 ore) potranno essere assegnati solo in concomitanza con un giorno di riposo. Inoltre, i turni possono ora essere estesi a 13,5 ore solo se necessario a causa di incarichi imprevedibili e concordati con i dipendenti. Un altro punto importante delle trattative è stato il turno di riposo. In futuro, questo potrà essere nuovamente ridotto a 9 ore tra due giorni di riposo, solo in accordo con i dipendenti. La questione delle sedi di lavoro non ha potuto essere conclusa; è stata abbandonata durante le trattative. Nel complesso, la delegazione negoziale del SEV è soddisfatta del risultato raggiunto. «L'esito delle trattative comporta alcuni miglioramenti per i dipendenti», afferma la segretaria sindacale del SEV Regula Pauli. Questa è anche l'opinione dei membri del SEV, che hanno accettato il CCL a grande maggioranza. Il nuovo CCL entrerà in vigore il 1° gennaio 2025, previa approvazione del Consiglio di amministrazione dell'AAGU.

NUOVO VOLTO AL SEV

Muriel Zürcher, responsabile delle ITC nella Svizzera centrale



© MANU FRIEDERICH

Markus Fischer. Il 1° agosto, Muriel Zürcher ha assunto l'incarico di segretaria sindacale del SEV all'80%. In precedenza aveva lavorato per UNIA Berna e, dopo 17 anni, cominciava a sentire il bisogno di cambiare lavoro. Per questo motivo, all'inizio dell'estate si è candidata per il posto vacante al SEV, quando ne ha sentito parlare per caso. "Il SEV è noto per la sua forte base sindacale, quindi volevo conoscere la sua struttura e, naturalmente, i suoi membri", spiega. Inoltre, proviene da una famiglia di ferrovieri: suo nonno era stato assistente alla clientela delle FFS a Rorschach e suo zio, suo padre e sua madre avevano lavorato presso il segretariato centrale del SEV a Berna. I temi del SEV erano quindi spesso discussi al tavolo della famiglia.

Muriel ha svolto prima un apprendistato

nel settore della ristorazione e poi un secondo apprendistato nel settore commerciale, sempre più o meno per caso, presso UNIA Berna. Al sindacato UNIA è stata presto coinvolta sul campo, nell'assistenza ai soci. Si è resa conto di un aspetto importante: «Il contatto con le persone è stimolante e vario, mi piace di più del lavoro puramente amministrativo al computer». Si è occupata dei soci dell'industria alberghiera e di altre professioni di servizio nella città di Berna e nei dintorni. Per dieci anni, ad esempio, è stata responsabile del personale tecnico dello Stadttheater Bern e del suo CCL. È stata anche attiva nel settore femminile UNIA Berna e nel 2019 ha co-organizzato il grande sciopero delle donne nella capitale.

Al SEV, Muriel si occupa delle aziende di Imprese di trasporto concessionarie (ITC) della Svizzera centrale. Ha già incontrato i Comitati delle sezioni SEV di Auto AG Schwyz, Auto AG Uri, Zugerland Verkehrsbetriebe e Schiffahrtsgesellschaft Vierwaldstättersee, ricevendo da loro un'accoglienza molto calorosa e aperta. «Il sindacato è più radicato nel settore dei trasporti che tra il personale di servizio», è stata la sua prima impressione. È quindi ottimista sul fatto che le sezioni SEV saranno in grado di affrontare la grande sfida del ricambio generazionale. «Ma non è scontato sensibilizzare i giovani sull'importanza del sindacato, del partenariato sociale e dei contratti collettivi di lavoro per le loro condizioni di impiego», come sa bene grazie alla sua esperienza presso UNIA...

Muriel Zürcher ha un figlio (12 anni) e una figlia (11 anni). Oltre al lavoro e alla famiglia, nel tempo libero pratica yoga e ama rilassarsi semplicemente non facendo nulla... insomma, il classico ozio.

SOTTOFEDERAZIONE AS, SETTORE INFRASTRUTTURA

Come rendere il lavoro in team più sopportabile e attrattivo?

Bruno Käppler. Nella riunione di settembre, il settore Infrastrutture ha affrontato una serie di questioni, tra cui la carenza di personale nei BZ Ovest, Centro ed Est, che sta assumendo proporzioni allarmanti. Le turnistiche vengono cancellate sempre più spesso e il carico di lavoro viene distribuito tra il personale presente. Nonostante ciò, i crediti di orario sono in continuo aumento. Inoltre, i giorni di ferie già assegnati ai dipendenti vengono sempre più spesso sottratti.

È proprio quando si lavora in team che il corpo ha bisogno di più tempo per recuperare. L'affaticamento eccessivo non deve avere ripercussioni sulla sicurezza del traffico ferroviario, come sappiamo da un caso verificatosi a BZ Ovest.

Nel settore Infrastrutture vogliamo sviluppare richieste concrete su come rendere il lavoro di squadra più sopportabile e più attrattivo. Nel caso del TMS e di altri progetti IT, ci preoccupa il fatto che le riduzioni di personale debbano sempre avvenire prima dell'introduzione di nuovi programmi, anche



LDD

se sappiamo che prima e anche dopo l'introduzione è necessario più personale per un certo periodo di tempo. La formula per calcolare quanto personale si può risparmiare con un nuovo programma informatico è talvolta incomprensibile. Il nostro settore ha grandi ambizioni.

Volete contribuire a plasmare la direzione che prenderemo? Allora unisciti al nostro team e contatta i@as-online.ch

SOTTOFEDERAZIONE VPT, COMITATO CENTRALE

Serietà e ambizione

Gilbert D'Alessandro. Sotto l'abile guida di Roger Maurer, il Comitato VPT si è riunito il 2 e 3 ottobre presso la sede del SEV a Berna per discutere questioni cruciali riguardanti il futuro del trasporto pubblico e la difesa dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Abbiamo avuto l'onore di accogliere Simon Burgunder, coordinatore della politica dei trasporti, Michael Spahr, caporedattore, Valérie Boillat e Matthias Hartwich. Come previsto da una nuova tradizione, siamo stati accompagnati da Cordula Guillet, presidente di sezione del SEV VPT Zug.

Indennità in caso di malattia

Si è deciso di lavorare sull'integrazione dell'indennità di malattia nel salario, sulla base del modello SUVA. Si tratta del diritto al salario in caso di inabilità al lavoro. Il Comitato ha sottolineato l'opportunità che il sindacato intraprenda una valutazione sul piano giuridico per chiarire questa possibilità. È stata sollevata la questione del metodo di calcolo della retribuzione, che si basa sulla media annuale. Le indennità dovrebbero essere incluse nella perdita di guadagno anche in caso di malattia e il SEV deve garantire che i CCL e gli statuti ne tengano conto!

Miglioramento delle condizioni di lavoro

La Commissione centrale ha elaborato un documento di posizione volto a rendere più attrattivi i posti di lavoro nel settore dei trasporti pubblici. Tra le proposte: • Miglioramento dell'orario di lavoro, con il passaggio a una settimana di cinque giorni o equivalente - Aumento della retribuzione e delle indennità; • Formazione finanziata dalle aziende, come l'aggiornamento dei PCT per i macchinisti di locomotiva; • Assistenza psicologica per il benessere dei/delle dipendenti; • Rafforzamento delle misure di sicurezza sul posto di lavoro, in particolare per quanto riguarda la violenza; • Miglioramento dei locali del servizio per garantire un ambiente di lavoro adeguato; • Promozione di un dialogo sociale costruttivo, in particolare sui turni di servizio.

Ogni sezione riceverà presto il documento di posizione. Pur essendo ambizioso, rappresenta un obiettivo da raggiungere, a immagine delle lotte passate che hanno portato all'ot-



LDD

tenimento di ferie retribuite.

Risparmi nel TRV

Simon Burgunder ha inoltre presentato la volontà della Confederazione di ridurre i finanziamenti per il Traffico regionale viaggiatori (TRV), suscitando una forte reazione da parte dei membri. Su questo punto Michael Spahr ha comunicato che ci sarà una giornata di azione prevista per novembre. Se questa misura dovesse andare in porto, ci sarebbero conseguenze sulle finanze dei Cantoni.

Risoluzione di sostegno

Il Comitato ha votato a favore di una risoluzione per sostenere le candidature alla presidenza e alla vicepresidenza del Comitato SEV. La VPT presenta candidature collettive, rivendicando il suo legittimo diritto alla presidenza e almeno alla vicepresidenza. Secondo il Comitato della VPT, l'argomento è semplice: per ragioni sindacali e di rappresentatività democratica, la VPT rappresenta più del 33% dei membri. È una sottofederazione che sta crescendo; a suo modo è un piccolo SEV all'interno del SEV, dal momento che sono presenti tutte le categorie del mondo dei trasporti. La risoluzione è stata inviata al Comitato SEV.

Nell'ambito dei consueti ringraziamenti, uno speciale è andato ai traduttori, senza i quali la comprensione non sarebbe stata possibile.

È con i più grandi elogi e congratulazioni che abbiamo salutato il nostro coraggioso e fedele Vincent Leggiero e il nostro valoroso e fedele Laurent Juillerat (vedi foto). Arrivederci!

SEV GIOVANI

Il tema delle finanze non è né noioso né polveroso



STEFANIE FÜRST

Un partecipante con Sia Pollari, che ha chiarito alcune questioni relative alla pensione.

Stefanie Fürst. La giornata di formazione dei giovani SEV di quest'anno si è svolta a Berna l'8 novembre all'insegna del motto "Finanze, tutto chiaro". Al mattino Sia Pollari, vice amministratrice delle finanze del SEV, ha illustrato con grande competenza e chiarezza il nostro sistema a tre pilastri. Oltre a leggere insieme il certificato di previdenza, sono state chiarite le domande aperte sulla cassa pensioni. Il pomeriggio è iniziato con un lavoro di gruppo. I partecipanti hanno dovuto redigere un budget per un giovane addetto ai treni. Stefanie Fürst, segretaria sindacale SEV responsabile del settore giovani e affiliazioni, ha poi parlato di tasse e risparmio. Non sono mancate le occasioni per condividere esperienze e scambiarsi consigli e suggerimenti. La conclusione della giornata: il tema della finanza è tutt'altro che noioso e polveroso! Anche in giovane età, vale la pena di avvicinarsi a questi argomenti.

SOTTOFEDERAZIONE ZPV

Raduno internazionale dei 4 paesi del personale treno in Lussemburgo

Servizio stampa ZPV. Dal 16 al 18 ottobre alcuni agenti del treno appartenenti alla ZPV della Svizzera hanno incontrato loro colleghe e colleghi di Lussemburgo, Germania e Austria. Il ruolo di ospite è toccato stavolta al personale treno del Lussemburgo, che ci ha accolti molto calorosamente. Fra i partecipanti si è instaurato subito uno scambio aperto, che ha mostrato una volta di più – nonostante la distanza geografica – quanto simili siano le sfide che interessano la nostra professione. Uno dei temi principali che ci accomuna è la carenza di personale. Anche sui treni delle altre reti manca spesso il secondo agente di accompagnamento. Come logica conseguenza degli organici insufficienti vi sono poi l'impossibilità di poter scegliere i giorni liberi, le difficoltà di svolgere lavoro part time



e gli ulteriori massicci aggravamenti del lavoro. Altrettanto molteplici sono le soluzioni adottate dalle imprese ferroviarie. Mentre alcune propongono al proprio personale dei treni di «vendere» un giorno di riposo con un indennizzo del 200 per cento, le altre non offrono in cambio alcun lavoro a tempo parziale, se non per motivi di salute. In ogni caso, questi colleghi vengono reintegrati il prima possibile. Comprensibili e per nulla sorprendenti – sempre a causa degli scarsi effettivi – sono anche le forti quote di assenza dovute a malattia, dato che il personale non ha la possibilità di recuperare le forze come sarebbe necessario. L'elevata predisposizione alla violenza dei viaggiatori è poi un'altra grossa sfida che accomuna la nostra categoria di personale. Ovunque questi passeggeri

portano gli agenti del treno ai loro limiti fisici e mentali. Un sondaggio svolto tra il personale in uno dei quattro paesi lo ha mostrato nettamente: l'82 per cento ha già subito un'aggressione, 1/3 non si sente sicuro al lavoro, negli ultimi 12 mesi 2/3 hanno vissuto un atto di violenza e il 50 per cento è stato bersaglio di sputi o del lancio di oggetti. Ciò che aiuterebbe ad aumentare di molto il senso di sicurezza sarebbe la presenza sui treni di una o di un secondo agente. In alternativa, molti vorrebbero più personale di sicurezza come scorta e uno scambio più intenso con i superiori. Fortunatamente non sono però mancate le buone notizie. La maggior parte delle imprese si sforza di completare i ranghi del personale e si impegna nella formazione di molti nuovi collaboratori. Una delle imprese ferroviarie paga l'intera durata del turno di lavoro, incluse le pause, mentre un cambiamento del turno adottato meno di 30 minuti prima dell'inizio del lavoro impone di informare la persona interessata. Altrove, in un caso analogo il turno viene marcato con un colore diverso nella tabella di servizio, e l'agente del treno deve confermare la modifica apponendo una spunta in verde. Degna di nota la procedura adottata da una ferrovia in se-

guito a un atto di violenza, una situazione critica o un infortunio a persona. Un agente di picchetto affianca subito la o il collega in questione, lo accompagna a casa o perlomeno lo segue con una seconda auto, per assicurarsi che rientri incolume al proprio domicilio. Il giorno dopo vi è un nuovo incontro per discutere l'accaduto, che viene messo a verbale e dove si avvia insieme un'eventuale denuncia penale. Viene così mantenuto il contatto, allo scopo di reintegrare la persona interessata nella sua quotidianità lavorativa, all'incirca dopo una settimana. In un altro paese, colleghe o colleghi del proprio settore professionale seguono in modo particolare il personale dei treni se deve affrontare una difficile situazione familiare mentre, in caso di problemi economici, si può attingere a uno speciale fondo pensato per sopperire a necessità momentanee.

Durante questi giorni particolari abbiamo anche potuto ammirare le bellezze della città del Lussemburgo, compiere una visita agli altiforni di Belval e gustare le specialità culinarie della cucina tradizionale lussemburghese. Ma quello che ci ha fatto ancora più piacere è stato trovare una copia attuale del nostro giornale SEV affissa nei locali del personale!

SOTTOFEDERAZIONE ZPV

L'ultima Cce

Servizio stampa ZPV. La 5a riunione della Commissione centrale ZPV del 31 ottobre ha rappresentato anche un momento storico: con la recente approvazione delle nuove strutture da parte dell'Assemblea dei delegati ZPV, essa è stata anche l'ultima di questo organismo. In futuro, invece della Commissione centrale (Cce) e del Comitato centrale (CC) vi sarà unicamente quest'ultimo. Significa inoltre che aumenterà anche il numero di riunioni del CC, i cui membri verranno coinvolti in misura maggiore nelle attività della sottofederazione, mentre la comunicazione all'interno della stessa sarà più semplice e diretta.

A fine ottobre 2024 contavamo 1.883 membri. Una bella notizia! Con il mese di settembre il loro numero è cresciuto di oltre 30 unità. Da inizio anno contiamo ben 123 nuovi affiliati (stato a fine ottobre). Quest'anno infatti siamo stati capaci di reclutare un numero di membri mai registrato da tanto tempo. In totale sono 42 le persone mutate alla ZPV dalla sezione «Apprendisti». La ZPV ringrazia tutti i reclutatori per questo risultato. Continuate così! La prossima giornata di reclutamento sarà il 6 dicembre a Zurigo, con le tradizionali caldarroste.

A causa della pesante carenza di personale e delle forti sollecitazioni che ne derivano per il resto del personale, abbiamo presentato tre rivendicazioni alle FFS. Si tratta di una compensazione sotto forma di tempo libero, di un indennizzo finanziario e di un aumento più rapido della scala salariale. Purtroppo abbiamo dovuto constatare come a diversi colleghe e colleghi l'aumento della retribuzione sia stato finora accordato solo parzialmente e molti si trovano tuttora oltre il 3% sotto la cosiddetta linea di conduzione. Nella regione Est, un collega di Zurigo ha lanciato un sondaggio sulle esigenze del personale FQ; con una quota di risposte del 78%, lo stesso può dirsi assai esplicativo. Davvero un ottimo lavoro! Altre richieste sono state presentate come richiesta dell'AD. Ora il catalogo delle rivendicazioni è in mano alla dirigenza AC. La nostra rinnovata richiesta di un indennizzo economico per il vestiario è legata all'aumento degli atti di violenza contro i turni di controllo sporadico in abiti civili. I passi successivi andranno ancora stabiliti. Continua a far discutere l'etichetta con il nome. Sono sempre più numerose le imprese di trasporto che vi rinunciano, anche perché ci si trova viepiù esposti alle reazioni dei viaggiatori. Deve proprio accadere qualcosa di grave

prima che le FFS comprendano l'importanza di cambiare idea in quest'ambito? Vi sarebbe un piano delle FFS secondo cui, se per tre settimane con l'IR 13 tra San Gallo e Coira non viene raggiunta la puntualità, su questa tratta per il treno in questione si passerà alla partenza autonoma. È risaputo che con le composizioni 512 non è sempre possibile rispettare i tempi di percorso. Difficile in particolare con i bipiani della lunga percorrenza, dato che questi treni necessitano di almeno 10 - 12 secondi in più per essere pronti alla partenza. Per poter rispettare i tempi di percorrenza il macchinista dovrebbe guidare come un pazzo. In questo caso gli scossoni per il personale e i viaggiatori sarebbero insopportabili, considerato come tra San Gallo e Coira vi siano molti cambi di binario. Da parte nostra ci opponiamo con forza a una simile idea! Dal cambiamento d'orario, nei fine settimana sulle tratte Bienne - Ginevra, Friburgo - Ginevra e Zurigo - Berna circoleranno nuovi treni nelle ore notturne. Il presidente centrale Ralph Kessler ha già chiesto sia alla direzione del settore AC, sia alla Polizia dei trasporti che vengano garantiti l'accompagnamento in doppio su questi treni e la presenza della TPO nelle stazioni. René Furrer, presidente della CoPe AD superficie ha informato in merito allo stato attuale del progetto «Processo di partenza orientato alla clientela (KOA)». La seconda fase di test, con numerose corse di prova, si è conclusa a fine ottobre. Per la successiva tappa la direzione di progetto dovrà decidere come proseguire.

Ci viene fra l'altro segnalato come la comunicazione riguardante la «tolleranza zero verso le molestie sessuali sul posto di lavoro alle FFS» sollevi numerose domande, vi sono inoltre molti cantieri aperti in fatto di attuazione della formazione. Resteremo vigili anche su questi temi. Fa piacere apprendere che per la Ferrovia retica sembra delinearsi una soluzione nella ricerca di nuovi membri di comitato. Ne saremo di più all'assemblea regionale.

In occasione della riunione CoDi PC è stata presentata la campagna di sensibilizzazione «In viaggio insieme con rispetto», alla quale parteciperemo attivamente. A questa riunione della Cce ha pure partecipato il collega Patrick Rouvinez, prima in veste di traduttore simultaneo, poi per informarci del suo impegno sociale in Togo, dove ha costruito un edificio scolastico per 240 bambini e prevede la realizzazione di un'altra scuola in una regione a nord del Paese. L'obiettivo è che gli scolari non debbano percorrere ogni giorno 12 km per frequentare la scuola primaria. La ZPV ringrazia Patrick per il suo grande impegno e ha deciso di sostenere il progetto con un contributo finanziario. L'organizzazione delle assemblee sezionali è ormai in dirittura d'arrivo, ci attendiamo un buon numero di partecipanti interessati. Tutte le informazioni e le liste per l'iscrizione si trovano agli albi delle sezioni e nell'Agenda sul sito del SEV.

SOTTOFEDERAZIONE ZPV

Il corso di autodifesa riscuote un grande interesse



L'istruttore del corso Urs Herger (a sinistra) che dimostra un esercizio con un partecipante.

Servizio stampa ZPV. Per la seconda volta, in collaborazione con Urs Herger, il 24 ottobre 2024 abbiamo potuto organizzare un corso di autodifesa per il personale in contatto diretto con la clientela. Le iscrizioni sono state subito così tante che purtroppo non ci è stato possibile garantire un posto a tutti gli interessati. Quella mattina ben 25 tra assistenti clienti, agenti del treno e impiegati del servizio di manovra di varie imprese di trasporto di ogni parte del paese si sono dati appuntamenti all'hotel Romerohaus di Lucerna. A fare da tramite tra le varie lingue nazionali i due colleghi traduttori Nadja Drewes e Pietro Gianolli, che ringraziamo di cuore. Il responsabile del corso Urs Herger sa bene di cosa parla quando si riferisce a situazioni difficili nel treno e di difesa personale, essendo lui stesso capo dell'assistenza clienti alle FFS, oltre che titolare e primo istruttore Krav Maga degli omonimi centri di addestramento di Goldau e Einsiedeln. Nella prima parte, teorica, ci ha mostrato le varie fasi di una aggressione, facendoci comprendere come siamo noi a fissare i limiti e ancora noi a stabilire la giusta distanza. «Non si può non comunicare», ha spiegato citando Paul Watzlawick, indicando poi l'importan-

za di un linguaggio del corpo positivo, che trasmetta un senso di forza, impegno e sicurezza di sé. Anche i gesti concorrono a sottolineare quel che viene detto. Oltre al linguaggio corporale assume un ruolo significativo anche l'intonazione della voce, con messaggi chiari (alt, no, fermati). Un ulteriore aspetto considerato è quello di conoscere quali sono i nostri diritti e doveri in fatto di difesa e di aiuto d'emergenza. Alla parte teorica ha fatto seguito un blocco pratico con vari contenuti: in che modo ci si può difendere, come «disinnescare» e alla fine sottrarsi a una situazione difficile. In piccoli gruppi di due e tre persone ci siamo esercitati a reagire a vari tipi di attacchi; ma Urs ci ha anche fatto comprendere come una battaglia evitata sia una battaglia vinta e quanto sia importante non andare oltre un uso sproporzionato della difesa personale. Spesso infatti le conseguenze psicofisiche di un'aggressione sono pesanti e di lunga durata. Nel pomeriggio sono seguiti altri moduli teorici e pratici, ai quali le e i partecipanti hanno dedicato grande impegno. Nell'ultima parte della giornata si è tornati di nuovo sulle domande e sugli aspetti giuridici, con un accenno a chi sono i nostri partner in presenza di situazioni difficili. Oltre al proprio capoteam è possibile rivolgersi ai collaboratori Care ma anche al SEV. Bisogna fare ogni volta una domanda di protezione giuridica? La risposta è che non è sbagliato chiedere informazioni al proposito, sia al comitato sezionale oppure direttamente al Servizio giuridico SEV. Meglio non attendere, comunque, nel presentare una domanda di assistenza giuridica che poi alla fine si rivelerà superflua, piuttosto che chiedere aiuto quando sarà troppo tardi e non si potrà fare più niente.

Tutti i partecipanti sono stati comunque concordi nel ritenere che i datori di lavoro dovrebbero organizzare più spesso corsi in quest'ambito, perché chi si allena con regolarità è anche in grado di rispondere meglio alle emergenze.

A nome dei partecipanti e della ZPV ringraziamo di cuore Urs per l'ottima collaborazione e l'estremamente utile corso di difesa personale. Un grazie sincero va ovviamente anche ai nostri due traduttori. E chi sa che non ci sia più avanti una ripetizione di questo corso.



Il Comitato sezione SEV PV Ticino e Moesano è lieto di invitarvi al tradizionale

PRANZO di NATALE

**Giovedì 5 dicembre 2024 dalle ore 11.15
Hotel Unione, Via H. Guisan 1, Bellinzona**

MENU

Aperitivo con stuzzichini misti

Antipasto misto Unione

Sminuzzato di vitello ai funghi di Parigi e gratin di patate

Sfoggia alle mele con gelato alla vaniglia

Acqua, vino e caffè

Prezzo speciale fr. 50.-

Intrattenimento musicale con Flavio Caldelari e lotteria gratuita

L'invito è aperto anche ai pensionati VPT Ticino.

Iscrizioni entro il 30 novembre a:

Marco Hefti 078 846 91 73 heftimarco@gmail.com

Massimo Piccioli 079 505 11 07 pimax1954@bluewin.ch

Treni consigliati che si fermano in tutte le stazioni:

da Airola partenza 10.02 Faido 10.21 Biasca 10.45 Bellinzona arrivo 11.00

da Locarno partenza 10.33 Bellinzona arrivo 10.55

da Chiasso partenza 10.20 Mendrisio 10.34 Lugano 10.55 Bellinzona arrivo 11.13

Chi ha intolleranze è pregato di comunicarlo al momento dell'iscrizione.

Cari soci, vi attendiamo numerosi, anche con le vostre mogli o rispettivi mariti.

Comitato SEV PV

I NOSTRI MORTI

Depedrini Luciano, anni 86

CASTAGNATA PV TICINO E MOESA

Un grande successo

Massimo Piccioli. Anche stavolta l'annuale castagnata organizzata dalla PV Ticino e Moesa è stata un successo oltre ogni aspettativa.

Presenti addirittura una settantina di colleghi e colleghe che, oltre ad assaporare le buonissime caldaroste, hanno potuto godere delle prelibatezze nostrane che, come ogni anno il comitato ha voluto offrire. Del lardo nostrano portato dalla nostra presidente Eliana e del buon formaggio delle alpi leven-

tesini, procurato appositamente dal nostro collega di comitato Marco Hefti.

Molto apprezzato è stato pure il succo d'uva che il nostro giovane pensionato Marra ha voluto far assaggiare a tutti i commensali.

Ringraziandovi ancora della partecipazione, il comitato vi ricorda che il prossimo appuntamento sarà il pranzo di Natale di giovedì 5 dicembre al Ristorante Unione di Bellinzona (per info vedi locandina in alto alla pagina).

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, 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, fachmedien.ch

Prestampa: CH Regionalmedien AG, **Stampa:** CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prossima edizione: 13 dicembre 2024
Chiusura redazionale: 3 dicembre, ore 10.00.

ZPV

27.11

Assemblea regionale
RhB

L'assemblea regionale ordinaria della sottofederazione ZPV RhB avrà luogo il **27 novembre** al **Ristorante Argo**, Gartenstrasse 16, a **Coira** con inizio alle **ore 08:20**. Dalle ore 08:00 la sezione offrirà caffè e cornetti.

I nostri interessanti ospiti, Renato Fasciati (Direttore RhB), Beatrice Baselgia (membro del Consiglio di amministrazione RhB) e Christoph Rudin (Ufficio relazioni) forniranno informazioni sulla situazione politica. Jonah Schwendener (Commissione del personale) parlerà del suo lavoro.

Sono cordialmente invitati tutti i membri interessati della ZPV, gli apprendisti e i pensionati.

Per il pranzo che seguirà l'assemblea, siete pregati di **iscrivervi nella lista esposta nei vostri locali del personale**. I **pensionati e gli ospiti** sono pregati di **annunciarsi ad Alexander Butzerin**, 079 647 55 16.

LPV Ticino

03.12

Assemblea generale

Il **3 dicembre alle 16** si terrà l'assemblea generale della LPV sezione Ticino.

Dove? Alla **Casa del Popolo di Bellinzona**

Ordine del Giorno: 1. Rapporto del presidente;

2. Intervento del segretario regionale; 3. Rapporto del cassiere; 4. Fissazione quota annuale; 5. Presentazione proposte per assemblea dei delegati e congresso SEV; 6. Designazione dei delegati; 7. Nomine e riconoscimenti; 8. Eventuali.

Al termine dell'Assemblea sarà **offerta una cena su prenotazione**. Chi desidera partecipare è pregato di **confermare la propria presenza entro il 22 novembre** a: Vincenzo Cartulano, +41 51 281 67 92
vincenzo.cartulano@sbb.ch.

Formazione

Corsi di preparazione
agli esami periodici

La SEV-LPV offrirà anche nel 2025 dei corsi di preparazione agli esami periodici. Sotto la guida di istruttori, macchinisti ticinesi con molti anni di esperienza professionale, potrai approfondire le tue conoscenze insieme ad altri colleghi di lavoro.

Dove: Ogni corso si svolge su due giorni, a Bellinzona, presso la Casa del Popolo.

Quando: 16/17.01.2025; 31.03/01.04.2025; 01/02.09.2025.

Corsi misti P / G

Costo: I corsi sono gratuiti per i membri del SEV.

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: sul sito **movendo.ch** ->Kurse ->SEV Kurse für Lokpersonal

Agenda 14 / 24

ANZEIGE



L'Unione sindacale svizzera – Ticino e Moesa (USS-Ti) mette a concorso un posto di

segretario/a sindacale 50-60%

I compiti sono i seguenti:

- rappresentanza e coordinamento dell'attività dell'USS-Ti
- gestione della comunicazione USS-Ti
- gestione sindacale e amministrativa del segretariato
- coordinamento delle campagne sindacali
- coordinamento riunioni sindacali a livello regionale
- contatti con le federazioni sindacali e con le colonie dei sindacati
- partecipazione alle riunioni dell'USS a livello nazionale
- promozione di attività formative

Si chiede:

- condivisione dei valori del sindacato, spiccato interesse per il mondo del lavoro
- buone conoscenze della realtà cantonale e svizzera tanto dal profilo economico, sociale, culturale quanto dal profilo istituzionale
- attenzione e sensibilità per le questioni migratorie e di genere
- ottima conoscenza della lingua italiana (capacità redazionali), buona conoscenza di almeno una seconda lingua nazionale (francese e/o tedesco)
- capacità di lavoro in gruppo, di mediazione e di relazione
- disponibilità a lavorare in orari irregolari

Si offre:

- un lavoro interessante e variato
- prestazioni sociali di qualità

Sede di lavoro: Bellinzona

Entrata in servizio: da definire

Le offerte sono da inoltrare **entro il 30 novembre, solo online**, a:

uss-ti@bluewin.ch – indicando come oggetto: Concorso segretaria/o

STAHL GERLAFINGEN

Per l'ambiente e per il sistema

 **Markus Fischer**
markus.fischer@sev-online.ch

La Stahl Gerlafingen produce acciaio riciclato a partire da rottami, contribuendo così a rendere il settore edile più rispettoso dell'ambiente. Ma come per la seconda acciaieria svizzera rimasta a Emmenbrücke, anche questo impianto è in sofferenza per gli alti costi dell'energia elettrica, la concorrenza a basso costo e le barriere all'esportazione. C'è quindi il rischio di licenziamenti di massa e si teme anche la chiusura. A tutto questo si oppongono il personale, i sindacati e gli esponenti politici regionali, che chiedono migliori condizioni quadro per la produzione di «acciaio green» in Svizzera.

L'acciaieria del Cantone di Soletta è stata già salvata una volta in extremis, nel 1996, e ora fa parte del gruppo italiano Beltrame. Anche se da tempo la Cina sta inondando il mercato globale di acciaio a basso costo, nel 2022 lo stabilimento era ancora redditizio, ma nel 2023 ha registrato perdite per 60 milioni di franchi (Sothurner Zeitung = SZ del 13 ottobre 2024), soprattutto a causa dell'aumento dei costi dell'elettricità conseguente alla guerra in Ucraina e alle distorsioni alla concorrenza da parte dell'UE.

A rischio 95 posti di lavoro

La gravità della situazione è emersa a livello nazionale il 15 marzo 2024, quando la direzione dello stabilimento ha annunciato la chiusura della linea di produzione di acciaio profilato per arginare le perdite economiche. Qui si producevano travi in acciaio per l'edilizia, la maggior parte delle quali veniva esportata fino a quando l'UE, nell'estate 2023, ha di fatto vietato le importazioni di acciaio. L'UE incentiva il proprio settore siderurgico, tra le altre cose, anche attraverso sgravi fiscali e un tetto ai prezzi dell'energia elettrica. Prezzi che quindi per le acciaierie svizzere sono molto più alti. La direzione dello stabilimento ha criticato in particolare le «orrende» tariffe per l'uso della rete a favore del settore dell'energia.

Sia il personale che i sindacati e gli esponenti della politica hanno chiesto alla Confederazione misure d'emergenza, che però il ministro dell'economia Guy Parmelin ha rifiutato con decisione perché l'industria siderurgica non sarebbe di rilevanza sistemica. Non la pensa così Andreas Steffes, direttore generale di Metal.Suisse, secondo cui è stato proprio grazie all'acciaio da costruzione di Gerlafingen se, all'inizio della pandemia e della guerra in Ucraina, nel nostro paese non si sono dovuti chiudere i cantieri come invece è accaduto nei Paesi confinanti. La trasformazione dei rottami in acciaio speciale di alta qualità, a Gerlafingen e alla Swiss Steel di Emmenbrücke, sarebbe inoltre molto più ecologico della produ-

zione di ghisa negli altiforni a partire dai minerali e meriterebbe quindi incentivi statali. La Germania, ad esempio, sovvenziona la costruzione di forni elettrici ad arco (SZ del 19 marzo).

Concluso il processo di consultazione con i sindacati alla fine di aprile e in mancanza di interventi da parte della Confederazione (a parte la possibilità del lavoro ridotto), a fine maggio la Stahl Gerlafingen ha iniziato con i licenziamenti. Il taglio ha interessato 95 posti di lavoro su 600, con 68 licenziamenti in aggiunta alle «uscite naturali».

Secondo licenziamento in massa?

L'11 ottobre, con un bilancio ancora in profondo rosso, l'azienda ha annunciato il taglio di altri 120 posti di lavoro entro fine anno, dopo il periodo di consultazione previsto per metà novembre. Tutto il personale è stato inoltre messo in regime di lavoro ridotto, inizialmente fino a fine ottobre. Antonio Beltrame, presidente del Gruppo, ha dichiarato che il futuro dell'impianto dipende ora dalle decisioni della politica. Se non cambiano le condizioni quadro, il rischio di chiusura dell'impianto è elevato. Non si stanno chiedendo sovvenzioni, ma solo di poter operare alle stesse condizioni dei concorrenti esteri, soprattutto per quanto riguarda i prezzi dell'elettricità: nel 2023 il Gruppo ha pagato 143 euro per megawattora in Svizzera, 88 euro in Italia e 30 euro in Francia...

«Acciaio green»

Beltrame si è detto deluso dalla mancanza di sostegno da parte del Consiglio federale, considerata la rilevanza dell'impianto per l'economia circolare. Finora il Gruppo ha investito circa 440 milioni di franchi svizzeri a Gerlafingen, anche per ridurre le emissioni di CO₂. Con 368 chilogrammi di CO₂ per tonnellata, l'impianto è tra i più ecologici d'Europa (SZ del 13 ottobre). Ogni anno ricicla 700 000 tonnellate di rottami di acciaio, metà dei quali consegnati su rotaia. Se dovesse chiudere, sarebbero necessari 50 000 trasporti aggiuntivi su camion all'estero. Anche il Consiglio di Stato solettese è convinto che l'impianto contribuisca alla sicurezza dell'approvvigionamento, all'economia circolare e alla conservazione delle risorse naturali. Ecco perché ha

sollecitato il Consiglio federale a esonerare l'impianto dalla tariffa sulla riserva invernale ai fornitori di energia, in cambio della promessa di scollegarsi dalla rete in caso di carenza di energia (SZ del 25 ottobre).

I dipendenti e i loro sindacati hanno lanciato una petizione per chiedere al Gruppo Beltrame di sospendere i licenziamenti e di introdurre il lavoro ridotto. Al mondo politico la petizione chiede di fissare delle disposizioni vincolanti per l'utilizzo di acciaio riciclato a basse emissioni negli appalti pubblici e in tutto il settore edile.

Il 21 ottobre a Berna quasi tutti i 500 dipendenti e la dirigenza, insieme ai sindacati e ai rappresentanti politici, di fronte a Palazzo federale hanno sollecitato l'adozione di misure da parte della Confederazione. Il 7 novembre, i dipendenti hanno consegnato a Berna la petizione con 15 129 firme al Consigliere federale Parmelin e il 9 novembre alla direzione dello stabilimento di Gerlafingen durante una manifestazione a cui hanno partecipato 1000 persone. I dipendenti hanno inoltre sottolineato l'importanza dello stabilimento e del know-how del personale per il settore del riciclaggio dell'acciaio in Svizzera. Ora tutto è nelle mani della Confederazione. La questione è nell'agenda di varie commissioni parlamentari, in particolare la rapida riduzione delle tariffe della rete elettrica.

Un cliente importante

Stahl Gerlafingen è un importante cliente del trasporto su rotaia di rottami, altre materie prime e prodotti siderurgici. «L'acciaieria di Gerlafingen è importante anche per il personale ferroviario», ha dichiarato Philipp Hadorn, segretario sindacale. Egli stima che questo cliente rappresenti per FFS Cargo circa 10 000 carri l'anno, pari a un fatturato di 10 milioni di franchi. L'acciaieria non può sostenere tariffe a copertura dei costi, mentre FFS Cargo non può permettersi tariffe che non coprano i costi. «La politica deve definire cosa è servizio pubblico e come finanziarlo», sottolinea Hadorn. «Solo così si potrà avere il trasferimento dei trasporti alla rotaia e raggiungere gli obiettivi climatici».



IL MYTHEN

François Graf

«Durante una crociera sul Lago dei Quattro Cantoni l'8 marzo 2020. Questo è un lago che amo particolarmente per la bellezza potente e brutale dei suoi paesaggi e della sua luce. Ha un romanticismo selvaggio che

non è sfuggito ai pittori naturalisti svizzeri. Una visione mitica del nostro Paese, con vista sulle famose montagne I Mythen!».

Fotografo professionista, svizzero di origine afrocolombiana, trova nel

suo lavoro impegnato e umanista uno sbocco per il suo attivismo. Per oltre un quarto di secolo, ha fotografato diverse proteste sociali e politiche di strada a Losanna, alla ricerca di una casa editrice, ABE! Fotografa sia il jazz

che le tradizioni vive del nostro Paese. È membro dell'atelier www.strates.ch. Siti: www.francoisgraf.ch @instagraf_rebeldia @instagraf_jazz

?

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Pierre-Yves Maillard trova le proposte di risparmio del gruppo Gaillard ...

- a. ... Urgenti e necessarie.
- b. ... Inutili.
- c. ... Giustissime, perché non c'è bisogno di risparmiare denaro nell'esercito.

2. Oltre ai palloncini, cosa c'è nella campagna per un maggiore rispetto?

- a. Un cactus
- b. Una bombola del gas
- c. Uno scompartimento del treno

3. Qual è lo slogan del Comitato SEV sulle proposte di legge sulla locazione?

- a. Tre volte no!
- b. Due volte no!
- c. Un no e un si!!

4. Quale montagna vediamo nella penultima pagina del giornale?

- a. Pizzo Dufour
- b. Il Niesen
- c. Il Mythen

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 3 dicembre 2024**;

Per E-Mail: mystere@sev-online.ch
Su internet: www.sev-online.ch/quiz
Inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Il nome della vincitrice o del vincitore – che riceverà un **buono libri 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 13/2024:
b/a/a/b

Il buono FFS del valore di 40 franchi è stato vinto da **Philippe Schär**, di Ginevra. Membro **BAU Arc lémanique**.

SULLE ORME DI ...

Walter Pizzolante, meccanico



Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Walter Pizzolante lavora da 33 anni per le FFS e il SEV. Lavora come meccanico presso lo stabilimento industriale di Olten e revisiona le carrozze passeggeri delle FFS. È rappresentante sindacale ed è attivo nella sottofederazione del personale tecnico SEV TS. Nel tempo libero, allena i giovani dell'FC Rothrist.

«La cosa migliore del mio lavoro è la varietà. Se guardo a ciò che ho potuto fare per le FFS negli ultimi trent'anni ... dai freni alle porte, probabilmente ho già fatto di tutto», dice Walter Pizzolante. È in piedi accanto a una carrozza Eurocity che lui e i suoi colleghi devono attualmente revisionare. Al momento è proprio questo tipo di carrozza a tenerlo occupato.

Nello stabilimento industriale di Olten, centro di manutenzione della flotta FFS, lavorano oltre 1000 persone. Walter Pizzolante è uno di loro. Ogni giorno revisiona o ripara i vagoni del tipo Einheitswagen 4 (EW4), un vagone navetta utilizzato sia in Svizzera, sia in Germania.

Dal commercio di auto alla ferrovia

Ha iniziato la sua carriera professionale nell'industria automobilistica. Ha svolto un apprendistato come meccanico d'auto, una professione che non esiste più in questa modalità. È entrato a far parte delle FFS all'età di 22 anni. Oggi forma la nuova generazione di collaboratori delle FFS. È un formatore professionale e introduce alla professione i futuri polimeccanici e meccanici di produzione.

Walter Pizzolante è un membro di TS Svizzera nordoccidentale. È uno dei delegati sindacali del SEV presso le Officine di Olten. È iscritto al sindacato fin dal suo apprendistato. Prima di iniziare a lavorare per le FFS, era iscritto alla FLMO uno dei sindacati che hanno contribuito alla nascita di UNIA. «Naturalmente sono diventato membro del SEV quando sono passato alle FFS. All'epoca, alle Officine c'erano molti colleghi di lingua straniera che non parlavano bene il tedesco. Poiché parlo diverse lingue, ho potuto aiutarli, ad esempio per le questioni giuridiche».

Una persona fidata che tutti conoscono

Quando Walter Pizzolante attraversa gli enormi corridoi dello stabilimento, viene saluta-

to da tutti. «Ci sono giorni in cui ho la sensazione che tutti vogliano qualcosa da me. La mia esperienza nel lavoro sindacale è molto apprezzata. Se non posso aiutare io stesso, so esattamente dove indirizzare i miei colleghi, ad esempio al servizio giuridico del SEV o al servizio di consulenza sociale delle FFS. Oppure li aiuto se hanno bisogno di ricorrere alla loro assicurazione di protezione giuridica». La maggior parte dei problemi può essere risolta con discussioni bilaterali e non c'è bisogno di una costosa protezione giuridica. Non c'è da stupirsi se Walter Pizzolante recluta ogni anno decine di nuovi membri che aderiscono al SEV. «La migliore pubblicità è il successo del sindacato. Anche se alle FFS abbiamo buone condizioni di lavoro, abbiamo bisogno del SEV. Più siamo, più abbiamo successo nelle trattative, che si tratti di salari o del CCL».

Il suo modello è Niklaus Blättler, ora in pensione, che era la sua persona di fiducia. «Un giorno Niklaus mi ha detto: tu fai così tanto per le persone qui dentro. Dovresti diventare anche tu una persona di riferimento». La cosa più importante è prendersi il tempo necessario, racconta Walter Pizzolante. A volte non si tratta solo di questioni sindacali, ma anche di problemi privati che le persone devono affrontare. Esistono anche organizzazioni che offrono consulenza professionale. «Molti non sanno che le FFS hanno un proprio servizio di consulenza sociale a cui si può rivolgere».

Allenatore di calcio per i giovani

Quando fa una cosa, la fa bene. E così Walter Pizzolante non è solo un appassionato meccanico e sindacalista, ma anche un allenatore di calcio con tanto cuore e anima. Padre di due figli allenava la squadra attiva dell'FC Oftringen. «Poi mi sono reso conto che molti calciatori adulti non sono così motivati. Tornano a casa dal lavoro, sono esausti e poi devono andare ad allenarsi. Spesso mi accorgevo che non si presentavano. Ecco perché un giorno sono passato alle squadre giovanili».

Il cinquantacinquenne svolge anche un lavoro duraturo. Ha infatti allenato diversi giocatori che sono diventati professionisti. Attualmente allena la squadra giovanile C dell'FC Rothrist. Il divertimento è importante per lui. «Quando si tratta di soldi, non è più divertente. Mi diverto quando i ragazzi giocano semplicemente perché amano il calcio. Quando si presentano con le maglie dello Young Boys, della Juventus o del Barcellona, si vede tutta la gioia nei loro occhi».

SUPEREROI

Timothy Hofmann

