

Intervista

Il presidente centrale Kurt Nussbaumer commenta gli obiettivi per il 2011 della VPT.

Pagine 6 e 7



Accordi bilaterali

L'Unione sindacale svizzera alza la voce: non saranno accettate concessioni alle misure di accompagnamento tese alla protezione dei salari, dei lavoratori e delle lavoratrici.

Pagina 3



Ritratto

Isabelle Carrupt, agente di treno, sportiva, responsabile della formazione alle FFS.

Pagina 16

Intervista con il direttore dell'UFAS

La solidarietà è il perno delle assicurazioni sociali

Nel nostro dossier, Yves Rossier analizza i problemi dell'AVS, dell'AI e del secondo pilastro. Le sue posizioni divergono in parte da quelle del SEV e dell'Unione sindacale svizzera, ma costituiscono un spunto autorevole per il dibattito sul futuro delle assicurazioni sociali del nostro paese.

Nell'intervista rilasciata ai colleghi di *contact.sev*, Yves Rossier descrive le basi del nostro stato sociale e l'importanza della solidarietà intergenerazionale.

Il futuro delle nostre assicurazioni sociali costituisce un tema delicatissimo, che riguarda tutti noi e che ci chiama spesso alle urne.

Dossier alle pagine 8, 9 e 10



Giù le mani dal mio secondo pilastro!

Per le donne la strada è sempre in salita

Parità, salario e fatiche



Quarant'anni dopo la conquista del suffragio femminile, molto resta da fare per un'effettiva parità tra i generi. In una serata organizzata dal Gruppo Donne USS Ticino e Moesa, è stata presentata la piat-

taforma www.equality-salario.ch, strumento di promozione della parità salariale rivolto ai datori e alle datrici di lavoro. Le disparità, tuttavia, non si misurano solo a livello quantitativo, ma anche e soprattutto qualitativo.

A pagina 5

EDITORIALE

Le proposte di Doris Leuthard per assicurare il finanziamento dei trasporti hanno suscitato un autentico vespaio, ma hanno avuto almeno il pregio di rilanciare una discussione assolutamente necessaria. Quanto traffico, quanta mobilità vogliamo e quanto siamo disposti a pagare in cambio? Il SEV va dicendo da tempo che bisogna affrontare questi problemi, presentando anche,

“La nostra società ha bisogno di mobilità e di trasporti. E questi hanno il loro prezzo.”
Giorgio Tuti, presidente SEV

assieme ad alcuni alleati, le proprie soluzioni. Unitamente all'ATA, al PS e ai Verdi, abbiamo promosso l'iniziativa sui trasporti pubblici, che ha portato il Consiglio federale a reagire presentando le sue idee in quello che ha definito un controprogetto. Unitamente all'Unione sindacale abbiamo anche suggerito di approfittare di questa fase di bassi tassi d'interesse per procurarsi i mezzi per finanziare l'ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria, ripianando in particolare il fondo per i trasporti pubblici. La ministra dei trasporti non ha accolto questi suggerimenti, optando per l'addebito dei grandi progetti in corso su nuovi fondi. Non è una buona idea. Bisognerà discutere altre proposte, in quanto è chiaro che le sfide che ci attendono rendono indispensabile un finanziamento sicuro.

Ne va del servizio pubblico, che ha un suo prezzo da pagare!

OFFICINE SUL CHI VIVE

Commissione del personale e sindacati (SEV, transfair e Unia) hanno fatto il punto sulla situazione alle Officine di Bellinzona. Sono stati denunciati, una volta ancora, i diversi fattori finanziari che tarpano le ali dell'operato delle Officine, che vanno dalla mancanza di strumenti informatici di fatturazione adeguati, all'imposizione di costi centrali troppo elevati.

A pagina 4

IN BREVE

5 STUDI PER L'UFT

■ L'Ufficio federale dei trasporti ha commissionato cinque studi che serviranno come documenti di base per il progetto sul futuro finanziamento dell'infrastruttura ferroviaria. Gli argomenti trattati sono i seguenti: i benefici del pendolarismo per l'economia nazionale, gli effetti di una riduzione della deduzione fiscale dei costi di trasporto, il valore aggiunto di migliori collegamenti con i trasporti pubblici, il Partenariato Pubblico-Privato (PPP) e la tassa riscossa in Francia «Versement Transport».

MULTI SEV AL TOP

■ I membri del SEV possono completare la loro protezione giuridica professionale compresa nella quota sindacale, con una protezione giuridica privata Coop Multi per 78 franchi all'anno (gratuita per gli apprendisti). Questa assicurazione offre, secondo il numero 1/2011 di K-Tipp (la rivista dei consumatori della Svizzera tedesca), il miglior servizio, rispetto alle prestazioni della concorrenza. La rivista dei consumatori ha svolto un'indagine presso gli avvocati della Svizzera tedesca, concernente le loro esperienze con le 8 più grandi assicurazioni. Oltre 400 persone hanno risposto al questionario. La protezione giuridica di Coop si è issata al primo posto per quasi tutti i criteri e ha ottenuto la nota finale di 5,3, che equivale al primo posto in classifica. Chi è interessato ad una protezione SEV Multi può rivolgersi al segretariato centrale del SEV. Ulteriori info e formulario di iscrizione sono reperibili sul sito web: www.sev-online.ch.

CoPe, ritardi

■ Ritardi nelle prossime nomine delle Commissioni del personale (CoPe), poiché l'opuscolo informativo concernente le elezioni è stato inviato più tardi del previsto da parte delle FFS. Il termine delle candidature ha subito quindi leggere modifiche. Chi è interessato a candidarsi deve annunciarsi presso la presidenza della propria sottofederazione entro il 28 febbraio.

Il gran Consiglio di Zurigo ha votato contro l'accompagnamento continuo dei treni

No della politica ai ZuS

Il gran consiglio si è allineato alle posizioni delle FFS e della comunità di trasporto di Zurigo ZV, votando contro l'impiego dei capitreno della rete suburbana.

Lo scorso agosto si è costituito un comitato, sostenuto dal SEV, per opporsi al nuovo concetto di sicurezza sui treni della ZVV. Esso ha dapprima promosso una petizione, che la direzione ha però respinto. Ora, il gran Consiglio del canton Zurigo ha infranto le ultime speranze del comitato.



Il «comitato di ricevimento» all'entrata del gran consiglio zurighese

Alla fine del dibattito parlamentare ha prevalso la preoccupazione del contenimento dei costi, nonostante in molti si siano detti convinti della necessità di prevedere un servizio alla clientela sui treni. Il comitato aveva previsto un servizio di ricevimento all'entrata della sala,

per spiegare ancora una volta le proprie ragioni. Arne Hegland, segretario SEV a Zurigo, è rimasto perplesso nel constatare la scarsa conoscenza del problema da parte dei deputati: «abbiamo fiducia di chi ha approfondito la questione in commissione» hanno spiegato alcuni.

La proposta di minoranza di mantenere l'accompagnamento continuo è così stata fucilata con 99 voti a 59 dalla maggioranza borghese, come pure l'altra proposta di sopprimere il contestato supplemento per i treni notturni, che aveva suscitato profondi malumori nella clientela. *pmo*

Lanciata un'iniziativa «per una cassa malati pubblica»

Una cassa più equa

Nuova iniziativa per una cassa malati unica che abbandona i punti contestati delle precedenti.

Questa nuova iniziativa propone di affidare la gestione dell'assicurazione di base contro le malattie ad un istituto nazionale di diritto pubblico, che avrà la facoltà di costituire agenzie cantonali o intercantionali, incaricate della determinazione e dell'in-



Da 80 a una sola cassa, pubblica, per risparmiare sui premi.

casso dei premi e di riconoscere le prestazioni.

L'iniziativa si propone così di riunire le caratteristiche

positive dell'attuale assicurazione malattia con quelle non contestate delle iniziative precedenti: l'assicurazione di base sarà gestita da un ente pubblico, separata dalle assicurazioni complementari e potrà così risparmiare tra 200 e 400 milioni all'anno di spese amministrative e di marketing, a vantaggio dei premi, che verrebbero determinati tenendo conto della nostra struttura federalista, in modo indipendente

dal reddito.

Secondo i promotori, tra cui vi è anche la consigliera nazionale ticinese e medico Marina Carobbio, i recenti aumenti dei premi dovrebbero indurre ad una nuova riflessione sulla struttura dell'assicurazione malattia, proposta da questa iniziativa.

I moduli per le firme possono essere scaricati dal sito www.caissepublique.ch

Hes

Preoccupazioni per la cassa del personale FFS

E se le FFS dovessero fallire?

Uno scritto informativo delle FFS suscita più dubbi che chiarezze.

Sono molti i collaboratori e le collaboratrici attivi e pensionati delle FFS che hanno accantonato i loro risparmi presso la cassa del personale delle FFS. Per due ragioni: un tasso di remunerazione interessante e una certa sicurezza per questo investimento.

Quest'ultima però sembrerebbe venir meno. Uno scritto inviato dalle FFS a fine anno ha infatti suscitato qualche inquietudine e portato a diverse richieste di chiarimento presso il SEV.

In esso, si comunica che è venuta a mancare la garanzia formale per gli averi depositati da parte della Confederazione.

Il SEV non è stato consultato su questo cambiamento,

trattandosi di un adeguamento al fatto che ormai FFS e Postfinance, gerente della cassa del personale, sono ormai aziende indipendenti. Le informazioni assunte presso le FFS possono però tranquillizzare, in quanto gli investimenti sono sempre ancora garantiti dalle FFS, che rimangono di esclusiva proprietà della Confederazione.

Magari ci si può anche porre la questione della soli-

dità delle FFS, alle quali si prestano indirettamente i propri soldi. La scelta potrebbe quindi essere FFS o UBS?

Per la risposta, si può però anche tener conto delle regolamentazioni particolarmente elastiche per il ritiro del capitale. Se veramente si prospettasse la bancarotta delle FFS per dopodomani, domani si farebbe ancora in tempo a prelevare tutti i propri averi. *pmo*

Misure di accompagnamento, presa di posizione dell'USS

Giù le mani dai salari

La protezione dei salari non è negoziabile. Nel quadro della futura evoluzione degli accordi bilaterali, l'Unione sindacale svizzera ha fatto chiaramente sapere di non accettare in alcun modo un allentamento delle maglie delle reti di protezione. Rivendica, al contrario, l'integrale applicazione delle misure di accompagnamento.

«Dieci anni dopo l'introduzione della libera circolazione delle persone con l'Unione europea, il problema dei salari al ribasso è ben lungi dall'essere risolto. Anzi, il contrasto tra la velocità alla quale il mercato del lavoro prosegue la propria apertura e la lentezza di reazione da parte degli attori politici e dell'amministrazione federale, è impressionante». Sono le parole di Renzo Ambrosetti, co-presidente di UNIA, che nel corso della conferenza stampa dell'USS dedicata alle misure di accompagnamento, non le ha mandate a dire: «Le nostre autorità - sottolinea Ambrosetti - non si preoccupano minimamente della messa in pratica delle misure di accompagnamento e allorquando sarebbe urgente agire, il mondo politico dimentica di rafforzare e di adattare alla realtà gli attuali meccanismi di protezione».

Non scherzare con il fuoco

L'USS, che rivendica la piena e corretta applicazione delle misure di accompagnamento, lancia un ammonimento: allentare la protezione dei salari significa scherzare con il fuoco. L'attuale disordine e la reiterata negazione dei fatti e della realtà, stanno conducendo la via bilaterale in un vicolo cieco. «I lavoratori e le lavoratrici - insiste Ambrosetti - devono essere protetti contro il dumping salariale in modo efficace e senza tardare». Tanto più in un contesto in cui l'UE non risparmia critiche alle misure di accom-

pagnamento ritenute troppo vincolanti. «Come noto - ricorda il presidente dell'USS

aziende che distaccano i lavoratori dall'estero, sono effettive solo nella metà dei ca-



I vertici dell'USS durante una manifestazione davanti alla missione diplomatica dell'Unione europea a Berna

Paul Rechsteiner - l'UE ha chiesto alla Svizzera di adeguarsi all'evoluzione della giurisprudenza europea. Ciò rappresenta un'insidia per il sistema svizzero della protezione dei salari, poiché la Corte europea di giustizia ha assunto in questi ultimi tre anni una posizione catastrofica nei confronti dei salariati e delle salariate». Concretamente, nel mercato interno la libertà del commercio e dell'industria ha improvvisamente più peso rispetto ai diritti del lavoro nazionali. Questo è solo uno dei tanti punti critici contestati dai sindacati, che chiedono pertanto al Consiglio federale di rifiutare, nei futuri negoziati con l'UE, qualsiasi concessione su un eventuale allentamento delle misure di protezione.

Rafforzare la protezione

L'USS ritiene anzi che sia giunto il momento di migliorare le misure d'accompagnamento. Se a livello di controlli sono stati compiuti progressi, il ricorso ai salari minimi obbligatori rimane invece sottoutilizzato, specialmente nella Svizzera tedesca, come precisato da Daniel Lampart, economista capo dell'USS. Secondo Lampart è urgente introdurre dei salari minimi in modo particolare per le piccole aziende di pulizia, per le piccole agenzie di sicurezza e per i giornalisti. Quanto alle multe inflitte alle

si. Ecco perché l'USS chiede di introdurre nei Contratti collettivi di lavoro delle cauzioni (garanzie).

Prendere sul serio i problemi

L'elenco delle lacune è ben più lungo, come fa notare Renzo Ambrosetti: «Per eliminare l'irresponsabilità organizzata della catena dei subappaltatori, deve essere introdotto il principio di responsabilità solidale. In questo modo le aziende generali sarebbero responsabili del rispetto di salari corretti». Secondo Ambrosetti occorrono pure misure supplementari per arginare la crescita massiccia dei falsi indipendenti. Insufficiente anche la lotta contro gli abusi nel settore del lavoro temporaneo.

Il quadro dipinto dall'USS non lascia spazio a zone d'ombra e la risposta delle autorità federali può essere solo quella della chiarezza: nessuna concessione sulle misure di accompagnamento, né attraverso una regolamentazione giuridica, né attraverso la ripresa della giurisprudenza europea nel quadro di un pacchetto negoziale. «Il movimento sindacale - conclude il presidente dell'USS Paul Rechsteiner - chiede che il Consiglio federale prenda davvero sul serio i problemi emersi nel settore della protezione dei salari e che agisca di conseguenza. Noi siamo pronti alla lotta».

frg

IL COLORE DEI SOLDI

DI FABRIZIO FAZIOLI

UN BIG BANG DA RICORDARE

Capitava esattamente 25 anni fa allo Stock Exchange di Londra. Non fu in effetti New York a lanciare il primo sasso nello stagno della totale liberalizzazione, bensì la piazza finanziaria più tradizionalista al mondo. Dalla sera alla mattina la borsa londinese cancellò d'un sol botto secoli di storia. Fu quella data denominata il Big Bang della finanza, il botto originale della deregolamentazione, come fosse l'origine del mondo, ciò che avrebbe dovuto segnare una nuova era. Il riferimento invece fonetico al prestigioso campanile di Londra voleva richiamare piuttosto le buone intenzioni della politica, probabilmente l'ultimo tentativo di tenere sotto controllo la finanza, con mano non invisibile come invece pretendono i liberisti. Porte fino allora ermeticamente chiuse si aprirono agli investitori stranieri. Caddero le antiche figure di broker, codificate sin dal 1802, per cedere il posto ad altri agenti di borsa a briglia molto più sciolta, pronti ad accogliere i capitali delle banche di tutto il mondo, i fondi delle casse pensioni, delle assicurazioni, delle società che man mano si andavano ingigantendo. Sulla spinta dell'entusiasmo fu proclamato per l'occasione addirittura il capitalismo del popolo, ossia l'acquisto in massa di azioni pubbliche e private anche da parte di semplici cittadini. Con il classico colpo di martello, a consacrare l'apertura della prima sessione della nuova era, l'allora primo ministro Margaret Thatcher ebbe a dichiarare che se nell'Ottocento ci si batteva per il voto universale, era giunta l'ora per la capitalizzazione delle masse. Si sa come poi andarono a finire le cose, come le masse dovettero leccarsi più di una ferita e constatare semmai come il divario fra ricchi e poveri riprese a ingigantirsi più che mai. Dappertutto nel mondo si abbattono tasse e si abolirono leggi, in una corsa sfrenata ai capitali che il benessere e le masse avevano effettivamente accumulato in sovrappiù. Karl Marx era sepolto da più di un secolo. Mai la sua dottrina era caduta tanto in discredito, pur trovando in quelle circostanze curiose conferme. Di lì a qualche anno il crollo del muro di Berlino avrebbe sepolto anche la dottrina. Frattanto andavano delineandosi, per la finanza e la democratizzazione economica, oscuri orizzonti.



Il personale delle Officine si è riunito in assemblea per fare il punto della situazione

Emozioni altalenanti

C'erano quasi tutti, giovedì pomeriggio in pittura, ad ascoltare le informazioni della commissione del personale e discutere l'attuale situazione delle Officine, alle quali il lavoro non manca, ma dove non calano nemmeno i problemi.

L'atmosfera era caratterizzata da un disagio quasi palpabile tra le colleghe e i colleghi. Dall'anno scorso il lavoro non manca, ma il suo svolgimento non «gira» come dovrebbe, gli incarichi si sovrappongono e in parte si contraddicono, la loro esecuzione inesplica in pezzi che mancano o che non corrispondono. Molti quadri, i «capi» del personale delle Officine, se ne sono andati e il ritmo di questi avvicendamenti sembra confermare i dubbi del personale.

Lettera alle FFS

La commissione del personale e i tre sindacati presenti (SEV, Transfair e Unia) hanno in entrata distribuito una lettera inviata a fine anno al responsabile di P-OP, Thomas Brandt: quattro pagine fitte nelle quali sono elencate tutte le disfunzioni che non solo impediscono allo stabilimento industriale di crescere,

ma che a lungo andare rischiano di farlo definitivamente tramontare, commentate in dettaglio da Gianni Frizzo.

Oltre a quelli già indicati, i rappresentanti del personale hanno denunciato ancora una volta diversi fattori finanziari che tarpano le ali dell'operato delle Officine, che vanno dalla mancanza di strumenti informatici di fatturazione adeguati, all'imposizione di costi centrali troppo elevati.

Difficile situazione del personale

L'assemblea ha prestato particolare attenzione, né poteva essere altrimenti, alla situazione del personale, anch'essa contraddistinta da diversi problemi. Oltre al citato, importante ricambio tra i quadri superiori, che pone anche non pochi problemi dal punto di vista della conduzione tecnica e della continuità, tutti hanno denunciato l'importante ricorso al personale interinale. Dopo un calo del personale ad interim, faticosamente ottenuto dal comitato ai primi mesi del 2010 ha poi fatto seguito una nuova crescita, che ne ha riportato l'effettivo ad oltre 100 unità, concentrate per lo più nel settore carri.

Più precari che interinali

Alcuni di questi colleghi sono intervenuti in assemblea,



Le attività non mancano, ma...

formulando concretamente le sensazioni negative davanti a questa situazione: come può funzionare un reparto dove più della metà degli impiegati è ad interim? Perché si verificano queste situazioni? A chi competono le decisioni?

Altri interventi hanno dato anche risposte: per le assunzioni si cercano profili troppo ben qualificati per le attività svolte, ragion per cui chi arriva non è soddisfatto del lavoro e si rivolge altrove. Per le attività meno qualificate, si fa di conseguenza ricorso alle agenzie di lavoro temporaneo, il cui ruolo appare poco chiaro.

Un altro intervento ha poi sollevato un'ondata di emozioni: «Non siamo interinali, siamo precari! - ha esclamato un collega - Per noi, per le nostre famiglie, è difficile pianificare il futuro, si vive alla giornata,

mentre il lavoro c'è. Un'azienda come le FFS dovrebbe agire diversamente» è sbottato un collega, a lungo applaudito.

Prima risposta delle FFS

La lettera del comitato ha ricevuto una prima risposta in cui le FFS hanno ribadito il loro obiettivo di rilanciare la competitività delle Officine, permettendo loro di padroneggiare le attività e di inserirsi in nuovi mercati.

Vi è poi stato anche un incontro tra comitato e direzione di P-OP in cui sono stati discussi alcuni di punti sollevati dalla lettera. In entrambe le occasioni, le FFS riferiscono di un miglioramento della situazione del lavoro e della copertura dei costi riscontrato nella seconda metà del 2010, attribuibile alle attività svolte dopo l'esame della «task force» inviata da oltre Gottardo l'estate scorsa.

Richieste in aumento

Il personale non ha però la percezione di questi miglioramenti, ma ha piuttosto la sensazione di vedersi sgusciare di mano un momento molto favorevole. La ripresa congiunturale e l'inasprimento delle norme per il materiale rotabile a seguito della catastrofe di Viareggio hanno

portato un incremento delle richieste di manutenzione. Per le Officine, sarebbe importante potersi inserire in questi mercati, acquisendo nuove commesse, tanto più che anche le indicazioni strategiche pronunciate dalle FFS vanno proprio in questa direzione. Le due Officine che trattano materiale Cargo, ossia Bienne e Bellinzona, devono acquisire commesse di terzi per migliorare il proprio grado di copertura. I contatti non mancano, ma proprio in questa fase si constata che buona parte delle capacità produttive del 2011 sono occupate dai clienti interni.

Cercare alleanze

Le FFS intendono affrontare queste situazioni unicamente aumentando ulteriormente la produttività, già spinta negli ultimi periodi. Il comitato, è invece perplesso per questo approccio, in quanto le difficoltà attuali dovrebbero indurre alla massima cautela prima di comprimere ancora una volta i tempi di lavorazione.

Occorrerebbero invece provvedimenti immediati per ampliare le capacità produttive, quali il ricorso alle altre strutture vicine a Bellinzona, come le officine di Chiasso o i padiglioni nel frattempo chiusi di Biasca. Questo approccio andrebbe in direzione di una concretizzazione anticipata del centro cantonale di competenze per le attività di manutenzione, individuato anche dallo studio svolto la scorsa estate dalla SUPSI, su mandato del Consiglio di Stato, quale la miglior opzione per garantire un futuro alle Officine.

Per il comitato, sarebbe anche opportuno affiancare alla direzione una squadra di esperti, magari della stessa SUPSI o dell'USI, per individuare le cause degli attuali problemi e risolverli in modo definitivo. Sono questi i messaggi di cui il comitato si è fatto latore anche nei confronti del Consiglio di Stato e della deputazione ticinese alle Camere federali, incontrati nelle scorse settimane.



Pubblico folto, interessato e attivo

Grande successo della serata dedicata a «lavoro e parità» organizzata dal Gruppo Donne USS Ticino e Moesa

Parole che servono: «Nein, danke»

Nel 2008 in Svizzera le donne hanno guadagnato, nel settore privato, il 19,3% in meno rispetto agli uomini, nel 2006 questa percentuale era del 19,1%. In altre parole: la metà delle donne ha guadagnato un buon 19% in meno per rapporto alla metà degli uomini.

Il principio costituzionale della parità salariale tra donna e uomo per un lavoro uguale o di pari valore non è ancora realizzato. A 30 anni dall'approvazione dell'articolo costituzionale che sancisce la parità tra i sessi molto resta ancora da fare. È quanto è stato ribadito nel corso di una serata organizzata dal Gruppo Donne USS Ticino e Moesa in partenariato con l'Ufficio legislazione e pari opportunità del Canton Ticino e la Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino). Una serata dedicata al tema del lavoro e del salario (centrali in un discorso di raggiungimento della parità tra i generi) che si è conclusa con una festa di compleanno per i 40 anni del suffragio femminile sul piano federale.

«Mediamente in Svizzera i salari femminili sono chiaramente più bassi rispetto a quelli degli uomini. La percentuale discriminante costituisce circa i due quinti di questa differenza salariale». È quanto ha ricordato l'avvocata Marilena Fontaine, delegata alle pari opportunità del Canton Ticino, presentando la piattaforma www.equality-salario.ch; uno strumento di lavoro utile e versatile per realizzare la parità in azienda. «Le disparità salariali tuttora esistenti tra donne e uomini - sottolinea Marilena Fontaine - mostrano però che la parità salariale non è ancora stata raggiunta. Il divario tra i salari delle donne e degli uomini potrà essere ulteriormente ridotto se lo Stato, le imprese, i quadri superiori, i responsabili del personale e le lavoratrici e i lavoratori, continueranno ad impegnarsi



lottando contro le discriminazioni».

Dati eloquenti

Uno studio condotto sul piano federale arriva alla conclusione che la percentuale discriminante non è praticamente cambiata tra il 1998 e il 2000. Dal 2000 vi è una tendenza alla riduzione delle differenze salariali discriminatorie. Nel 2006 il valore discriminante ha toccato il punto più basso con il 38,7% delle differenze salariali: nel 2006, nell'economia privata, le donne hanno guadagnato il 9,1% in meno rispetto agli uomini a causa del loro sesso. La riduzione della discriminazione salariale è stata riscontrata in quasi tutti i settori. Nell'amministrazione federale la differenza salariale discriminante è inferiore e ha toccato nel 2006 il 17% delle disparità salariali: le donne a causa del loro genere hanno guadagnato il 3,2% in meno degli uomini. Nel confronto regionale, la discriminazione nei confronti delle donne per quanto riguarda i salari del 2006 si è rivelata essere tendenzialmente più bassa nella regione del lago Lemano (7,8%) mentre nella Svizzera orientale (12,2%) e in Ticino (13,3%) si sono riscontrati i valori più alti.

L'ampiezza della discriminazione salariale varia chiaramente tra i singoli settori. Ai livelli più bassi troviamo le

istituzioni private del settore sanitario e sociale con una percentuale discriminante della differenza salariale del 4,1%, mentre i valori maggiori si riscontrano nell'industria tessile e della lavorazione della pelle (17,2%), con valori tra il 13% e il 16%, come pure importanti sono le differenze nel secondo settore (fatta eccezione per l'industria chimica che con l'8,1% presenta la quota più bassa di disparità salariali discriminatorie).

A pesare sulle disparità salariali ci sono tuttavia diversi fattori, come spiega Anita Testa-Mader, psicologa, ricercatrice e membra della Commissione federale per le questioni femminili.

«A prima vista la parità salariale sembra una rivendicazione ugualitaria puramente quantitativa. Ma in realtà la questione è molto più complessa».

Oltre la questione finanziaria

Le disparità salariali, soprattutto quelle indirette, hanno infatti un significato che va al di là della questione finanziaria e mettono in discussione aspetti economici e sociali, ma anche relazioni e rappresentazioni dei ruoli di donne e uomini sia sul piano collettivo sia sul piano individuale. E Anita Testa-Mader conclude con un appello al coraggio: «Io credo che la parità salariale - sulla base di un salario dignitoso - sia una

condizione per poter affrontare altre scelte nella vita e nella coppia, ad esempio permettersi un lavoro a tempo parziale se lo si desidera (sia per l'uomo che per la donna) per occuparsi dei propri figli o per altre attività, per affermare le proprie competenze nel mondo del lavoro, ma facendo attenzione a che le «virtù femminili» (le capacità di relazione, di attenzione, di cura) non diventino un ulteriore elemento di precarizzazione. Bisogna imparare a essere sfacciate, come si dice nel filmato, oppure come alcuni giorni fa a Massagno ha affermato Lorella Zanardo, l'autrice del documentario «Il corpo delle donne», raccontando un episodio della sua giovinezza, ad imparare a dire *Nein danke*, con il tono di una sua amica tedesca e non con l'imbarazzo di lei giovane italiana che lo diceva abbassando la testa per il timore di non essere così più gradita. Forse il tema della rappresentazione del corpo delle donne nella televisione italiana e «l'adesso basta» che molte di loro diranno il prossimo 13 febbraio nelle piazze italiane può sembrare lontano da quello della parità salariale. Ma io credo che ciò che li accomuna sia la volontà delle donne di affermare la propria dignità e chiedere - nel caso dei salari - che il proprio lavoro sia riconosciuto e valorizzato non solo a parole».

frg

SOLO PER LUI: CONCORSO PER CHI CONCILIA FAMIGLIA E LAVORO

«Nei prossimi mesi sarà lanciato il concorso per uomini che nella Svizzera italiana meglio conciliano lavoro e famiglia. La valorizzazione delle buone pratiche sarà uno strumento centrale nell'ambito del progetto LUI». LUI, dunque, è un progetto della SIC Ticino lanciato ufficialmente da Sabrina Guidotti (sociologa e responsabile dei progetti). Il progetto, che durerà fino all'autunno 2013, vuole «mostrare e convincere gli uomini che un buon lavoratore non è necessariamente colui che lavora a tempo pieno. Si vuole inoltre motivare gli uomini a trovare modalità che permettano di conciliare maggiormente impegni professionali e impegni di cura». Guidotti ha ricordato che per un pubblico maschile, la promozione del tempo parziale, passa attraverso un lavoro di legittimazione alla richiesta di tale modalità lavorativa che presuppone una

concezione più ampia di sé (non solo lavoratore ma anche padre). L'idea di lanciare un concorso pubblico che premia uomini che ben conciliano lavoro e famiglia, vuole rappresentare un contributo per promuovere una visione della parità tra i generi che supera gli stereotipi e la tradizionale divisione dei ruoli, che finisce per penalizzare non solo (e principalmente le donne), ma anche gli uomini. Il progetto LUI comprenderà anche momenti di accompagnamento formativo per quegli uomini che intendono pianificare una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia. «Invito tutti gli uomini che prestano attenzione alla conciliazione lavoro / famiglia, a partecipare al concorso» conclude Sabrina Guidotti ricordando che il percorso verso la parità è fatto anche di piccoli cambiamenti che hanno un grande valore.



»Reclutare è anche redditizio: chi recluta 20 nuovi membri al SEV può guadagnare sino a 1000 franchi «

Kurt Nussbaumer, presidente centrale VPT

Lo scorso anno, la sottofederazione del personale delle imprese di trasporto concessionarie VPT ha acquisito 200 nuovi membri

«Il piccolo SEV» vuole crescere

In questa intervista, il presidente centrale Kurt Nussbaumer commenta la nuova struttura per settori, il reclutamento e gli obiettivi 2011 della VPT, nonché la collaborazione con le sottofederazioni del personale FFS e con gli altri sindacati.

contatto.sev: Dallo scorso anno, la VPT dispone di una nuova struttura (vedi riquadro). Che esperienze avete fatto?

Kurt Nussbaumer: La fase di introduzione non è ancora completata. Questo è il primo anno in cui le strutture dei singoli settori organizzano i loro convegni in modo indipendente. L'anno scorso hanno infatti potuto contare sulla collaborazione della sottofederazione, fosse anche solo per le questioni amministrative. La nuova organizzazione per settori si sta però dimostrando valida.

E come funziona il nuovo comitato centrale ridotto da 27 a 20 membri?

La collaborazione tra comitato e commissione centrali è ottima. I nuovi eletti hanno portato molto slancio e siamo tutti molto motivati.

Sei soddisfatto da quanto ottenuto dalla VPT lo scorso anno?

Penso possiamo essere particolarmente fieri del fatto che non solo abbiamo mantenuto il nostro effettivo di membri, ma abbiamo potuto incrementarlo di 200 nuove colleghe e colleghi, grazie anche al concorso promosso dalla VPT, che metteva in palio soggiorni al Brenscino. Vi abbiamo destinato quasi tutto il budget a disposizione del reclutamento. La sottofederazione prevede pertanto

una nuova azione anche per il prossimo autunno, proprio per motivare i nostri affiliati a reclutare nuove colleghe e nuovi colleghi.

Voi restate quindi fedeli al principio dei colleghi che reclutano colleghi?

Penso sia l'unico sistema che veramente funziona, anche se va detto che tutto dipende anche dal funzionamento dell'operato di un comitato.

Non fate quindi conto di assumere una persona incaricata del reclutamento?

No, in quanto non siamo convinti che sia l'approccio giusto. Del resto,

reclutare è già oggi un'attività che può risultare redditizia. Chi recluta 20 nuovi membri al SEV può guadagnare sino a 1000 franchi.

»I sindacati dell'USS devono mettersi d'accordo sui settori che vogliono rappresentare.«

Qual è il maggior potenziale di reclutamento per il SEV?

Sicuramente, nel settore bus e in quello turistico. Il trasporto urbano e suburbano ha bisogno di personale per far fronte alla crescita della popolazione e della mobilità. Si tratta di personale che vogliamo reclutare. Abbiamo potenziale di crescita anche presso le grandi sezioni, come la BLS, la cui crescita a seguito della fusione con la RM ha reso per qualche tempo difficile il lavoro sindacale nei singoli settori. In genere, è importante presentare il SEV non appena una o un

ha reclutato numerosi membri. Cosa ne pensi?

Penso che in seno all'USS i sindacati debbano mettersi d'accordo sui settori che vogliono rappresentare. Essi devono andare a quelli che

dispongono del necessario know-how. Nel trasporto pubblico, si tratta chiaramente del SEV o, come nel caso della VBZ, della VPOD. Del resto, non avrebbe nessun senso che SEV o VPOD si lanciasse in un'azione di reclutamento nel commercio al dettaglio. Dovremmo assumere personale che conosce il settore, disperdendo così le forze. Io vedrei l'organizzazione mantello USS trasformarsi in un sindacato per tutti i settori, che verrebbero seguiti dagli attuali responsabili. Avremmo così gli at-

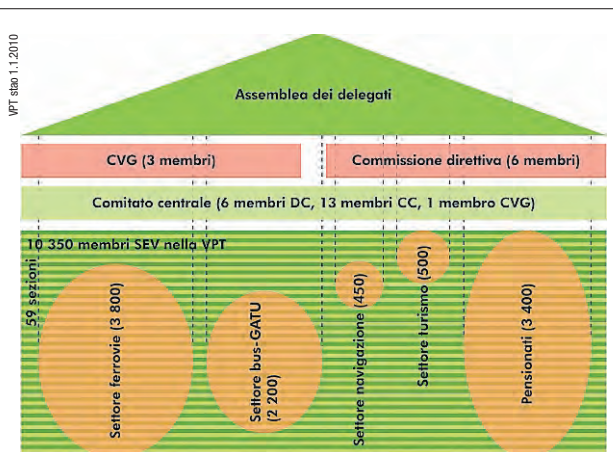
LA STRUTTURA VPT

Dal 1. gennaio 2010, la sottofederazione VPT è suddivisa in cinque settori: ferrovia, bus-Gatu, navigazione, turismo e pensionati, diretti da responsabili eletti tra i militanti e assistiti da un segretario SEV.

Ogni settore svolge almeno un convegno all'anno, volto a trattare i temi specifici della categoria e che nomina i 13 rappresentanti settoriali in seno al comitato centrale: 4 per la ferrovia, 3 per bus-Gatu e 2 per ognuno degli altri settori.

Del comitato fanno inoltre parte anche i 6 membri della commissione centrale e un membro della commissione di gestione, per un totale di 20 membri.

I settori comunicano poi le loro rivendicazioni specifiche al comitato centrale, unitamente alle impressioni dalle assemblee.



Hanno anche la facoltà di presentare proposte, che il comitato centrale trasmette all'assemblea dei delegati, al comitato SEV o al congresso. Questa struttura permette da un canto alla base di discutere e portare avanti i propri problemi e dall'altro di evitare che una parte

dell'assemblea si senta esclusa da una discussione che non la riguarda. Le questioni statutarie che riguardano l'attività della sottofederazione in quanto tale vengono trattate dal comitato e dalla commissione centrale.

»È importante presentare il SEV non appena un collega inizia il suo nuovo lavoro.«

collega inizia il suo nuovo lavoro. A medio termine, vogliamo riportare la VPT sopra gli 11.000 membri.

Sino ad oggi, in seno all'USS erano il SEV, la VPOD (presente in alcune aziende di trasporto urbano) e Comunicazione, ora Syndicom (per le autopostali) a essere presenti presso i trasporti pubblici. Essi evitavano di sottrarsi reciprocamente membri. L'anno scorso, presso la VBZ di Zurigo è però comparsa Unia che

tuali segretari di Unia che si occupano dell'edilizia e dell'industria e i professionisti del SEV, o di Syndicom del trasporto pubblico. In questo modo, eviteremmo diversi doppioni. Si tratta però di una visione poco realistica, almeno per il momento.

La VPT che collaborazione ha con gli altri sindacati?

La nostra sottofederazione ha pochi contatti con gli altri sindacati, che avvengo-

INTERVISTA



Il presidente centrale Kurt Nussbaumer premia i tre migliori reclutatori VPT della Svizzera centrale, al convegno svoltosi nel novembre 2010 a Gümligen. Premiazioni simili hanno avuto luogo in tutta la Svizzera.

no piuttosto a livello delle sezioni, specie nelle imprese dove sono presenti più sindacati, con i quali costituiremo per lo più comunioni per le trattative salariali o di rinnovo dei CCL. In alcune sezioni abbiamo anche doppie affiliazioni, come presso la STI con la VPOD.

Oltre al reclutamento, quali sono le priorità sindacali della VPT per quest'anno?

Vogliamo concludere CCL con quelle aziende che ancora non ne dispongono. Abbiamo per esempio trattative in corso con la comunità di trasporto di Zurigo (ZVV). A Zurigo e nel Vallese vorremmo anche elaborare un contratto cantonale del settore Bus, anche per riuscire a indurre le aziende ancora restie a concludere dei CCL. Inoltre vogliamo evitare qualsiasi peggioramento per i lavoratori nella prossima revisio-

ne della legge sulla durata del lavoro (LdL).

Il SEV intende partecipare attivamente alla raccolta delle firme per l'iniziativa sui salari minimi. Vi sono membri della VPT che guadagnano meno di 22 franchi?

Sì, l'iniziativa porterebbe senz'altro benefici, per esempio nel settore turistico o presso la ristorazione ferroviaria, in cui l'iniziativa può costituire anche un argomento di reclutamento.

E quali argomenti vuole promuovere la VPT in seno al SEV?

L'introduzione di una quota dipendente dal reddito, che era prevista anche dal progetto di fusione con il sindacato della comunicazione. Vorremmo anche fare in modo che le eventuali dimissioni fossero inviate direttamente alla centrale, e non più alle sezioni. Spesso

la loro trasmissione avviene con ritardo e ciò ci impedisce di avere una visione complessiva dell'evoluzione dei membri.

Come giudichi la collaborazione con le sottofederazioni del personale FFS?

La collaborazione è ottima anche in seno al comitato SEV, dove cresce la comprensione reciproca dei problemi, anche se il tempo ristretto a disposizione ci impone spesso di concentrarci sulle nostre specifiche competenze. Vi sono però anche senz'altro sinergie a nostra disposizione. Per esempio, anche alla VPT abbiamo macchinisti di tratte a scartamento normale, ai quali possiamo offrire congiuntamente alla LPV corsi di preparazione per gli esami periodici. Altre possibilità di collaborazione sussistono per il personale di vendita, della linea e in altri ancora.

Come fai a conciliare la tua attività professionale con quella sindacale e gli impegni di padre di famiglia?

È in primo luogo mia moglie ad occuparsi dei figli. Per farlo, ha interrotto la sua professione di infermiera. Io trascorro il mio tempo libero principalmente con la famiglia. Nei fine settimana, limito la mia attività per il SEV alle sole serate, con le eccezioni di qualche domenica pomeriggio di cattivo tempo. Devo concentrarmi maggiormente sulle priorità, in quanto questa situazione pone molte esigenze, alle quali non è facile rispondere. D'altra parte, stare con la famiglia e i figli è molto arricchente. Da loro si riceve molto.

Markus Fischer

BIO

Kurt Nussbaumer (48) è cresciuto nei trasporti pubblici. Suo padre lavorava nell'officina della Wyental-Suhrental-Bahn (WSB) a Schlossrued AG. Lui ha poi svolto un tirocinio presso le RhB, dove ha lavorato come dirigente d'esercizio per 15 anni, assumendo nel contempo la carica di presidente della sezione VPT RhB. Nel 1995 è poi passato alla WSB, per lavorare al centro di telecomando di Aarau. Dal 2004 è capoteam a Suhrental. Nel 2003 è diventato segretario centrale della VPT e nel 2006 presidente. Ha quindi ridotto il suo grado d'impiego del 20%, ricevendo una indennità dal SEV. Kurt Nussbaumer vive con sua moglie a Schlossrued. Dall'estate scorsa, con loro abitano i figli adottivi Jonas (7), Julia (3½) e Dominic (2½).



Keystone

»Parliamoci chiaro, l'Al è in uno stato di fallimento tecnico! Ha un debito di 15 miliardi e perde ogni anno oltre un miliardo. Solo gli interessi del debito ammontano a 300 milioni di franchi all'anno.«

Yves Rossier, direttore dell'UFAS

Incontro con Yves Rossier, direttore dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)

«Il lavoro contribuisce alla ricchezza del nostro sistema sociale»

Yves Rossier ha incontrato contatto.sev per un'intervista a tutto campo: AVS, Al, Secondo pilastro (Ascoop e Cassa pensione delle FFS comprese), lavoro, solidarietà e Stato sociale.

Davanti al suo ufficio, una caricatura rappresenta il direttore dell'UFAS nei panni di una locomotiva trainante un treno denominato «Rossier Express». Yves Rossier è, infatti, un fanatico di treni. La sua velocità di pensiero richiama quella di un TGV. Tutti in carrozza, si parte!

contatto.sev: *Pensa che un giorno tutte le casse pensioni beneficeranno di un tasso di copertura ottimale?*

Yves Rossier: Tutte le casse sono confrontate con un

grande problema: la redditività dei capitali non è sufficiente per pagare le prestazioni che la legge esige. La situazione della Cassa pensioni delle FFS è più grave perché prima deve recuperare il proprio ritardo (cf. riquadro a pagina 10).

In fin dei conti sono gli assicurati attivi, attraverso i contributi di risanamento, e i pensionati, privati del rincaro sulle rendite, che fanno le spese di questa situazione.

La cassa pensione è un insieme di fattori di solidarie-

tà. E la solidarietà funziona solo quando tutti sono d'accordo di portare il proprio contributo, comprese le aziende. Che questo sia sgradevole, lo posso perfettamente capire. Ma senza questo scambio di sacrifici, faremmo saltare un sistema intero di solidarietà.

Ma lei non ha l'impressione che il secondo pilastro somigli piuttosto a un casinò che a un sistema di solidarietà? Certi baroni della finanza giocano e guadagnano molto con il mercato dei capitali, mentre i sala-

riati pagano i contributi e ci lasciano le penne...

Qualificare il secondo pilastro di casinò è uno slogan. La situazione attuale è lo specchio delle difficoltà che

l'AVS a medio termine è garantita: i problemi di finanziamento si porranno tra il 2021 e il 2030. Ma dopo, indipendentemente da quello che succederà, avre-

» Il baby-boom – nascite comprese tra il 1945 e il 1965 – ha rappresentato l'esplosione demografica più forte di tutta la storia dell'umanità. «

incontriamo per finanziare le prestazioni. Il Consiglio federale e il Parlamento avevano proposto di abbassare il tasso di conversione. Una soluzione respinta dal popolo svizzero il 7 marzo 2010. Occorrerà individuare altre soluzioni. Ma se parlando di casinò allude alle spese amministrative delle casse pensioni, deve sapere che queste spese sono molto contenute rispetto alle altre esigenze. Attualmente all'UFAS stiamo redigendo un rapporto per il Consiglio federale in cui proponiamo una serie di misure per migliorare la situazione della nostra previdenza professionale. Tra di esse figura un punto concernente le spese amministrative delle casse pensioni.

E sul fronte dell'AVS ?

Il problema del finanziamento dell'AVS è diverso da quello delle casse pensioni. La salute finanziaria del-

mo bisogno di un finanziamento maggiore. Dopo che lo scorso autunno il Parlamento ha affossato l'undicesima revisione, il consigliere federale Didier Burkhalter desidera dapprima riunire in un atto legislativo gli adeguamenti tecnici che non sono stati contestati. In un secondo tempo, il Dipartimento federale dell'Interno elaborerà un progetto che sarà sottoposto al Parlamento la prossima legislatura.

Perché dopo il 2021 l'AVS avrà bisogno di un maggiore finanziamento?

Saremo di fronte ad un cumulo di problemi: viviamo più a lungo e il grosso della generazione del baby-boom andrà in pensione. In sé vivere più a lungo è una buona cosa; il contrario, come è accaduto in Russia o in Sudafrica, sarebbe disastroso per la Svizzera. Il baby-boom – nascite comprese

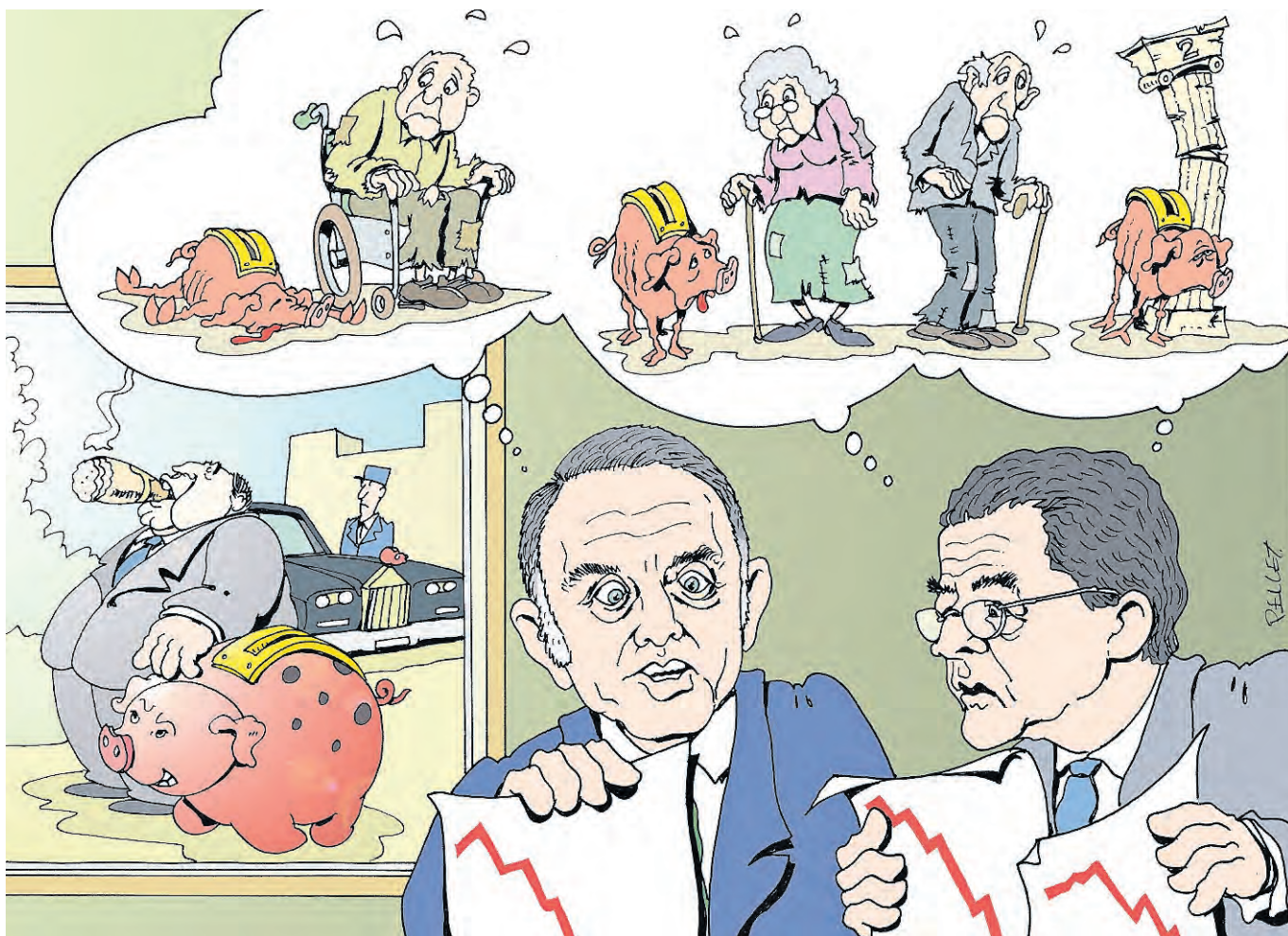
L'UFFICIO FEDERALE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI

Nel suo settore di competenza – comprendente AVS, assicurazione invalidità, prestazioni complementari, previdenza professionale (casse pensioni), indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio militare e in caso di maternità e assegni familiari – l'UFAS garantisce la cura e il costante aggiornamento del sistema. L'UFAS non ha dunque la responsabilità di tutte le assicurazioni sociali: assicurazione malattia e infortuni dipendono dall'Ufficio federale della sanità pubblica (Dipartimento dell'interno). È competente a livello federale per i settori della famiglia, infanzia, gioventù, strutture per invalidi e vecchiaia, per i rapporti intergenerazionali e per questioni generali di politica sociale.

Oltre a controllare l'attività degli organi esecutivi, elabora le modifiche di legge necessarie per tenere il passo con l'evoluzione sociale e funge in parte – per esempio nel settore del finanziamento iniziale della custodia di bambini complementare alla famiglia – anche da organo esecutivo. Yves Rossier dirige l'UFAS – che conta circa 300 collaboratori – dal 2004. Il budget annuo ammonta a circa 13 miliardi di franchi, di cui l'essenziale è destinato ai pagamenti agli assicurati (AVS, Al, IPG, PC) e alle sovvenzioni destinate a terzi (assegni familiari, strutture di accoglienza per l'infanzia, organizzazioni per la gioventù).

www.ufas.admin.ch

DOSSIER



La perennità e l'equilibrio del finanziamento delle assicurazioni sociali: una grande preoccupazione per il consigliere federale Didier Burkhalter e il suo capo del servizio preposto, Yves Rossier.

tra il 1945 e il 1965 - ha rappresentato l'esplosione demografica più forte di tutta la storia dell'umanità. Dunque viviamo più a lungo e coloro che andranno in pensione saranno sempre più numerosi.

Quali sono le sue proposte per garantire il finanziamento dell'AVS, problematico a causa dell'invecchiamento della popolazione?

Anche se da quest'anno gli svizzeri si mettersero a concepire un sacco di bimbi, nei prossimi 25 anni la situazione non cambierebbe. L'AVS è finanziata dal lavoro delle persone. È il lavoro che contribuisce alla ricchezza del nostro sistema sociale. I lavoratori immigrati, in particolare quelli giunti in Svizzera dopo gli Accordi

bilaterali sulla libera circolazione delle persone, contribuiscono ad alimentare le casse dell'AVS. Un contributo stimato in miliardi di franchi che abbiamo incassato nelle assicurazioni sociali grazie al prelievo sui salari di questi nuovi lavoratori migranti. Le donne, sempre più numerose sul mercato del lavoro, danno ugualmente un importante contributo al finanziamento del nostro sistema sociale. Aumenta anche il numero di giovani pensionati che lavora tra i 65 e i 70 anni. Più persone lavoreranno, meglio starà il nostro sistema sociale.

Sta preparando la via per la pensione a 67 anni, cara all'ex consigliere federale Couchepin...

Già oggi i due terzi degli uomini non vanno in pensione a 65 anni. Un terzo va in pensione prima, un terzo lavora tra i 65 e i 70 anni e il terzo che rimane cessa la propria attività a 65 anni.

Su che cosa si basa per affermare che un terzo degli uomini lavora tra 65 e 70 anni?

Abbiamo svolto un'inchiesta presso 1,2 milioni di persone. Mai prima d'ora nel nostro Paese era stata svolta un'inchiesta di questa portata sulla situazione finanziaria delle persone. Non si è trattato di un'inchiesta telefonica, ma di una verifica sulla base delle dichiarazioni di imposta e sui dati relativi alle assicurazioni sociali. A nostra grande sorpresa abbiamo constatato che il 32,1% degli uomini tra i 65 e i 70 anni, svolgono un'attività lucrati-

va. Il risultato di questa inchiesta si basa anche sulla certezza che le persone non guadagnano meno rispetto a quanto dichiarato al fisco...

Ci sono molte persone che vivono solo grazie alla rendita AVS?

No, soltanto il 2,5% dei pensionati vive solo grazie all'AVS. So che ci sono persone che affermano il contrario, perché si basano solo sul reddito individuale. Si pensi a una coppia di pensionati in cui la donna non ha mai avuto un'attività lucrativa: la coppia percepisce la rendita AVS e la rendita della cassa pensione del marito. In questo caso il reddito che si deve considerare è quello familiare e non quello individuale. La povertà strutturale delle persone anziane non esiste più; oggi tocca le famiglie monoparentali e i working poors.

Molti pensionati ricevono la prestazione complementare. Come se lo spiega?

La maggioranza dei pensionati percepisce le prestazioni complementari quando entrano in casa anziani dove un posto costa tra i 6000 e gli 8000 franchi al mese. Concretamente le prestazioni complementari servono a finanziare le cure.

All'inizio di gennaio l'IVA è aumentata per risanare l'AI. Quali le prospettive di questa assicurazione?

Parliamoci chiaro: l'AI è in uno stato di fallimento tecnico! Ha un debito di 15 miliardi e ne perde ogni anno oltre uno. Solo gli interessi del debito ammontano a 300 milioni di franchi all'anno. L'aumento della IVA è garantito solo per 7 anni.

(continua a pagina 10)

(continua da pagina 9)

Questo finanziamento aggiuntivo serve unicamente a colmare il deficit annuale dell'AI. Per risanare in modo duraturo l'AI, è necessario risparmiare. Il contenimento dei costi è del resto al centro della VI revisione dell'AI. Su mandato del Parlamento abbiamo proposto una serie di misure per assicurare un risparmio nella voce "spese". Se il Parlamento dovesse dire «no, queste misure di contenimento sono eccessive», allora sarà necessario prevedere un finanziamento supplementare per garantire la perennità dell'AI.

Come è possibile avere un'assicurazione invalidità così mal messa?

Una simile domanda può avere un interesse storico. Il mio dovere è un altro: individuare delle soluzioni per risanare la situazione nel quadro della VI revisione dell'AI. Le decisioni saranno prese dal Consiglio federale prima e successivamente dal Parlamento. E forse anche dal popolo.

Dopo la V revisione dell'AI, con un drastico giro di vite alle prestazioni, quante rendite sono state soppresse?

Con la V revisione, abbiamo voluto fare dell'AI quel-

lo che avrebbe dovuto essere dall'inizio, ossia un'assicurazione di integrazione. Ci siamo dunque concentrati sul mantenimento dell'impiego e non sulla soppressione delle vecchie rendite. Risultato? Il numero delle nuove rendite si è dimezzato. Abbiamo parecchio investito, e con un discreto successo, nelle misure di reinserimento professionale. Ma quando ci si porta dietro un tale debito, non basta. E anche in questo caso l'obbligo di risanamento ci è imposto dalla legge.

Lei ha detto che è il lavoro a contribuire alla ricchezza del nostro sistema sociale. Ma che cosa fa l'UFAS per anticipare l'esclusione dal mercato del lavoro di numerosi giovani perché privi di esperienza, delle donne perché devono occuparsi della famiglia e di coloro che hanno superato i 55 anni e non vengono più ritenuti abbastanza produttivi?

La situazione non è così nera. In Svizzera abbiamo un tasso di attività tra i più alti dell'OCSE. E' vero, avere dei figli limita la capacità di lavoro delle donne. Ma per superare questo ostacolo abbiamo lanciato un programma per promuovere le strutture di accoglienza. Grazie a questo programma, attivo da 8 anni, abbiamo creato 25000 posti negli asili nido.

Christiane Brunner suggerisce di creare degli asili nido nelle stazioni. Cosa ne pensa?

Non abbiamo mai ricevuto un progetto in tale senso. Sono principalmente i comuni a sottoporci

CASSA PENSIONI FFS E ASCOOP

I dossier delle due casse pensioni sono transitati dall'UFAS. Il suo direttore Yves Rossier ne ha parlato nel corso della nostra intervista. «Il ruolo dell'UFAS è stato diverso nei due dossier. «Alla cassa pensioni delle FFS abbiamo dovuto dire: attenzione, non avete soldi! Ma il nostro ruolo è stato in fondo marginale. Spetta al Consiglio federale e al Parlamento decidere se la Confederazione deve partecipare al risanamento. Tutto l'arco politico del Parlamento ha constatato che lo sforzo di risanamento è reale, sia da parte dei dipendenti delle FFS, sia da parte dell'azienda. La decisione del Consiglio degli Stati e della Commissione delle finanze del Consiglio nazionale di

elargire un contributo di 1,148 miliardi è un primo passo, ma non basta.

Per quanto riguarda Ascoop, la situazione era diversa di partenza, dal momento che ci sono stati gravissimi problemi di gestione. L'obiettivo dell'UFAS è stato quello di fare di tutto affinché affiliati attivi e pensionati trovassero in una sistemazione corretta. La creazione della nuova cassa Symova e la parziale liquidazione di Ascoop non hanno leso gli interessi degli assicurati, che sono però chiamati a versare maggiori contributi ed è occorso un lavoro lungo e faticoso per convincere i datori di lavoro a cercare buone soluzioni».

AC

dei progetti. Ma l'idea di Brunner a priori mi pare buona.

E i giovani?

Sono loro ad avere maggiori difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro, generalmente perché non sono riusciti a portare a termine una formazione. Il problema della disoccupazione giovanile, è la durata. Secondo Serge Gaillard, la maggior parte trova un'occupazione dopo sei mesi. Ciò sarebbe sopportabile, ma per i giovani che vivono una disoccupazione prolungata, il discorso è molto diverso. La risposta a questo problema è incontestabilmente la formazione.

Che dire di coloro che alla soglia dei 55 anni faticano a conservare l'impiego?

Anche per loro la medesima risposta: formazione. Bisognerebbe porsi piuttosto la domanda sulle misure di formazione e di riqualifica professionale dopo i 50 anni. Si ha tendenza a dire che dopo una certa età un tale investimento non vale la pena. Secondo me è sbagliato. Abbiamo sempre più bisogno di questo tipo di competenze.

I dipendenti dei trasporti pubblici si lamentano di essere vittime di atti di inciviltà e perfino di atti di violenza. Il programma lanciato dall'UFAS «I giovani e la violenza» si è chinato su questa problematica?

L'obiettivo di questo pro-

gramma è di porre i fondamenti per una pratica duratura della prevenzione. In quest'ottica incitiamo cantoni e comuni a coordinare progetti ed esperienze in materia di prevenzione contro la violenza giovanile. Nel nostro sistema politico federalista, molto spesso si ha la tendenza a ignorare che cosa fa il proprio cantone vicino.

Nel nostro Paese la demarcazione politica tra sinistra e destra è sempre più accentuata. Questo fatto può contribuire a frenare le riforme in materia di assicurazioni sociali?

L'UFAS è al servizio della politica. Il nostro lavoro è quello di segnalare i problemi con trasparenza, proporre soluzioni e riaffermare il principio della solidarietà. E se la volontà politica è data, possiamo proporre riforme ben sapendo che spetta al popolo l'ultima parola.

Qual è la sua definizione di solidarietà?

Quando paga le quote a un sindacato, lei non si chiede se a fine anno ha ottenuto tutte le prestazioni per le quali ha pagato il suo sindacato. Lo stesso discorso vale per lo Stato sociale. Una solidarietà che non sono disposto a sostenere concretamente, non è una solidarietà. E' self-service. La solidarietà non è chiedere ad altri di darci dei soldi. La solidarietà non è né carità, né self-service: è essere convinti che radunare le

forze per affrontare un problema, significa risolverlo molto meglio rispetto ad un'azione individuale.

Nel 2013 l'UFAS festeggerà il suo centesimo anniversario. Che cosa le piacerebbe ricevere come regalo?

Mi piacerebbe che si trovasse una soluzione per assicurare la stabilità del sistema delle casse pensioni. E' una questione che mi preoccupa molto e che è più urgente del finanziamento dell'AVS. Per la previdenza professionale dobbiamo trovare delle soluzioni entro il 2013.

Alberto Cherubini/frg

INFO

Le soluzioni del SEV e dell'USS ai problemi delle assicurazioni sociali sono diverse da quelle esposte dal direttore dell'UFAS. I sindacati hanno per esempio combattuto con successo l'abbassamento del tasso di conversione del secondo pilastro.

Sul nostro sito internet www.sev-online.ch è possibile scaricare il documento dell'Unione sindacale svizzera in lingua francese «Sécurité sociale: les nouveautés 2011», che illustra tutti i cambiamenti al primo gennaio 2011 delle nostre assicurazioni sociali e la risoluzione «Per uno stato sociale forte» adottata dal recente congresso USS.



Yves Rossier dirige l'UFAS dal 2004.

Trattative per il CCL delle ferrovie retiche

Priorità a salari e durata del lavoro

La conferenza CCL RhB del SEV ha dedicato un seminario di due giorni all'evoluzione del contratto collettivo di lavoro, invitando come relatori Jérôme Hayoz, responsabile della formazione del SEV, Nick Raduner del centro di competenza salario del SEV.

Il secondo giorno ha visto anche la partecipazione di Martin Allemann, del centro di competenze della durata del lavoro per analizzare le norme interessanti il turno di lavoro e quello di riposo.

Tre priorità

I due giorni hanno permesso ai partecipanti di individuare tre ordini di priorità per i contenuti che l'evoluzione del CCL dovrà avere:

1. Evitare di procedere alla disdetta del CCL, puntando ad una sua evoluzione ed elaborando con la direzione delle RhB una convenzione che permetta di applicare i risultati delle trattative all'1° gennaio 2012. In caso di fallimento delle trattative, dovrà essere negoziata la riduzione del termine di disdetta.

2. Il SEV deve puntare alla rinegoziazione del sistema salariale, compreso il sistema di

valutazione del personale e delle norme sulla durata del lavoro.

La conferenza ha discusso in modo molto approfondito anche diversi modelli salaria-



A materiale moderno devono corrispondere condizioni di lavoro moderne.

3. All'unanimità, la conferenza ha anche espresso l'indicazione di discutere singole norme riguardanti il congedo di paternità, le indennità e il rimborso spese, i licenziamenti antisindacali, modalità di beneficio delle GAS e l'ammontare del contributo per le spese di applicazione.

Rivendicazioni per le BAR e il sistema salariale

Secondo il SEV, la durata del lavoro e del riposo devono tutelare la sicurezza, la salute e la qualità di vita del personale. Oltre alla LdL e alle norme di applicazione generale, il CCL deve considerare anche le regolamentazioni settoriali (BAR).

li, giungendo alla conclusione di rivendicare il rispetto dei seguenti valori: un'effettiva trasparenza, la prevedibilità dell'evoluzione salariale (con avanzamenti pianificabili), valutazione personale indipendente dalla determinazione dello stipendio, nessuna quota alla prestazione né sistema di gratifiche, partecipazione agli utili per tutti.

I punti principali delle trattative verranno fissati nelle prossime settimane unitamente alle RhB e a transfair.

Peter Peyer

TRE DOMANDE A PETER PEYER

Il CCL RhB è entrato in vigore nel luglio 2008. Come mai il SEV spinge per nuove trattative?

Il CCL attuale ha senz'altro permesso di fare ottimi progressi, per esempio con la settimana di vacanza in più. D'altra parte, ha creato aspettative che non ha finora mantenuto, per esempio con il nuovo sistema salariale, o con il colloquio di valutazione, che non andava a premiare le buone prestazioni, ma a demotivare numerosi dipendenti.

Cos'è cambiato rispetto alle trattative 2007?

Dobbiamo ammettere che allora abbiamo peccato di inesperienza. Ma ci è servito e adesso siamo molto più preparati e motivati. Sappiamo cosa vogliamo, abbiamo discusso a fondo i temi critici e non ci lasceremo quindi più sorprendere dalle trattative.

Sembra sin troppo positivo. Non vedi alcun pericolo?

Fino adesso, tutto è andato molto bene. I membri della conferenza CCL constatano

che prendiamo molto sul serio le loro rivendicazioni e che ci prepariamo seriamente.

Dobbiamo però anche tener conto che nelle trattative vi è una controparte, che non sta unicamente a sentire, ma che può avere idee anche diametralmente opposte alle nostre. È lì che si vedrà se siamo preparati a sufficienza. A contare, sarà poi solo il risultato il 1° gennaio 2012.



DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

Laicità per libertà

Finché è Berlusconi ad affermare che Mubarak è un uomo saggio e resta il punto di riferimento dell'Occidente, poco male: la sua credibilità come statista non supera la soglia del bunga-bunga. Ma se è l'ex premier inglese Tony Blair a chiedere per l'Egitto «un cambiamento nella stabilità» c'è da preoccuparsi. Non perché Blair sia mai eccelso in materia di politica internazionale: a screditarlo per l'eternità resta la sua stretta alleanza con Gorge W. Bush, con le nefaste conseguenze che tutti conosciamo. Ma perché è a lui che il «quartetto» (ONU, Unione Europea, USA e Russia) ha affidato l'incarico di mediatore in Medio Oriente.

È questa la riprova di come la comunità internazionale (quella che conta) sia in difficoltà tanto nella lettura degli eventi nordafricani (e non solo egiziani) quanto nell'individuazione di una strategia che appaghi le legittime rivendicazioni popolari.

La «stabilità» cui fa riferimento Tony Blair ricorda la gattopardesca massima del fittizio cambiamento, con nefaste conseguenze, in quanto potrebbe irrobustire le forze dell'estremismo islamico, che troverebbero terreno fertile fra le masse derubate del frutto della loro rivoluzione.

Il rischio che le correnti del fondamentalismo islamico cerchino di aprirsi varchi per volgere a loro favore la rabbia popolare è sempre presente e sta anche alla diplomazia internazionale contribuire a scongiurarla con un'azione concertata a favore di quel cambiamento che viene invocato oggi dai movimenti d'opposizione. In effetti uno degli elementi caratterizzanti di queste proteste è la totale assenza di richiami ai valori religiosi. Il fatto che ai negoziati in Egitto partecipino i Fratelli musulmani non inficia il carattere laico della protesta. Il richiamo alla fede è emerso solo nella «giornata dei martiri»: in quell'occasione musulmani e cristiani hanno marciato fianco a fianco, mostrando crocifissi e corani.

Ciò di cui va preso atto è che a scendere per le strade prima della Tunisia e poi dell'Egitto (ma anche dell'Algeria, del Marocco, della Giordania e dello stesso Yemen) non è stata la «gente», ma persone che hanno riscoperto la loro cittadinanza; «cittadini» che chiedono, di essere riconosciuti come tali, che esigono libertà e democrazia. Per questo il loro è un movimento rivoluzionario moderno, liberatorio; una corale richiesta di protagonismo che non può essere elusa.

Ma forse è proprio questo che più spaventa l'Occidente. Prendiamo il caso egiziano. Nel momento in cui il popolo riuscisse ad avere una voce in capitolo, è certo che la politica accomodante fin qui seguita da Mubarak nel conflitto israelo-palestinese subirebbe un brusco arresto, in quanto l'opinione pubblica araba ha in proposito posizioni ben diverse da quelle del regime. E un governo legittimato dalla volontà popolare non potrebbe non tenerne conto: le cancellerie statunitensi ed europee sarebbero costrette a cambiare politica nei confronti di Israele.

Comunque evolvano le vicende mediorientali, non si dimentichi che il problema israeliano resta al primo posto.

Colpi di diritto

L'avvocato «della prima ora»

Nuovo codice di procedura penale valido in tutta la Svizzera

Chi è sospettato di un'infrazione penale ha la facoltà di ricorrere immediatamente ad un avvocato. Per la protezione giuridica professionale del SEV è una situazione nuova e piuttosto delicata.

Dall'inizio dell'anno, in Svizzera è in vigore il nuovo codice di procedura penale, che ha sostituito tutti i codici di procedura precedentemente in vigore nei singoli cantoni. Di conseguenza, i procedimenti penali devono seguire le stesse modalità e i medesimi principi su tutto il territorio nazionale. La modifica più spettacolare è senz'altro quella che riguarda il cosiddetto «avvocato della prima ora».

Come nei film...

Chi è sospettato di un reato penale, deve esserne imme-

diatamente avvisato dalla polizia, nonché richiamato sulla facoltà di tacere (salvo che per l'indicazione delle proprie generalità) oppure sulla possibilità di ricorrere subito all'assistenza di un legale. Avremo quindi le situazioni tipiche dei film americani, per cui alla tipica frase «non parlo se non in presenza del mio avvocato», gli agenti non potranno più rispondere, come accadeva: «guardi che non siamo in un film». Questa situazione sarà d'attualità anche da noi.

Il team della protezione giuridica SEV ha riflettuto su questa nuova situazione, che non si è ancora verificata concretamente. Ciò potrebbe però avvenire da un giorno all'altro.

Cosa succederebbe se un membro del SEV venisse richiamato dalla Polizia sulla possibilità di ricorrere ad un legale, magari alle prime ore del mattino o la sera tardi, recandosi al lavoro o rientrando da esso? Si tratterebbe

di un caso di assistenza giuridica, ma manca il tempo di inoltrare una richiesta e il regolamento non ammette che il membro designi in prima persona un avvocato.

Il SEV dispone evidentemente di una rete di avvocati di fiducia, che non è però in grado di assicurare un intervento 24 ore su 24 e 365 giorni all'anno.

Osservare la checklist!

Per rispondere a queste esigenze, la protezione giuridica ha elaborato una checklist provvisoria (vedi a fianco) che dovrebbe permettere ai nostri membri di usufruire dei propri diritti, evitando nel contempo al SEV di doversi assumere i costi di tutti i legali.

Bisogna però tener presente che le nuove disposizioni presentano ancora molte incertezze, anche per la polizia e le autorità inquirenti.

Team protezione giuridica SEV

INFO

Checklist per il ricorso ad un avvocato

Se un membro del SEV si ritrova in una situazione in cui la polizia lo avvisa della possibilità di ricorrere ad un legale, bisogna tener presente i seguenti punti:

1. in caso di divergenza con la polizia: si tratta di un caso che riguarda l'assistenza giuridica professionale del SEV (per esempio un incidente avvenuto sulla via da e per il lavoro, oppure di un'infrazione di carattere penale sul posto di lavoro)?
2. Ho veramente bisogno di un avvocato per il primo interrogatorio? Potrebbe essere in caso di incidenti con morti, o feriti, oppure danni materiali ingenti oppure nel caso in cui non si sia coinvolti unicamente come vittima. Nota: la polizia ha comunque ancora la facoltà di eseguire una prova dell'alcolemia (palloncino) senza la presenza di un legale.
3. Nel caso in cui la presenza di un legale è necessaria: in alcuni cantoni (ma non in Ticino) l'ordine degli avvocati dispone di una hotline raggiungibile 24 ore su 24. Informarsi sempre sui costi!
4. Informare al più presto la protezione giuridica professionale del SEV, fornendo tutti i dati del caso, compresi i recapiti dell'avvocato coinvolto e il preventivo di spesa. Sarà poi il SEV a decidere, come da prassi, sul riconoscimento della protezione giuridica (attenzione: il riconoscimento potrebbe essere negato in caso di infrazione premeditata oppure di negligenza grave) e contatterà l'avvocato per l'assunzione dei costi. A seconda del caso, il SEV si riserva anche di coinvolgere un proprio legale di fiducia che sostituirà l'avvocato «della prima ora».

Sei già dei nostri?

Hai una o un collega che non fa ancora parte del SEV? L'80 per cento dei dipendenti dei trasporti pubblici è affiliato ad un sindacato – aderite pertanto al SEV! Se convinci un o una collega ad iscriversi al SEV, ricevi un premio di 50 franchi.

Quali sono i nostri argomenti?

Il SEV se batte per:

- salari che permettano una vita dignitosa;
- una durata del lavoro che lasci anche tempo di far altro;
- contratti collettivi di lavoro (CCL) che regolano le vostre condizioni di lavoro
- e molto altro ancora...

Una cosa è chiara: la forza di un sindacato e la sua capacità di migliorare le condizioni di lavoro dipendono direttamente dal numero dei suoi membri!



Dichiarazione di adesione / richiesta di abbonamento

- Voglio aderire al SEV, ricevendo quindi automaticamente l'abbonamento a *contatto.sev*.
- Voglio abbonarmi a *contatto.sev* al prezzo di 40 franchi all'anno.
- Voglio conoscere *contatto.sev* e ordino un abbonamento di prova (6 numeri).

Cognome e nome:

Reclutato da:

Indirizzo:

Cognome e nome:

NAP/Località:

Indirizzo:

Tel. (prof.):

Località:

Tel. (privato):

Tel. (privato):

Data/Firma:

Da inviare a: SEV, Steinerstrasse 35, casella postale, 3000 Bern 6, o al fax 031 357 57 58 (oppure inviare i dati richiesti per mail a christian.cuenoud@sev-online.ch).

Ci permetteremo di contattarti. Grazie per il tuo interesse. Altre domande? info@sev-online.ch o www.sev-online.ch

Vuoi ricevere *contatto.sev*?

Conosci qualcuno che vuole leggere *contatto.sev*?

contatto.sev è recapitato direttamente ai membri, in quanto compreso nelle prestazioni del sindacato. Vi è però anche la possibilità di abbonarsi anche per colleghe e colleghi di altri settori e sindacati. L'abbonamento costa 40 franchi.

Per chi vuole conoscere il nostro giornale, vi è anche la possibilità di un abbonamento di prova gratuito, per sei numeri.



14 GIUGNO 2011
IL NOSTRO OBIETTIVO:
PARITÀ PER TUTTE!

WWW.14GIUGNO2011.CH



**Ihr Zug
in die Zukunft.**

Mit Qualität und Sicherheit erwerben wir Glaubwürdigkeit und Kundentreue. Täglich stehen unsere Mitarbeitenden für dieses Credo im Einsatz. Auch in unseren Bahnreisezentren, die vom regionalen Ausflug bis zur Weltreise alles vermitteln, was Reiselustigen Freude macht. Als

**Kundenberaterin/Kundenberater
Verkauf (90 - 100 %)**

sind Sie unseren Kundinnen und Kunden eine fachkundige Hilfe bei der Planung und Buchung ihrer Ferien und Reisen. Am Schalter beraten Sie unsere Fahrgäste freundlich und kompetent. Sie finden für alle Anliegen das beste Billet oder das richtige Abonnement.

Haben Sie eine Lehre als Bahnbetriebsdisponent/in oder eine kaufmännische Ausbildung im öffentlichen Verkehr vorzuweisen? Kennen Sie sich im Tarifwesen aus und bringen Freude am Umgang mit Menschen mit? Sie schätzen eine flexible Freizeitgestaltung durch Schicht- und Wochenarbeit und wirken gerne in einem jungen Team mit? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung mit Foto an folgende Adresse:

BDWM Transport AG, Kornelia Zeugin
Zürcherstrasse 10, 5620 Bremgarten
Telefon 056 648 33 11, www.bdwm.ch



■ PV Ticino e Moesano

Assemblea generale

giovedì 24 marzo, ore 16.00, Casa del popolo Bellinzona

Ordine del giorno

1. Apertura assemblea e approvazione O. d. G.
2. Nomina scrutatori
3. Approvazione verbale ultima assemblea
4. Rapporti:
 - a) del Presidente
 - b) del Cassiere
 - c) della Commissione di verifica della gestione
 - d) discussione e approvazione rapporti
5. Preventivo 2011
6. Nomine:
 - a) di un supplente nella commissione di verifica della gestione

b) di due rappresentanti all'Assemblea dei delegati

7. Relazione di un segretario SEV
8. Consegna attestati di benemerenzia (40.mo, 50.mo e 60.mo SEV)
9. Eventuali

Il verbale dell'Assemblea 2010 e i conti 2010 saranno a disposizione per consultazione a partire dalle ore 15.30.

Il Comitato PV-Ticino e Moesano

Avviso importante: al termine avrà luogo una cenetta alla quale sono invitati tutti i presenti all'Assemblea; chiediamo cortesemente di annunciarsi entro il 19 marzo a: Biagino Gioli, tel. 091 825 85 83, e-mail: biagino_gioli@hotmail.com

■ PV Vallese

Assemblea generale

10 marzo 2011, ore 10.30 a Martigny

Presso la Sala comunale in via des Petits-Epineys.

10' a piedi dalla stazione ferroviaria di Martigny; possibilità di prendere il Bus Martigny - Martigny-Croix, in par-

tenza dalla stazione FFS alle 9.53 e alle 10.23; 3' dalla fermata «Place Centrale». Comunque, alcuni membri del comitato saranno alla stazione di Martigny per ricevervi.

VOGLIA DI VACANZE BIANCHE?



Avete l'imbarazzo della scelta tra le nostre interessanti offerte di appartamenti disponibili a Bettmeralp, Grindelwald e Samedan. I membri SEV beneficiano di uno sconto speciale del 10%, anche sui prezzi di alta stagione. Se diventate membro anche della FSG avrete uno sconto del 20%!

Offerte e date disponibili su www.fsg-ferien.ch; informazioni e prenotazioni presso: renate.freiburghaus@fsg-ferien.ch; telefono 031 911 46 88 (mattino).

IMPRESSUM

contatto.sev è il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch

Redazione: Peter Moor (caporedattore), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianoli, Patrizia Pellandini Minotti, Hélène Koch, Henriette Schaffter

Indirizzo della redazione: *contatto.sev*, casella postale, 6501 Bellinzona; contatto@sev-online.ch, tel. 091 825 01 15, fax 091 826 19 45

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Berna 6, info@sev-online.ch, tel. 031 357 57 57, fax 031 357 57 58, abbonamento annuale per i non affiliati: CHF 40.-

Pubblicità: Zürichsee Werbe AG, Seestr. 86, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, www.zs-werbeag.ch, contatto.sev@zs-werbeag.ch

Prestampo: AZ Medien, Aarau, www.azmedien.ch.

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, SOL PRINT, Subingen; www.solprint.ch (azienda del gruppo AZ Medien AG)

Prossima edizione il 3 marzo 2011.

Termine di chiusura redazionale: giovedì 24 febbraio alle 10.00.

SERATE INFORMATIVE SUL NUOVO SISTEMA SALARIALE FFS

Il SEV invita i suoi membri ad alcune riunioni informative sul nuovo contratto collettivo di lavoro FFS / FFS Cargo. Esse saranno dirette dagli specialisti che hanno condotto le trattative per il SEV, che illustreranno il nuovo sistema salariale e le sue conseguenze sul rapporto di lavoro:

- Come funziona?
- A cosa si deve prestare attenzione nel passaggio dal vecchio al nuovo sistema?
- Quali sono i punti più importanti per i dipendenti?

Le riunioni non tratteranno per contro le singole classificazioni,

Località	Data	Orario
Berna , Hotel Ador	14 marzo	17.45
Olten , Kongresshotel Olten	17 marzo	18.15
Losanna , buffet de la gare	21 marzo	10.00
Lucerna , Hotel Anker	22 marzo	18.15
S. Gallo , Restaurant Dufour	24 marzo	18.00
Coira , Berufsschule		
Gesundheit und Soziales	28 marzo	18.00
Zürich , Volkshaus, gelber Saal	29 marzo	19.00
Bellinzona , Casa del popolo	4 aprile	18.00

né le ripercussioni per i singoli dipendenti.

Il SEV sarà a disposizione per analizzare le questioni individuali in un secondo tempo, quando le

FFS avranno comunicato a ogni singolo dipendente la propria classificazione.

PROGRAMMA DI FORMAZIONE SEV 2011**Corso di formazione per i rappresentanti del personale (Cope, commissioni aziendali)****Descrizione**

Lo strumento della partecipazione aziendale si diffonde pure nelle aziende dei trasporti pubblici. Il compito dei rappresentanti del personale è di importanza capitale per i collaboratori come pure per l'insieme della azienda. Il lavoro per questi membri è molto impegnativo e spesso non facile. La formazione è dunque fondamentale.

Contenuti

- Compiti e diritti della rappresentanza
- Chiarimento dei ruoli
- Collaborazione con il SEV (Sottofederazioni e sezioni)

Obiettivi

- I partecipanti conoscono gli strumenti e principi del ruolo
- Conoscenza delle disposizioni legali
- Chiara conoscenza dei propri compiti

Partecipanti

Rappresentanti del personale FFS, FFS Cargo ed aziende concessionarie di trasporto

Relatori

Angelo Stroppini, segretario sindacale SEV
Françoise Gehring, giornalista e segretaria sindacale SEV

Data e luogo

Mercoledì 6 aprile 2011, presso la Casa del Popolo a Bellinzona

Costi

Membri SEV gratuito. Non membri 250 franchi

Iscrizione

Segretariato SEV Bellinzona, telefono 091 825 01 15

Informazioni: angelo.stroppini@sev-online.ch

CONDOGLIANZE

Presentiamo sincere condoglianze al nostro collega **Edo Pé di Aiolo**, in lutto per la scomparsa della madre.

Sezione BAU Ticino

VPT Servizi Ferroviari

La Sezione si assume il doloroso compito di annunciare a tutti i colleghi dell'ex treno notte delle FFS la prematura scomparsa del collega e amico **Simon Schmitt**, di anni 63, accompagnatore delle carrozze cuccette e letto e poi quadro per la WagonLits, la EBS e quindi elvetino. Simon resta come persona ed affiliato SEV nel nostro cuore; il suo esempio nella nostra memoria.

Calogero Ferruccio Noto, presidente sezionale

SOTTOFEDERAZIONE VPT**GIORNATE NAZIONALI 2011**

Le giornate nazionali (convegni) VPT dei vari settori quest'anno avranno luogo come segue:

Giornata Ferrovie private il 1° marzo 2011 a Olten
termine di iscrizione: 20 febbraio 2011

Giornata Pensionati il 22 marzo 2011 a Olten
termine di iscrizione: 12 marzo 2011

Giornata settore Turistico il 21 marzo 2011 sul Sântis
termine di iscrizione: 10 aprile 2011

Tema principale: «Perché salari minimi?»

Possibilità di visitare gli impianti della teleferica del Sântis.

Per maggiori informazioni e iscrizione entro i termini indicati rivolgersi a: Peter Bernet, telefono: 079 859 76 21, e-mail: peter.bernet@vpt-online.ch

LPV Ticino**Assemblea generale**

martedì 22 febbraio, ore 17.00 a Chiasso

PRESSO SALA ISTRUZIONE DEPOSITO DI CHIASSO (ELVETINO)

Ordine del giorno:

1. Saluti e nomina di uno scrutatore
2. Nomina del presidente del giorno
3. Approvazione verbale ultima assemblea
4. Rapporto del Presidente sezionale
5. Relazione di un segretario SEV
6. Rapporto del cassiere
7. Fissazione quota annuale
8. Proposte punteggio vacanze
9. Nomina delegato AD LPV e Congresso a Berna
10. Proposte per AD LPV
11. Consegna attestati
12. Eventuali

Seguirà l'aperitivo e la cena. I dettagli saranno comunicati ulteriormente.

Il Comitato

www.sev-online.ch

VPT Servizi Ferroviari**Permanenza a Domodossola**

Prossime presenze: salvo nuovo avviso, avranno luogo tutti i secondi e quarti mercoledì di ogni mese.

DOVE: presso Dopolavoro ferroviario FS (100 m sulla destra della stazione).

ORARIO: dalle 12.30 alle 16.00.

Al «Dopolavoro» è a disposizione anche una bacheca informativa con la possibilità di lasciare in consegna documenti. *C. F. Noto*

Il capotreno Luzi Oberer raccomanda una passeggiata sul Muottas Muragl

Tra cielo e terra

Dal Muottas Muragl fino al Lej Muragl e ritorno, si percorre un paesaggio unico fonte di ispirazione per numerosi artisti fin dagli albori del turismo.

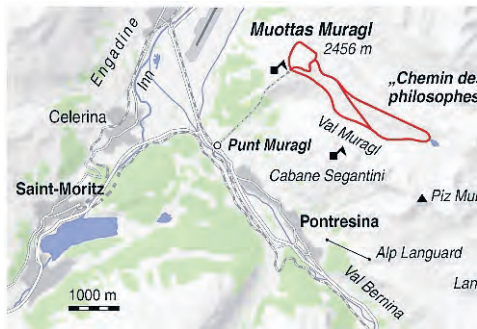
La funicolare che sale al Muottas Muragl, nata nel 1907, è stata la prima del genere nel canton Grigioni. È stata rinnovata in occasione del suo centenario e si trova a pochi passi dalla linea del Bernina delle ferrovie retiche. L'unicità della situazione di questi sito, con una vista ec-



cezionale sull'insieme dei laghi dell'Alta Engadina e il massiccio del Bernina, attira da moltissimo tempo un sacco di turisti, e in modo particolare gli artisti. Giovanni Segantini (1858-1899) vi ha trovato una luce particolare, fonte di ispirazione per i suoi

dipinti. Un museo gli è dedicato a San Moritz. In estate questo sentiero che si snoda tra Muottas Muragl fino a Alp Languard, passando dalla capanna Segantini, è molto frequentato; è quasi una tappa obbligata per coloro che vogliono scoprire questa regione. Lo stesso discorso vale per il sentiero che passa ai piedi del Piz Muragl e conduce al piccolo lago di montagna.

Il capotreno Luzi Oberer, d'altronde, ci raccomanda di salire al Muottas Muragl d'inverno. Contrariamente al sentiero che sale alla capanna Segantini, quello che conduce al lago è accessibile anche d'inverno e senza sforzi particolari. In estate, su questo percorso, si può essere certi di imbattersi in qualche marmotta; ma in inverno se ne stanno ben nascoste nelle loro tane, sotto una spessa coltre di neve che consente loro un periodo di ibernazione. Il bianco luminoso e il cielo blu



sostituiscono l'intensità del verde che riempie gli sguardi d'estate e il giallo dei larici che riscalda l'autunno.

Le passeggiate si declinano in diverse varianti, la più lunga è di tre ore. Occorre tuttavia ricordarsi che il percorso si sviluppa in alta montagna: Muottas Muragl si situa a 2500 metri d'altitudine e il sentiero sale fino a Lej Muragl. Occorre dunque avere una buona condizione fisica per avventurarsi in questi territori. Dopo la passeggiata è consigliabile una tappa al ristorante Muottas Muragl, rinnovato di recente in base a criteri ecologici. Per tornare a valle ci sono due possibilità: o il trenino o la slitta.

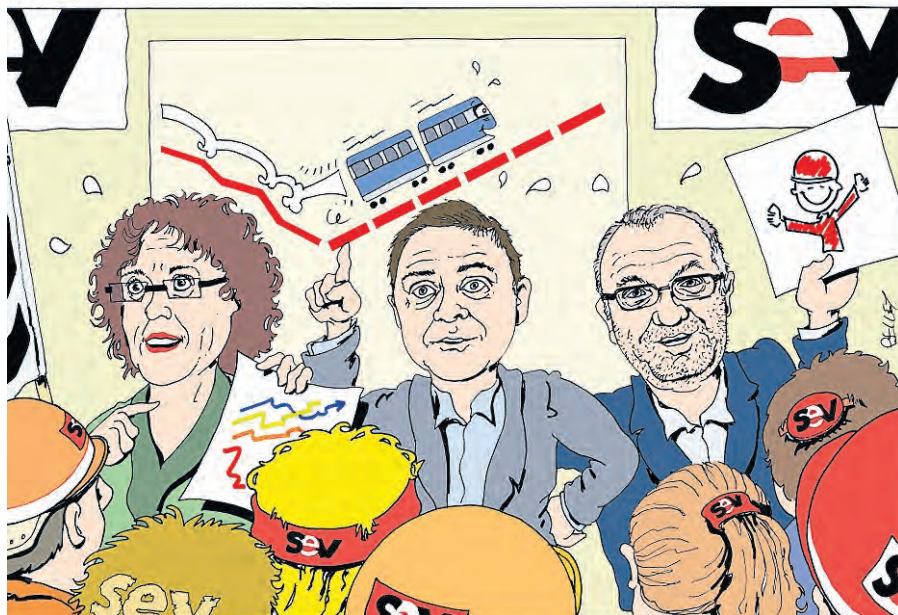
A SPROPOSITO DI ...

DI ROBERTO DE ROBERTIS

PAVONEGGIAMENTI

Crediamo di essere molto evoluti, ma il nostro comportamento sociale risponde in buona parte ancora a istinti primordiali. Già Darwin, 140 anni fa, avanzò l'intrigante teoria della coda del pavone; a che serve quella bellissima ma ingombrante coda? Dal momento che la selezione naturale è come un setaccio che premia con la sopravvivenza i modelli più efficienti, come mai in un volatile ha premiato un modello così poco efficiente per il volo? La risposta, naturalmente, è che quella bellissima coda serve come ornamento per attirare le femmine, favorendo l'accoppiamento. D'altronde, sono parecchi gli uccelli che presentano piumaggi e livree appariscenti e dai colori sgargianti, per mostrare alle femmine quanto i loro proprietari siano perfetti e sani. Questi ornamenti non hanno alcuna utilità e sono anzi persino di impaccio, tuttavia sono utilissimi per vincere quella che è in assoluto la più importante delle competizioni naturali: la gara per riprodursi e sopravvivere così nella discendenza. Charles Darwin, nel 1871, propose pertanto un distinguo fra «selezione naturale» e «selezione sessuale». In quest'ultima rientrano le tante «code di pavone» che anche la specie umana ha prodotto nei secoli: dai dischi labiali degli africani alle ossa nasali degli indigeni della Nuova Guinea, fino alla pratica cinese della miniaturizzazione dei piedi o agli anelli per allungare il collo delle «donne giraffa» birmane. Ma in queste nostre «code di pavone» rientrano oggi anche piercing e tatuaggi, ormai diffusi anche nei paesi più «civilizzati». Senza parlare di tinture, pettinature, smalti per le unghie (adesso è diventato un mestiere persino l'«onicotecnica», cioè la ricostruzione e decorazione delle unghie) o degli interventi di chirurgia estetica per migliorare l'aspetto di naso, seni, natiche, labbra e persino dell'ombelico! Tuttavia nella specie umana esistono anche altri ornamenti di tipo culturale, che non servono per la sopravvivenza, ma che sono utilissimi per competere con i propri simili al fine di vincere il torneo per la riproduzione. Per esempio l'arte, il senso dell'umorismo, la creatività ... In altre parole, così come il pavone corteggia con la coda colorata, l'uomo corteggia con la poesia, la musica, la simpatia ... Queste qualità sarebbero state vincenti nella conquista del cuore del partner e si sarebbero affermate nel corso della evoluzione creando così una pressione selettiva che ha rafforzato geneticamente queste caratteristiche nella discendenza. Si deve, insomma, anche al corteggiamento se l'umanità ha sviluppato certe doti intellettive che hanno portato la nostra civiltà a elevarsi sopra ogni altra specie animale. In effetti ancora oggi le persone intelligenti e creative tendono ad accoppiarsi fra loro. Con una differenza sostanziale però, evidenziata dalle statistiche demografiche: più una coppia è culturalmente evoluta e meno oggi tende a fare figli. Neanche Darwin l'aveva previsto.

LA CONSULTAZIONE DEL SEV ... SECONDO PELLET



Sfide sportive e lavoro al 100 per cento

Le confessioni di un'amazzone

Isabelle Carrupt, dipendente delle FFS, passa parecchio del suo tempo libero ad allenarsi. Ma in quale sport? I raid sportivi. E di che cosa si tratta? Di sfide in squadra in diverse discipline sportive, in Europa o in capo al mondo.

La sua nuova occupazione di formatrice per la regione Ovest dopo qualche anno trascorso come agente di treno, la costringerà ad allenarsi in fine giornata. Ma non è tipo da scoraggiarsi, lei che pare un'amazzone dei tempi moderni. Dopo lo Sri Lanka nel 2009 e un quarto posto su 50 concorrenti, il trio sportivo composto da Isabelle, Sandra e Claire è giunto sesto (su 75) a Mayotte, nel 2010. Un risultato ottenuto malgrado Isabelle fosse ferita. Le tre donne sognano di vivere una nuova avventura quest'anno, nel corso del Raid Amazonas organizzato da dieci anni da un gruppo francese e riservato unicamente alle donne. In squadre di tre, le partecipanti si affrontano in diverse discipline durante tutta la durata del raid, ovvero una decina di giorni. Dopo le competizioni che si svolgono di mattina, il pomeriggio è riservato a visite guidate. Un bel modo di viaggiare. Numerose le attività sportive in cui le squadre si danno battaglia: canoa, tiro con l'arco, VTT, nuoto e corsa d'orientamento, con il supporto di bussole e carte. A dipendenza del tipo di raid, si aggiungono altri sport. Queste sfide sono soprattutto conosciute in Francia e lenti-



L'anno scorso il «Raid Amazonas» si è svolto a Mayotte. L'unica squadra romanda in competizione ha conquistato il sesto posto.

mente, stanno prendendo piede anche in Svizzera. La cittadina di Chavronay, luogo di residenza di Isabella, che rivendica con orgoglio le proprie origini vallesane, è una battagliera: «Volere è potere. Allenarsi ad orari regolari sarà più difficile, ma è comunque fattibile». Sebbene abbia uno spirito competitivo, Isabelle ritiene che il raid sia soprattutto «un grande momento di amicizia». Viste le condizioni difficili (si dorme all'addiaccio) ci sono squadre che «esplodono» già dopo alcuni giorni di gara. In occasione dell'ultimo raid, Isabelle ha avuto qualche problema di salute e le sue amiche sono state molto solidali con lei. La loro è davvero una squadra ben collaudata che ha diverse competizioni all'attivo, specialmente in Francia. E nel 2010, nel Giura. Per Isabelle Carrupt prendere parte a queste gare è «una sfida contro l'età, passati i 40 anni».

Motivata e collaborativa

Fino al mese di novembre del 2010, lavorava come agente di treno, in base a orari piuttosto irregolari, molto pratici per l'allenamento. Ora divide il suo tempo tra la formazione – che la occupa al 40% a Berna e al 40% a Losanna – e

la sua professione di agente di treno (20%). Il posto di responsabile della formazione esisteva a Losanna 5 o 6 anni fa, poi tutto è stato centralizzato a Berna. Fino a quando, nel mese di dicembre del 2010, si è fatto marcia indietro. Isabelle lavora alle FFS dal 2002, dopo aver portato a termine un apprendistato di stampatrice offset e dopo aver trascorso 10 anni nel settore della ristorazione in Vallese. All'origine del suo impegno presso le FFS, un desiderio di uscire dal villaggio natale. «Mi piace stare nei treni, mi piace il contatto con i colleghi e le colleghe. E questo contatto non lo voglio perdere.» Il nuovo impiego quale responsabile della formazione di agenti di treno per la Regione Ovest, costituisce una bella promozione per questa donna di 42 anni, che ha voluto conservare una piccola percentuale per continuare a svolgere il lavoro di agente, che la mette in contatto con la clientela. «Nella nuova filosofia delle FFS, la dimensione del contatto acquista sempre più importanza. Ci chiedono di essere visibili, presenti. La gente deve sapere che può rivolgersi a noi in casi di necessità». «A volte ci vengono poste questioni bizzarre, del

tipo: come si chiama quella montagna? Oppure: per andare all'Ikea a quale fermata dobbiamo scendere?»

Un valido supporto

Isabelle, che ama molto il contatto, da tre anni funge anche da supporto per gli agenti di treno, ciò significa essere raggiungibile per i colleghi che hanno subito una aggressione o per coloro che si trovano in difficoltà nello svolgimento del loro lavoro. A loro basta comporre un determinato codice sul telefono di servizio, per essere messi in contatto con chi assicura il picchetto di supporto. Ma gli agenti di supporto sono anche disponibili per un ascolto

attento nei locali di servizio, e anche dopo i fatti. Questa funzione di sostegno le calza a pennello, dal momento che anima anche degli atelier sulla gestione dei conflitti. E su questo punto riconosce di aver imparato molto nei lunghi anni trascorsi nella ristorazione. Gestire i giovani e controllare le persone che hanno alzato il gomito, faceva parte dei suoi compiti. «Non bisogna banalizzare le aggressioni. Io ho fortuna, perché è un fenomeno che mi tocca poco. Sono inoltre molto resistente e forte. Capisco che altri possono vivere queste esperienze in modo diverso. Siamo tutti diversi».

Henriette Schaffter/frg



Isabelle Carrupt non indossa sempre l'uniforme delle FFS.

BIO

Isabelle Carrupt ha 42 anni e vive a Chavornay vicino a Losanna; è vallesana di cuore. Ha lavorato per 8 anni come agente di treno. Nel mese di dicembre del 2010 diventa responsabile della formazione per la Regione Ovest.