

Intervista

Il direttore Urs Niklaus sul futuro di Symova e del secondo pilastro in generale.

Pagine 6 e 7



Il salario minimo piace

L'85% della popolazione gradisce l'iniziativa per l'introduzione di un salario minimo legale di 4 mila franchi. Risulta da un sondaggio commissionato dall'Unione sindacale svizzera.

Pagina 12



Ritratto

Gilbert Ploujoux, il meccanico in pensione con la passione per la storia.

Pagina 16

Consultazione sul progetto di «Finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria»

Si potrebbe far meglio

A fronte di una domanda in forte aumento di trasporti su rotaia, sono necessari ulteriori investimenti per ampliare l'infrastruttura ferroviaria. Inoltre, mancano fino a 500 milioni di franchi all'anno per finanziare l'esercizio e il mantenimento della qualità della rete esistente. Attual-

mente questi fondi non sono assicurati. Per creare a lungo termine una solida base finanziaria per l'esercizio, il mantenimento della qualità e l'ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria, il Consiglio federale intende garantire i mezzi necessari creando un nuovo fondo per l'infrastruttura fer-

roviaria (FinFer) e ricorrendo a entrate supplementari. Il SEV ha espresso il suo accordo sugli orientamenti del governo, chiedendo però alcuni adeguamenti.

Alle pagine 8-10



I limiti di capacità vengono ormai raggiunti giornalmente con il traffico di pendolari. Si impongono pertanto misure di ampliamento.

Il SEV ha denunciato il contratto collettivo

Ferrovie retiche senza CCL



Troppe tergiversazioni da parte dell'azienda nel proporre un calendario di incontri per il rinnovo del CCL. Il SEV ha così convocato una conferenza dei delegati CCL, alla presenza del presidente Giorgio Tuti. All'unanimità è stato disdetto in modo cautelativo il Con-

tratto collettivo di lavoro alle RhB. Se si può comprendere che l'elaborazione di un nuovo sistema salariale richieda tempo per la sua complessità, il rifiuto di discutere problemi che affliggono la quotidianità di lavoratrici e lavoratori, risulta incomprensibile.

A pagina 3

EDITORIALE

Elaborare un nuovo sistema salariale per 25 000 persone è un'impresa difficile, complessa e che comporta numerose incertezze. Gli aspetti da preparare e considerare sono tanti e tali da rendere pressoché impossibile farlo in modo esatto per tutti.

Proprio per questo al SEV ci siamo preparati con cura mettendo a disposizione un servizio di consulenza,

» In queste fasi, si conferma l'importanza di aderire ad un sindacato forte e ben organizzato. «
Giorgio Tuti, Presidente SEV

la cui necessità viene palesemente dimostrata in questi giorni. Riceviamo infatti un'infinità di domande e di richieste di chiarimento, che comprendiamo perfettamente. Non abbiamo invece alcuna comprensione per le FFS, che hanno fatto promesse che poi non hanno mantenuto. La scorsa settimana siamo quindi intervenuti nei confronti della direzione a causa dell'applicazione del sistema salariale. La proroga dei termini che ne è scaturita era una misura necessaria e ragionevole.

Il nostro servizio di consulenza resta a disposizione, confermando l'importanza di aderire ad un sindacato forte e ben organizzato.

Ciò non vale naturalmente solo per le FFS, ma anche per tutte le altre aziende presso le quali abbiamo un elevato grado di organizzazione. Le RhB farebbero bene a riflettere sulla opportunità di una prova di forza. Con la disdetta del CCL, i nostri membri hanno dato un segnale chiaro.

SISTEMA SALARIALE FFS: TERMINE RINVIATO

Più tempo per chiarire i problemi: FFS e sindacati si sono accordati di rinviare il termine per le reazioni alla comunicazione del sistema salariale al **15 settembre**, invece dei due termini del 15 luglio e 15 agosto sin qui previsti. Questo rinvio dovrebbe permettere di entrare in possesso dei documenti necessari, in particolare delle descrizioni dei posti di lavoro. *pmo*

A pagina 2

IN BREVE

REVISIONE AVS
SOSPESA

La commissione competente del Consiglio nazionale ha rinviato l'esame di ulteriori peggioramenti delle prestazioni AVS, come lo stralcio dell'adeguamento delle rendite al rincaro e l'innalzamento dell'età pensionistica delle donne a 65 anni, richiesti dai due Consiglieri agli Stati di San Gallo Forster (PLR) e David (PPD).

SINDACALISTI
SOTTO PRESSIONE

Ogni anno, l'Unione sindacale internazionale pubblica un rapporto sulle infrazioni dei diritti sindacali. Nel 2010, questa triste classifica è guidata dalla Columbia, che ha visto 49 sindacalisti uccisi a seguito della loro attività. Nel complesso, il rapporto parla di 90 uccisioni, 75 minacce di morte denunciate, 2500 arresti e oltre 5000 licenziamenti di sindacalisti.

CONDUTTORI FFS A
PARIGI

Domenica scorsa è entrato in funzione il concetto di scorta integrale dei TGV da Berna, Losanna e Ginevra a Parigi, assicurata su tutto il percorso da un agente FFS e uno SNCF. Questo sistema era stato oggetto di trattative con la ZPV SEV, di cui avevamo a suo tempo riferito.

L'INIZIATIVA DELLE
ALPI CHIEDE
MAGGIOR
SOSTEGNO AL
TRASPORTO MERCI

Nella sua risposta alla procedura di consultazione sul progetto FAIF (vedi dossier alle pag. 8-10), l'Iniziativa delle Alpi riprende la posizione favorevole del SEV sulla costituzione di un fondo, criticando però lo scarso sostegno espresso al trasporto merci. L'IdA chiede inoltre maggiori introiti grazie all'allargamento della TTPCP ai furgoni da 3,5 tonnellate.

L'applicazione del nuovo sistema salariale FFS suscita numerose incertezze

Una proroga per fare chiarezza

Il SEV ha chiesto di interrompere il processo, ottenendo dalle FFS una proroga dei termini.

L'applicazione del sistema salariale si sta rivelando piuttosto problematica.

«Vi sono molte cose che stanno andando storte», ha constatato il SEV due settimane fa. Ha quindi chiesto alle FFS di fermare l'introduzione del nuovo sistema salariale. La richiesta si è resa necessaria constatando che le FFS non erano in grado di soddisfare una premessa fondamentale: quella di fornire a tutte le collaboratrici e i collaboratori che ne facessero richiesta una descrizione valida ed aggiornata del posto di lavoro nei tempi convenuti (due giorni).

Descrizioni obsolete e in revisione

Un'ennesima dimostrazione della necessità di intervento è venuta da uno scritto pervenuto al SEV da un settore dell'Infrastruttura, dove si confermava che tutte le descrizioni dei posti sarebbero state riviste ed attualizzate entro fine agosto.

«Rispettiamo il contratto che abbiamo firmato, ma le lacune del procedimento delle FFS non favoriscono certo la fiducia, anzi» indica il vicepresidente SEV Manuel Avallone. Molto spesso, infatti, si è confrontati con la mancanza di queste descrizioni dei posti di lavoro, o sul fatto che non siano aggiornate. Per il SEV si pongono quindi alcune domande:

- Non si è proceduto sulla base di descrizioni aggiornate di posti di lavoro?
- Qual'è stata in questo caso la base per la classificazione?
- Come può il personale inoltrare un'opposizione entro metà agosto, se non conosce la base su cui si è agito?

Attribuzioni senza base

Secondo il SEV, tutte le attribuzioni ai livelli di esigenza appaiono dubbie, se non sono supportate da descrizioni dei posti di lavoro aggiornate alle direttive del nuovo sistema salariale e alle attività svolte.

«Dalle descrizioni dei posti di lavoro si deve poter capire a che funzione si riferisce e a quale livello di esigenza è stata attribuita. Deve essere adeguata al nuovo sistema salariale e, evidentemente, deve riportare i compiti e le responsabilità del rispettivo collaboratore o collaboratrice» aggiunge Manuel Avallone.

Le FFS sono però di altro parere e non giudicano un problema il fatto che l'attribuzione sia avvenuta sulla base di documentazione non aggiornata.

Scadenze impossibili da rispettare

Due incontri che hanno avuto luogo settimana scorsa tra sindacati e FFS hanno comunque evidenziato che le scadenze comunicate dall'azienda erano impossibili da rispettare. Per questo motivo sono state portate entrambe (sia quella per il rinvio della comunicazione firmata, sia quella per l'inoltro dell'opposizione in caso di mancato accordo sulla comunicazione del livello di esigenza) al 15 settembre.

«Adesso dobbiamo utilizzare questi due mesi per procurarci tutta la documentazione che è servita per l'attribuzione ai vari livelli di esigenza, per poter assistere con cognizione di causa i nostri membri sui prossimi passi da compiere» ha commentato Avallone.

Grande amarezza

Allo stato attuale, si sta però profilando una marea di opposizioni. «Riceviamo numerosissime richieste di colleghe e colleghi che non condividono la loro classificazione. Anche laddove sono state prodotte le descrizioni dei posti di lavoro, le persone hanno spesso l'impressione che le stesse non sappiano rendere correttamente l'idea di quanto sono chiamati a svolgere ogni giorno» è la situazione descritta dalla vicepresidente Barbara Spalinger dopo aver consultato i colleghi del team della protezione giuridica del SEV.

Il segretario SEV Arne Hegland, che a Zurigo è chiamato a seguire i colleghi singolarmente, ma anche ad assistere i vari team di lavoro, aggiunge: «ricevo spesso richieste di colleghi che si esprimono a nome di tutto il team. A volte, abbiamo persino il capoteam che mette in dubbio la classificazione di tutta la sua squadra».

Anche gli echi dalla Romandia sono analoghi. «Col-

leghe e colleghi sono frustrati di vedere la loro funzione svalutata, senza che vi sia qualcuno che riesca a spiegar loro i motivi – riassume Christian Fankhauser in rappresentanza del segretariato SEV di Losanna – per loro risulta poi molto avvilente vedere la propria posizione lavorativa svalutata, magari dopo decenni di impegno quotidiano».

Né la situazione è migliore in Ticino, dove si sono svolte numerose assemblee, presso il personale di manovra a Chiasso smistamento, la sezione Lavori, il personale di verifica Cargo e altre ancora. «Anche qui abbiamo difficoltà a procurarci la documentazione aggiornata che sarebbe dovuta servire da base all'attribuzione» spiega Pietro Gianolli, segretario SEV.

A volte è sufficiente illustrare i dettagli del processo di riclassificazione. La maggior parte delle volte, però, l'impossibilità di colmare le lacune informative sul processo e sui motivi della nuova classificazione rende inevitabile il consiglio di inoltrare la propria opposizione.

Se non altro, il tempo a disposizione è aumentato, dal momento che la scadenza è stata prorogata al 15 settembre.

Peter Moor

IL PROCEDIMENTO A SEGUITO DELLA COMUNICAZIONE DELLE FFS

Le novità:

Le due scadenze diverse per il rinvio della lettera firmata in caso di accordo oppure per comunicare la propria opposizione, sono state riunite e procrastinate al **15 settembre**.

Entro questo termine, occorrerà pertanto reagire riproponendo la lettera firmata oppure inoltrando all'indirizzo indicato un'opposizione motivata sulla propria attribuzione ad un livello di esigenza.

Cosa non è cambiato:

- **Non firmare**, fintanto che non hanno potuto essere chiariti i propri dubbi.
- Chiedere un colloquio al proprio superiore e richiederli la documentazione mancante (su www.sev-online.ch è disponibile un modello di lettera).
- Se del caso, chiedere un colloquio al SEV.
- Se entro il 15 settembre non è possibile ottenere una spiegazione convincente, inoltrare un'opposizione scritta e motivata (il SEV mette a disposizione a richiesta diversi elementi per la lettera).

Ferrovie retiche, ora la palla passa al Consiglio di amministrazione

RhB, CCL disdetto

Il temporeggiamento nelle trattative ha esaurito la pazienza dei delegati RhB, che hanno deciso di disdire il contratto aziendale di lavoro per costringere l'azienda al tavolo.

Il SEV aveva già comunicato per iscritto lo scorso dicembre di voler rivedere alcuni punti del contratto di lavoro aziendale, in particolare il sistema salariale, complesso ed alimentato in misura insufficiente dall'azienda per funzionare correttamente; il sistema di valutazione del personale, che comporta un enorme onere amministrativo senza portare benefici qualitativi e la richiesta di regolamentazioni specifiche per la durata del lavoro nelle singole categorie. Il SEV aveva anche comunicato di non voler necessariamente passare tramite una disdetta del contratto, a patto di potersi accordare su un calendario di trattativa vincolante.

Frenata del CdA

La direzione aveva indicato, nell'ambito degli incontri informali con il SEV, di condividere l'analisi dei problemi e di essere interessata ad una loro soluzione. Una riunione, svoltasi lo scorso 3 maggio, a-

veva analizzato ancora la situazione, fissando il primo incontro di trattativa per il 29 giugno.

Durante questo primo incontro, le delegazioni di SEV e Transfair sono però state informate che il Consiglio di amministrazione aveva l'intenzione di rinviare le trattative al più presto a settembre.

All'unanimità per la disdetta

Il SEV ha pertanto convocato una conferenza dei delegati CCL, alla quale ha partecipato anche il presidente Giorgio Tuti, in cui ha deciso all'unanimità di inviare una disdetta cautelativa del contratto collettivo di lavoro alle RhB. Se, da una parte, vi è una certa comprensione per il fatto che l'elaborazione di

un nuovo sistema salariale richieda tempo per la sua complessità, dall'altra il rifiuto di discutere problemi che affliggono la quotidianità di lavoratrici e lavoratori e la cui soluzione gioverebbe molto anche all'azienda risulta incomprensibile. La palla è adesso nel campo del Consiglio di amministrazione, che deve infatti decidere se dar finalmente seguito alla richiesta di trattative, oppure se intraprendere un confronto con i sindacati, che presso le RhB presentano un grado di organizzazione superiore al 60%. Considerate le sfide, anche di carattere finanziario, che attendono le RhB, quest'ultimo approccio risulterebbe però poco opportuno. PP



Per affrontare il futuro, le RhB devono poter contare sul loro personale.

INFO

Tre domande a Peter Peyer, segretario SEV a Coira

contatto.sev: Perché una disdetta «cautelativa» proprio adesso?

Peter Peyer: Il SEV aveva già richiesto trattative sette mesi fa. I ritardi imposti dal Consiglio di amministrazione sono in contrasto con il principio della buona fede ripreso dal CCL. I nostri membri non vogliono sopportare ancora sino a dicembre 2012 le conseguenze dei punti critici dell'attuale contratto. Adesso tocca al CdA evitare un vuoto contrattuale. Quest'ultimo non è infatti il nostro scopo, ma è un'eventualità della quale teniamo conto.

Cosa vi aspettate ora?

Che la delegazione delle RhB riceva finalmente un mandato di trattativa e che l'apprezzamento per quanto svolto dal personale non venga espresso solo a parole, durante l'assemblea degli azionisti, ma espresso concretamente, affrontando i problemi. Vogliamo che le RhB si siedano al tavolo delle trattative.



E se ciò dovesse succedere?

Ribadisco che non volevamo necessariamente disdire il CCL, ma discuterne singoli punti, quali il sistema salariale, quello di valutazione del personale e le regolamentazioni sul tempo di lavoro. Sarebbe quindi una responsabilità del CdA se dovessimo però giungere ad un vuoto contrattuale. È comunque una situazione alla quale ci prepariamo seriamente!

IL COLORE DEI SOLDI

DI FABRIZIO FAZIOLI

DEBITI PUBBLICI E PRIVATI

Torna il carosello o il tormentone dei quesiti congiunturali dell'estate, che sono poi le solite incognite per l'autunno. A dare il tono sono le grandi potenze, i grandi indebitamenti internazionali, le promesse fatte e non mantenute, l'occupazione, il benessere, l'inflazione, ecc. Le grandi manovre sono in ogni caso cominciate: in Grecia per tentare di ripristinare una situazione quasi impossibile, in Italia quale ultimo rigurgito per salvare il governo e per tentare d'indorare la pillola con promesse di sgravi fiscali. Negli Stati Uniti il discorso si fa esattamente opposto. Il presidente Obama si appella ora ai grossi redditi, ai beni di lusso, ecc., sia nel suo partito, sia richiamando alle responsabilità gli oppositori. Ci sono insomma ancora grosse nicchie che meritano di essere tassate per far fronte ai numerosi bisogni di un vero e stabile rilancio economico. Staremo a vedere. Vale però la pena di rivolgere uno sguardo anche alla Svizzera. Sì, perché il caso è perlomeno singolare e si presta a non poche considerazioni. Nei confronti di altri paesi, la Svizzera è indebitata soprattutto privatamente (ca. il 176% del PIL). Il 90% di questo grande debito privato sarebbero debiti ipotecari in mano alle famiglie. Immaginate dunque quali potrebbero essere i risvolti congiunturali se improvvisamente il mercato immobiliare elvetico si mettesse a fare i capricci o se i tassi ipotecari ritornassero al rialzo. Detto in altre parole, se si dovessero cumulare debiti pubblici e privati, arriveremmo anche in Svizzera a una situazione analoga alla Spagna (221 % del PIL). Ma la nostra realtà offre perlomeno altre garanzie. Innanzitutto le finanze pubbliche elvetiche sono considerate solide e affidabili. Se la pressione sulla Svizzera è d'altra parte molto meno intensa che su altri Paesi d'Europa è anche perché il patrimonio immobiliare che fa da contraltare in mano alle famiglie si aggira addirittura attorno ai 1500 miliardi di franchi, che è grossomodo il doppio del patrimonio ipotecario privato. Questa è un'altra garanzia che assicura alla Banca Nazionale una copertura di tutta comodità, valutata attorno al 45%, ciò che altri Paesi si sognano davvero. Ma allora, altra e ultima cruciale domanda, ci sarebbe in Svizzera, magari a scoppio ritardato, il rischio di implosione del mercato immobiliare così come è avvenuto in Spagna o negli Stati Uniti a partire dal 2008? Se dovessimo risalire al confronto di quel periodo, possiamo certo dire che le antenne del mercato sono state innalzate da noi con particolare prudenza e anticipo. Da come stanno andando le cose, l'impressione è che si stia facendo più o meno la stessa cosa. Non ci resta che augurarci di essere ancora sulla buona strada.



Uno studio di UNIA rileva differenze salariali sempre più grandi: gli utili delle aziende esplodono e ai lavoratori le briciole

La forbice salariale si allarga

Le 41 aziende principali attive in Svizzera hanno realizzato nel 2010 utili per 84 miliardi di franchi, tre quarti in più rispetto all'anno precedente. L'aumento degli utili è stato particolarmente favorevole per l'industria alimentare, banche e assicurazioni. Ma lavoratrici e lavoratori non hanno minimamente approfittato di questa formidabile progressione.

Le cifre dello studio di UNIA, presentato lo scorso 20 giugno, parlano chiaro: il personale, che ha permesso a queste aziende di registrare degli utili, beneficia poco o non del tutto, dei risultati aziendali. Nel 2010, infatti, i salari non hanno seguito un'adeguata evoluzione. Tradotto in soldoni, significa che i bassi salari sono rimasti al livello di 52 mila 829 franchi, pari ad un aumento dell'1,15%.



A riempirsi le tasche sono sempre i soliti...

L'aumento si aggira attorno ai 600 franchi all'anno. Nelle 26 delle 41 aziende prese in esame dal sindacato, nel 2010 le differenze salariali sono nuovamente e ulteriormente aumentate.

Un rapporto di 1 a 43

In media la proporzione è di 1 a 43, ovvero il personale situato nella parte bassa della scala salariale, deve lavorare 43 anni per ottenere il salario annuo di un membro di direzione dell'azienda in cui lavora. L'anno scorso, fa notare la nota stampa di UNIA, la relativa moderazione salariale dovuta alla crisi, aveva frenato l'arricchimento dei top manager dell'industria MEM (settore energetico, costruzione e materiali da costruzione).

Ma è proprio in questi settori che le differenze salariali si sono ampliate. Otto società di questi settori figurano nella top ten delle aziende in cui le differenze salariali sono abissali. La mentalità del self-service, commenta UNIA, è visibilmente una pratica che tra i manager fa scuola.

Ecco qualche esempio: presso Adecco la differenza salariale nel 2010 è di 1 a 50 (variazione rispetto al 2009 pari al 71,3%); presso Georg Filscher di 1 a 23 (62,3%); presso Ascom di 1 a 17 (60,3%); presso Ruag di 1 a 11 (56,3%). E presso UBS di 1 a 139 (31,6%).

Prima i manager...

La crisi, insomma, non ha insegnato nulla: i top manager continuano a riempirsi le tasche e sembrano ignorare totalmente gli accesi dibattiti sui bonus milionari. Mentre gli alti salari spiccano il volo, i salari bassi continuano a stagnare. Da anni lavoratrici e lavoratori si sentono dire e ripetere che quando l'azienda andrà meglio, anche le loro condizioni di lavoro miglioreranno. E ora che la crescita è una realtà, gli azionisti e i membri di direzione continuano a venire prima, lasciando nulla ai bassi salari.

Comunicato stampa UNIA

Ufficio internazionale del lavoro (UIL): appello del direttore Juan Somavia

«Occorre più giustizia sociale»

Nel suo rapporto annuale, il direttore dell'organizzazione internazionale denuncia un modello di crescita inefficace, che ha contribuito ad aggravare le disuguaglianze negli ultimi 30 anni.

Ghandi: «Nel mondo c'è abbastanza per soddisfare i bisogni di tutti, ma non abbastanza per placare l'avidità». Una citazione eloquente che ben descrive la situazione attuale: poveri che diventano più poveri, e ricchi ancora più ricchi. A livello planetario, ha sottolineato Juan Somavia in occa-

sione dell'ultima conferenza dell'UIL in giugno, l'80 per cento della popolazione si divide la ricchezza mondiale. Nel 2007 il reddito di 61 milioni delle persone più ricche, era equivalente a quello di 3,4 miliardi dei più poveri. «Non bisogna stupirsi - ha detto - se i giovani spagnoli e quelli dei Paesi arabi si mobilitano per palesare la loro indignazione. Non accettano più che le istituzioni finanziarie siano *too big to fail* (troppo grandi per fallire), allorché la maggior parte delle persone sono *too small to matter* (troppo piccole per contare). Il mondo ha urgentemente bisogno di una nuova era di giustizia sociale,

fondato su un ideale di sviluppo sostenibile».

Il rapporto presentato a Ginevra ha evidenziato che: le disuguaglianze dei redditi si diffondono e si aggravano; la polarizzazione tra bassi e alti salari cresce; le disuguaglianze salariali tra donne e uomini persistono; i salari non seguono la crescita della produttività; il settore finanziario sta strangolando l'economia reale. Nell'illustrare i dati più preoccupanti dell'attuale situazione economica e sociale, Somavia denuncia anche una contrazione del tasso di sindacalizzazione (in Europa questa tendenza si è addirittura accentuata negli ultimi anni) e un ripiego dei



L'Ufficio internazionale del lavoro a Ginevra.

negoziati collettivi. Ce n'è abbastanza, dunque, per rilanciare un'offensiva a favore di una migliore giustizia e coesione sociale. E scardinare il

modello della crescita orientata unicamente al profitto. I sindacati sono chiamati a fare la loro parte.

Giornata di sciopero nell'edilizia: 2000 lavoratori rispondono all'appello di UNIA

«Schiavitù mai»!

I lavoratori si sono fermati davanti al Palazzo di Giustizia a Lugano: con il Ministero pubblico del Canton Ticino è iniziato un percorso di collaborazione.



Un'onda rossa nelle strade di Lugano. Rossa come il colore di UNIA, rossa come la rabbia dei lavoratori dell'edilizia che hanno detto basta a condizioni di lavoro vergognose.

Uniti contro il degrado, uniti per rivendicare dignità e rispetto, uniti per combattere condizioni di sfruttamento che fanno gridare vendetta al cielo. «Schiavi mai»! Uno striscione eloquente, uno dei tanti, che lungo il corteo che si è snodato nelle strade di Lugano ha espresso la forza della denuncia dei lavoratori dell'edilizia. Perché «le nostre vite valgono più dei loro profitti». Rispondendo in massa all'appello di UNIA, oltre 2000 lavoratori hanno deciso di rendere se possibile ancora più pubblica la rabbia degli edili. Una rabbia più che legittima e dettata da condizioni di lavoro scandalose. Condizioni che il sindacato UNIA ha denunciato con vigore negli ultimi mesi portando alla luce casi di abusi gravissimi, in particolare sul cantiere del LAC (il nuovo centro culturale e congressuale di Lugano). Casi tanto gravi che il Ministero pubblico del canton Ticino ha deciso di affrontare con la massima priorità. Casi di sfruttamento e capolarato allarmanti che hanno portato ad alcuni arresti e per i quali i reati ipotizzati sono usura e estorsione. Il *cahier des doléances* stilato da UNIA è impressionante: termini di consegna sempre più stretti e insostenibili, au-

mento della manodopera interinale, ricorso ai cottimisti, esplosione dei subappalti, aumenti salariali non concessi, speculazioni sulle misure di sicurezza, gli alloggi e i servizi igienici. Questo è il nuovo volto dell'edilizia ticinese: caporali e imprenditori senza scrupoli che agiscono sui cantieri trasformandoli in una giungla. Non mancano inoltre le infiltrazioni mafiose. Una situazione da brivido che i lavoratori dell'edilizia e il sindacato UNIA sono decisi a combattere. Ma non si tratta «solo» di una questione che riguarda una categoria o

un settore. La rivendicazione di rispetto e dignità nel lavoro assume un valore di società, in cui non solo le altre federazioni sindacali sono chiamate a giocare un ruolo attivo, ma tutta la popolazione. Siamo tutti lavoratori e lavoratrici, siamo tutti attori e attrici, abbiamo tutti il dovere di alzare la testa e indignarci. E di essere solidali. Per questo il SEV ha voluto essere presente alla giornata di mobilitazione e al corteo. «Uniti - hanno più volte dichiarato Enrico Borelli e Gabriele Milani di UNIA - si vince».

Françoise Gehring



Assemblea dei lavoratori di UNIA per votare una risoluzione



Pronti per il corteo, fieri e coraggiosi

DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

Acqua, non solo a parole

Un anno fa, l'Assemblea Generale dell'ONU votò una risoluzione che riconobbe come diritto umano fondamentale l'accesso all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari. Una votazione subito definita storica, che destò commenti entusiasti ed enorme soddisfazione, specie nei movimenti internazionali votati alla difesa dell'acqua e di tutti i beni comuni. Così un anno fa, l'accesso all'acqua potabile è entrato ufficialmente a far parte della Dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo. Come non condividere dunque tanta soddisfazione, specie quando si pensa che oggi poco meno di un miliardo di persone non ha accesso all'acqua, che per questo motivo ogni anno muoiono almeno tre milioni di persone, altre decine di milioni soffrono di malattie legate alla qualità dell'acqua e alla carenza di infrastrutture igienico-sanitarie.

Ma i diritti, una volta riconosciuti ufficialmente come tali, non vanno difesi e fatti rispettare? E le loro violazioni duramente punite, anche con le maniere forti? E' certamente quanto viene fatto in Libia e in Afghanistan, dove i «cattivi» di turno vengono puniti per queste violazioni. A volte si ricorre ad altri provvedimenti, più morbidi, chiamati sanzioni, come contro l'Iran. Oppure ci si limita a rimproveri solo verbali, a voce alta, come con la Siria, o appena sussurrati, come con la Cina.

Con l'acqua, va riconosciuto, il problema si prospetta assai più complesso. Si ha un bel dire che si tratta di un bene umano prezioso, che va trattato come tale, e non come una merce: la storia umana ci insegna che quando si è davanti a un «bene prezioso», esso è destinato a diventare subito una merce. E quando manca, ognuno cerca di rimediarsi come può. Prendiamo ad esempio due Paesi, come l'Arabia Saudita e la Turchia. La prima ricca di petrolio, ma povera di risorse idriche, sta esaurendo le scorte di acqua fossile ed è costretta a rinunciare alla produzione di cereali. Per non dipendere in toto dalle importazioni ha comprato o affittato terre da coltivare (ne abbiamo già parlato) in Paesi africani, come il Sudan e l'Etiopia, dove la fame è endemica.

La Turchia non ha petrolio, ma è ricca di acque. Così sta costruendo grandi bacini per aumentare la produzione di energia idroelettrica. Si dà però il caso che le acque a cui ricorre siano quelle delle sorgenti del Tigri e dell'Eufrate, la cui portata viene drasticamente ridotta. A soffrirne sono gli agricoltori della Siria e dell'Iraq che dipendono dai due fiumi, tanto che la produzione cerealicola dei due Paesi è in costante calo, nonostante l'alto numero di pozzi scavati.

Chi non possiede (se non in minime quantità) né petrolio né acqua, come lo Yemen, dove pure le falde di acqua fossile, quindi non rinnovabile, vanno esaurendosi, non vede futuro ed è già alla fame e alla sete. Considerata la situazione sociale e politica di quel Paese, le prospettive sono di collasso totale, con tutte le conseguenze che si possono immaginare vista l'importanza strategica della regione.

E l'elenco potrebbe continuare.

Come difendere dunque questo nuovo diritto fondamentale, che compie il suo primo anno?



«Una generazione riceve le sue prestazioni, mentre quelle seguenti devono provvedere al loro finanziamento.»

Urs Niklaus, direttore Symova

Il direttore Urs Niklaus sul futuro di Symova e del secondo pilastro in generale

«Il secondo pilastro ha un futuro»

Un anno fa, per opporsi al declino di Ascoop, alcune aziende hanno fondato Symova, una nuova fondazione comune mirante ad offrire una solida previdenza mediante obiettivi finanziari rigorosi.

contatto.sev: Symova ha ormai un anno di vita. Come sta?

Urs Niklaus: Le aziende che vi hanno aderito credono a Symova, che presenta un grado di copertura adeguato. Siamo sulla buona strada.

L'Ascoop sarà sciolta. È una buona soluzione?

Non tutto è chiaro. L'ufficio federale delle assicurazioni sociali ha incaricato un liquidatore, che è tutt'ora al lavoro e vi sono aziende per le quali bisogna trovare una soluzione nell'ambito del fondo di sicurezza.

Sembra sollevato di non aver più a che fare con il nome Ascoop, sul quale gravano le ombre di una cattiva gestione.

In effetti, non siamo sempre riusciti a evidenziare le differenze tra le gestioni prima e dopo il 2003. D'altra parte, avevamo già detto tempo fa che Ascoop non era in grado di farcela. È anche per questo motivo che sono contrario a definire Symova come successore di Ascoop. Si tratta di una nuova cassa.

Ma cosa è cambiato? Vi sono diverse cose in comune: indirizzo, numeri di telefono, il direttore e molti membri...

Presso l'Ascoop sono stati commessi numerosi errori, per i quali i rappresentanti delle aziende affiliate, ma anche quelli dei sindacati, portano diverse responsabilità. Si puntava a riconoscere maggiori prestazioni con meno contributi. In seguito, abbiamo però cambiato rotta e da alcuni anni abbiamo raggiunto prestazioni di tutto rispetto. Symova comunque deve la sua esistenza ad alcune aziende soddisfatte dell'evoluzione, alla quale volevano dare un seguito, sgravandola dagli oneri del passato dell'Ascoop. Abbiamo mantenuto indirizzo e numeri di telefono per questioni di praticità, ma il nuovo nome sottolinea chiaramente il cambiamento.

Symova è una fondazione comune che raggruppa aziende con situazioni previdenziali diverse. Come vive un direttore questa situazione?

Questa situazione esiste già dal 2006, da quando ogni azienda ha creato un pro-

prio istituto di previdenza. Noi vogliamo permettere alle aziende di disporre di un piano previdenziale individualizzato, che corrisponda alla propria politica sociale e del personale. Si tratta di un impegno dispendioso, ma che fornisce alle aziende la consapevolezza di avere una cassa pensioni propria, in cui sono loro a dettare le condi-

«Da alcuni anni abbiamo raggiunto prestazioni di tutto rispetto.»

zioni ed in cui noi ci limitiamo a fornire servizi nella gestione patrimoniale ed in quella amministrativa.

Alcune aziende hanno dimostrato di essere in grado di risanare la loro cassa pensioni. In questo modo, non nuociono un po' alla richiesta di avere un contributo della Confederazione, com'è stato il caso per le FFS?

Le questioni politiche e finanziarie sono di competenza delle aziende e noi non possiamo, né vogliamo, immischiarci. Personalmente, mi spiace però che non sia stato possibile far

valere una pretesa nei confronti della Confederazione, che ritengo più che giustificata. Evidentemente, vi erano però anche aziende che dispongono dei mezzi necessari per risanare la loro cassa. Lo stesso vale per le circa 80 aziende che hanno cambiato cassa e che hanno dovuto rifinanziare integralmente la loro situazione nel nuovo istituto.

Vi sono però anche aziende che avranno notevoli difficoltà a rispettare il nostro piano di risanamento.

La Symova rinuncia quindi a batter cassa a Palazzo federale, per ricevere un contributo come quello della cassa pensioni FFS?

Non è un compito della Symova, come non lo era dell'Ascoop.

Disponiamo senz'altro di argomenti validi per sostenere le richieste che non compete però a noi presentare, ma alle aziende e ai loro proprietari. Assistiamo continuamente ad uno scaricabarile tra Confederazione, Cantoni e aziende.

Ma lei sarebbe del parere che anche la Symova debba ricevere un sostegno dalla Confederazione?

Senz'altro. Non riesco del resto a capire come le aziende possano liberare i mezzi necessari per il risanamento, pur continuando a dipendere dalle indennità di trasporto pubblico.

La Symova, come tutte le casse pensioni, è confrontata con il calo del reddito dei capitali da una parte e dalle maggiori esigenze finanziarie derivanti dall'aumento dell'aspettativa di vita dall'altro. Come pensa che questo problema possa essere risolto?

Negli ultimi anni, abbiamo progressivamente ridotto le nostre riserve ed adesso dobbiamo accettare la realtà: per mantenere le prestazioni, abbiamo bisogno di maggiori entrate. L'alternativa, che mi sembra però poco praticabile, è un prolungamento della vita lavorativa.

Comunque è importante adottare misure efficaci e non seguire semplicemente i desideri.

In altre parole, dobbiamo attenderci continui aumenti di premi e prestazioni inferiori?

Purtroppo sì. Quando è stata introdotta l'AVS, l'età di pensionamento corrispondeva all'aspettativa di vita. In una simile situazione, oggi si riceverebbe l'AVS a 81 anni. Le casse pensioni hanno gli stessi problemi. È senz'altro positivo vivere più a lungo e vorremmo farlo nelle migliori condizioni. È quanto mi spinge a lavorare in questo settore. Ma non vedo altra soluzione che risparmiare di più durante la vita attiva.

Abbiamo però un problema per la generazione tra i 50 e i 65 anni, in quanto i più anziani hanno potuto approfittare di altre condizioni, mentre i più giovani hanno tempo per affrontare i cambiamenti.

In effetti, abbiamo adesso

66 AZIENDE – 10 000 ASSICURATI – 1,7 MILIARDI DI FRANCHI

Alla fondazione comune Symova sono affiliate 66 aziende con circa 6500 assicurati attivi e 3500 beneficiari di rendita. Con il suo patrimonio di oltre 1,7 miliardi di franchi, fa parte dei maggiori istituti di previdenza della Svizzera. Il tasso medio di copertura si attesta al 92 per cento, con un margine tra

l'80 e oltre il 112 per cento. Per garantire le prestazioni a lungo termine facendo fronte all'aumento dell'aspettativa di vita, il consiglio di fondazione ha deciso una riduzione a tappe del tasso di conversione. Attualmente sono allo studio anche misure di accompagnamento per evitare ulteriori oneri a carico degli

assicurati attivi, come un tasso di conversione differenziato per la parte obbligatoria e quella sovraobbligatoria e la creazione di accantonamenti per far fronte a future riduzioni. I provvedimenti dovrebbero essere decisi nel corso dell'estate.

pmo

INTERVISTA



Urs Niklaus
nella sala riunioni
di Symova.

una generazione che si è vista attribuita una rendita che oggi viene considerata un diritto acquisito. Questa generazione vive però più a lungo, senza che i fondi a

“Erano state promesse prestazioni dai 60 anni che si stanno rivelando sogni irrealizzabili”

disposizione siano aumentati. Sono quindi le generazioni seguenti ad essere chiamate a pagare, sotto forma di contributi di risanamento e di riduzioni dei tassi di conversione, senza aver la possibilità di risparmiare di più. Negli anni scorsi, a loro erano state promesse certe prestazioni dai 60 anni in poi che adesso si stanno rivelando sogni irrealizzabili. I giovani hanno invece dalla loro un maggior numero di anni per correggere il tiro, nonché la speranza che anche i mercati facciano di nuovo

registrare un altro andamento.

Sarebbe quindi più equo che i pensionati ricevessero solo quanto finanziato?

Personalmente, lo ritengo più giusto. Contrariamente al primo pilastro, l'AVS, che poggia sul principio della solidarietà, il secondo pilastro è finanziato con il principio della capitalizzazione, secondo il quale ognuno riceve quanto ha accumulato. Quando oggi parliamo di tempi di risanamento di 10, 15 anni, ai quali seguono poi alcuni anni per accumulare una riserva di fluttuazione, instauriamo di fatto un principio di ripartizione, in cui una generazione riceve le sue rendite e le seguenti devono provvede-

re al loro finanziamento.

Se dovessimo poter tornare al 1985, anno di creazione della LPP, cosa dovremmo cambiare secondo lei?

Secondo me, sarebbe stato meglio avere un sistema con un tasso tecnico molto basso. Se potessimo tornare da capo, vedrei un tasso tra l'1 e il 2%. Ne risulterebbero, è vero, rendite sensibilmente inferiori, che potrebbero però essere migliorate dalle partecipazioni agli utili degli anni positivi.

Ma il nostro secondo pilastro ha ancora un futuro?

Lo penso e lo spero. Sono convinto che il nostro dei tre pilastri sia un ottimo sistema, che noi stiamo però trascurando, rifiutandoci di adeguare quello che appariva finanziabile nel 1985, sulla base di un'aspettativa di vita ridotta. Sarebbe peccato se non riuscissimo a

correggerlo, in quanto questo sistema ha contribuito al nostro benessere attuale, soprattutto per i redditi inferiori.

Cosa risponderebbe ad un 25enne preoccupato dalla possibilità di mai ricevere una rendita?

Domanda difficile. La previdenza professionale è obbligatoria da 25 anni, ma in alcuni settori esiste da molti più anni. La stessa Ascoop avrebbe ormai 80 anni! Per decenni è stata un'ottimo sistema, che adesso ha qualche difficoltà. Spero che riusciremo a riequilibrarla, per garantirne i benefici anche alle prossime generazioni.

Intervista: Peter Moor

BIO

Urs Niklaus ha 52 anni. Dal 2003 ha diretto la cassa pensioni Ascoop e dal luglio 2010 la Symova. Dopo la scuola di commercio, ha seguito una formazione di contabile e di specialista del personale e di previdenza. Ha lavorato a lungo per la città di Bienne, per poi occuparsi di gestione patrimoniale presso la banca Julius Bär, prima di arrivare all'Ascoop. È sposato e padre di due figli. Nel suo tempo libero è collezionista di dischi, in particolare di Rock degli anni 60 e 70, che riascolta molto volentieri.



»Manterremo l'iniziativa sui trasporti pubblici sinché il vincolo delle imposte sugli oli minerali per la costruzione di strade non venga allentato in favore di una politica dei trasporti più rispettosa del clima e dell'ambiente.«

Daniela Lehmann, coordinatrice della politica dei trasporti del SEV

La posizione del SEV nella consultazione sul progetto di «finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria»

Contributi da oli minerali, economia e Confederazione

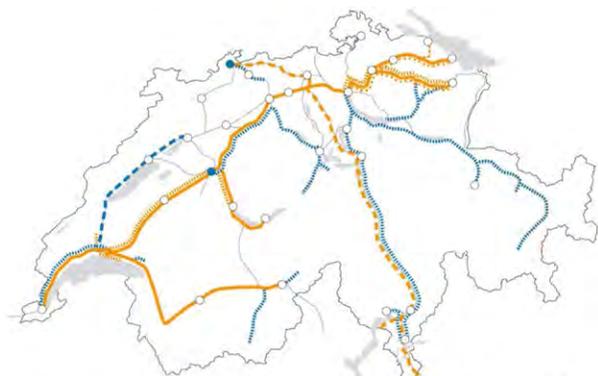
Il SEV è d'accordo con la proposta di creare un fondo per l'infrastruttura ferroviaria in grado di operare a tempo indeterminato su progetti puntuali e che potrà contare con le fonti di finanziamento sin qui previste per le NTFA e Ferrovia 2000, mentre è più scettico sull'opportunità di far capo anche ad un aumento di prezzo delle tracce d'orario e a contributi dei cantoni. Il SEV propone invece una diversa ripartizione delle imposte sugli oli minerali, contributi da parte dell'economia e uno sdebitamento dell'attuale fondo per i trasporti pubblici.

Lo scorso mese di marzo, il Consiglio federale ha posto in consultazione il progetto di «finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria» (FAIF), per il quale intende presentare un messaggio alle camere nella primavera 2012, quale controprogetto diretto all'iniziativa «per i trasporti pubblici» promossa dall'ATA con 20 associazioni (tra le quali il SEV) e consegnata con oltre

140000 firme il 6 settembre 2010.

Iniziativa da 800 milioni per ampliare i trasporti pubblici

Questa iniziativa chiede alla Confederazione di destinare solo metà degli introiti delle tasse mirate sugli oli minerali alla realizzazione di strade, contro i tre quarti attuali, mentre l'altra metà dovrebbe essere utilizzata per promuovere il trasporto pubblico su



Impiego di treni a due piani lunghi 400 m

Intensificazione offerta traffico viaggiatori

Riduzione tempi di percorrenza traffico viaggiatori

Aumento delle prestazioni traffico merci

Capacità maggiori del nodo per offerte supplementari

Fase di
ampliamento 2025

SIF

IL PROGETTO FAIF IN DETTAGLIO

FAIF è composto da diversi elementi.

Prospettive a lungo termine:

I futuri trasporti ferroviari dovranno fornire alla Svizzera soprattutto più capacità. Nel traffico viaggiatori, sulle tratte con forte domanda (p. es. Basilea/Berna-Zurigo-Winterthur, Losanna-Ginevra) si dovranno attuare quattro collegamenti all'ora, mentre sulle altre tratte principali si avrà di regola la cadenza semioraria. Negli agglomerati, le ferrovie celeri (S-Bahn) circoleranno ogni quarto d'ora e le località turistiche più importanti saranno collegate ai centri con treni veloci e diretti. La qualità del traffico merci su rotaia migliorerà grazie a tempi di trasporto concorrenziali, puntualità e buone condizioni di produzione. Durante i lavori di potenziamento si esaminerà anche la possibilità di ridurre i tempi di percorrenza.

Programma di sviluppo strategico dell'infrastruttura ferroviaria (STEP):

Il programma STEP sulla prospettiva a lungo termine per la ferrovia riprendendo i lavori di pianificazione eseguiti per Ferrovia 2030, comprende investimenti per circa 42,6 miliardi di

franchi, classificati in due livelli di urgenza: i più urgenti, per circa 20 miliardi di franchi, interessano l'orizzonte fino al 2040. Per attuarlo, il Consiglio federale sottoporà al Parlamento singole fasi a intervalli di 4-8 anni, ognuna delle quali comprenderà investimenti dell'ordine di 5 miliardi di franchi circa.

Fase di ampliamento 2025:

Questa fase completa il programma «Sviluppo dell'infrastruttura ferroviaria» (SIF). I due programmi, di cui è prevista la realizzazione parallela entro il 2025 circa, consentiranno di impiegare lunghi treni a due piani tra Ginevra e San Gallo, di migliorare le offerte della ferrovia celere (S-Bahn), di attuare nuove cadenze semiorarie e di rafforzare il traffico merci. Con questa fase di ampliamento (3,5 mia.) e SIF (5,4 mia.), fino al 2025 la Svizzera investirà circa 8,9 miliardi di franchi nell'infrastruttura ferroviaria. Complessivamente, si otterranno i miglioramenti dell'offerta illustrati nel grafico a sinistra.

Finanziamento:

Il Fondo per il finanziamento dell'infrastruttura ferroviaria

(FinFer) estende i vantaggi di questo modello di finanziamento all'intera infrastruttura ferroviaria. Il fondo, previsto a tempo indeterminato, garantisce i mezzi necessari per l'esercizio, il mantenimento della qualità e l'ampliamento della rete ferroviaria. Per finanziare il fabbisogno supplementare si propongono tre fonti di entrate:

- Aumento dei prezzi delle tracce orarie di 300 milioni di franchi, in due fasi, che comporterà un rincaro dei biglietti del 10 per cento circa.
- Definizione di un importo forfettario corrispondente a un abbonamento di consorzio tariffario, per la deduzione fiscale dei costi di viaggio per l'imposta federale diretta; che genererà un aumento di entrate di 250 milioni di franchi.
- Contributo dei Cantoni di circa 300 milioni di franchi per il mantenimento della qualità e l'ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria.

Il progetto riguarda solo il finanziamento dell'infrastruttura e non le indennità per il traffico regionale viaggiatori e per il trasporto combinato.

DOSSIER



Il progetto FAIF deve riprendere una ripartizione più equa dei proventi delle imposte sugli oli minerali, per favorire il trasferimento dalla strada alla ferrovia. Un eventuale aumento delle tracce d'orario deve essere accompagnato da un aumento delle tasse per l'uso della rete stradale.

strada e su ferrovia e il trasferimento del trasporto merci dalla strada alla ferrovia. L'iniziativa porterebbe così circa 800 milioni supplementari l'anno, riequilibrando le condizioni tra strada e ferrovia, a tutto vantaggio dello ambiente.

Il Consiglio federale respinge però l'iniziativa, sostenendo che andrebbe ad incrementare i problemi di finanziamento della strada

e che comporta un margine di interpretazione tale da comprometterne la rapida realizzazione. Il governo condivide però la preoccupazione degli iniziativisti

per il finanziamento degli indispensabili ampliamenti dei trasporti pubblici. Per questo motivo, contrappone il progetto FAIF, con un suo modello di finanzia-

mento, in modo diretto all'iniziativa.

Contrariamente all'iniziativa sui trasporti pubblici, FAIF non prevede di intaccare la ripartizione delle imposte sugli oli minerali. «È il motivo per il quale non intendiamo ritirare l'iniziativa – ha spiegato al comitato SEV Daniela Lehmann, coordinatrice della politica dei trasporti SEV – poiché il vincolo unilaterale dell'uso di queste imposte per le realizzazioni stradali impedisce lo sviluppo di una politica rispettosa del clima e dell'ambiente».

Ampliare le ferrovie giova anche all'economia

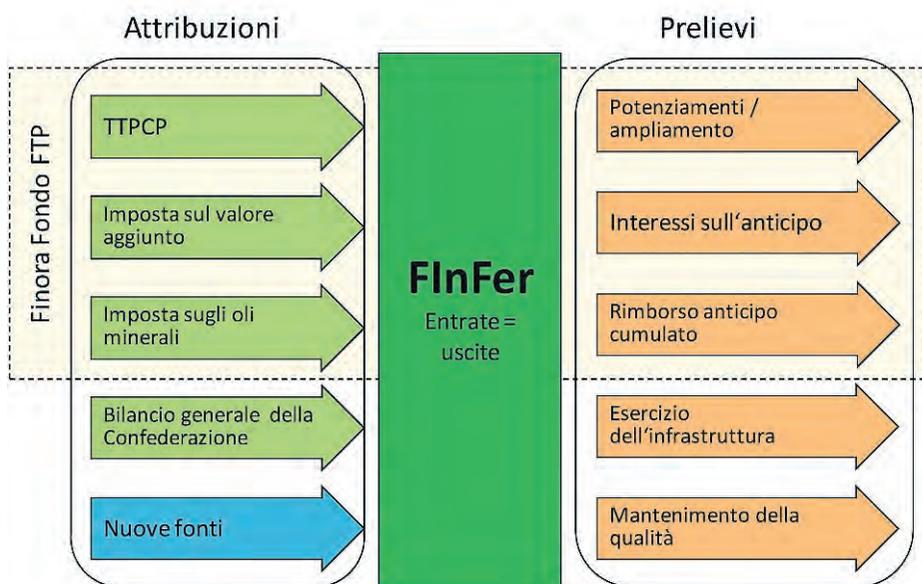
Il SEV critica inoltre che FAIF non preveda alcun contributo dalle aziende. Una lacuna incomprensibile, in quanto l'economia beneficia in modo molto marcato dello sviluppo di un buon sistema di trasporto. Lo stesso rapporto esplicativo alla procedu-

ra di consultazione definisce l'ampliamento della rete ferroviaria un vantaggio concorrenziale della piazza economica svizzera e come un fattore privilegiato di reclutamento di personale.

Secondo il SEV, è quindi necessario ripartire equamente gli oneri di questa estensione, coinvolgendo anche l'economia al suo finanziamento sottoforma, per esempio, di un «Versement transport» per ogni dipendente, sul modello di quanto viene percepito in Francia, oppure di un aumento delle imposte sugli utili.

Un'altra lacuna del progetto FAIF proviene dal fatto che il nuovo fondo deve partire con l'onere di un indebitamento di 8 miliardi di franchi.

Continua a pagina 10



Il nuovo fondo risolverebbe in modo globale il problema del finanziamento dell'infrastruttura ferroviaria.

Continua dalla pagina 9

Sdebitare il nuovo fondo

Il SEV chiede invece alla Confederazione di assumersi le proprie responsabilità nei confronti dei trasporti e dei servizi pubblici, aumentando il suo impegno finanziario e stralciando il debito quale investimento per il futuro. Ciò potrebbe avvenire mediante l'accensione di un mutuo per i trasporti pubblici, che beneficerebbe dei tassi d'interesse favorevoli attualmente in vigore. Nella sua risposta, il SEV ha ricordato che le obbligazioni della Confederazione a 10 anni offrono un interesse inferiore all'1,5 per cento. La Confederazione ha quindi un'occasione più unica che rara di rifinanziarsi e «sarebbe veramente peccato non approfittarne per far fronte ai compiti che ci attendono. Gli investimenti nei trasporti pubblici a lungo termine si rivelano sempre redditizi».

Aumentare le tracce solo assieme alle tasse stradali

Delle tre nuove fonti di finanziamento previste da FAIF, il SEV condivide solo l'idea della forfettizzazione della deduzione fiscale per i tragitti (vedi a lato).

Respinge per contro l'aumento del prezzo delle tracce d'orario dell'ordine di 300 milioni, in quanto comporterebbe un aumento delle tariffe del 10-12 per cento, suscettibile di generare un trasferimento dalla ferrovia alla strada. La scelta del mezzo di trasporto dipende infatti in gran misura dal costo e gli aumenti tariffali dettati da altre ragioni stanno esaurendo il margine per evitare un ri-

versamento sulla strada. Secondo il SEV, un aumento del prezzo delle tracce d'orario sarebbe possibile solo se accompagnato da un aumento analogo delle tasse per l'uso della rete stradale.

Risparmiare i cantoni

Il SEV è poi scettico sull'opportunità di coinvolgere i cantoni, in quanto teme che ciò non porterà maggiori fondi ai trasporti pubblici, ma solo ad un travaso interno, a seguito del quale i cantoni dedurrebbero i maggiori contributi alla Confederazione da quelli che versano per il trasporto regionale, che costituisce però un anello fondamentale della catena di trasporto. Senza linee d'accesso, infatti, anche quelle principali perderebbero d'attualità.

Considerazioni sociali delle deduzioni fiscali per i tragitti

Il SEV condivide per contro l'idea di una deduzione forfettaria per le spese di trasporto, in quanto reputa iniquo che gli automobilisti vengano ancora premiati fiscalmente per il loro comportamento poco ecologico, tramite deduzioni sino ad un massimo di 22000 franchi, mentre gli utenti dei trasporti pubblici possono far valere al massimo 3300 franchi. È auspicabile che questa misura, per quanto di portata modesta, possa avere un effetto benefico per i trasporti pubblici.

Il SEV chiede tuttavia due adeguamenti di carattere sociale per il calcolo delle spese delle e dei pendolari:

- La deduzione forfettaria non deve essere limitata a 800 franchi (il prezzo di un abbonamento per la rete

negli agglomerati), ma prevedere il prezzo di un abbonamento generale di seconda classe. Vi sarebbe comunque un aumento degli oneri complessivi, ma si eviterebbe di penalizzare coloro che, non per loro scelta, devono fare i pendolari su distanze maggiori.

- Le persone che possono dimostrare di lavorare a turni, per cui devono far capo al veicolo privato, devono poter dedurre un importo doppio.

FAIF: orientamenti condivisibili

Nel complesso, il SEV giudica positivamente il progetto FAIF, che va nella giusta direzione, grazie alla creazione di un fondo a tempo indeterminato per le infrastrutture ferroviarie, in grado di fronteggiare tutte le esigenze.

Va rilevato anche positivamente il fatto che le fonti di finanziamento messe a disposizione delle NTFA e di ferrovia 2000 continueranno ad alimentare il fondo.

Il SEV vede di buon occhio anche l'inserimento nel fondo dei mezzi per i mandati di prestazione con le FFS e dei crediti quadro per le altre imprese di trasporto concessionarie, che rende tutto il processo di finanziamento più chiaro e trasparente.

Le capacità del sistema sono più importanti della velocità

Il SEV condivide infine anche la strategia di ampliamento della rete ferroviaria proposta dal Consiglio federale: «Siamo anche noi del parere del governo che un aumento marcato della velocità non debba essere un obiettivo a medio termine. È senz'altro positivo se gli am-

I MARGINI DI AUMENTO DI PRODUTTIVITÀ SUL PERSONALE SONO ORMAI ESAURITI

Il rapporto in consultazione parla di risparmi dell'ordine di 250 milioni annui da realizzare tramite aumenti dell'efficienza nell'infrastruttura. Nella sua risposta, il SEV ha precisato che:

Il rapporto in consultazione rileva correttamente gli enormi progressi effettuati dal punto di vista dell'aumento dell'efficienza. Dal punto di vista del personale, dobbiamo qui sottolineare come i margini di manovra siano ormai esauriti. Porre obiettivi in questo campo alimenta l'illusione che gli esseri umani possano essere oggetto, come le macchine, di continue ottimizzazioni. Un simile approccio ignora però la realtà che gli esseri umani hanno limiti naturali e chi lo persegue rischia di sacrificare la salute e la soddisfazione di collaboratrici e collaboratori sull'altare dell'aumento di capacità.

Il know-how è prezioso

Negli ultimi anni, l'azienda è stata dominata da una cultura di riorganizzazioni permanenti e la costante incertezza che ne è derivata ha purtroppo portato anche ad una perdita di conoscenze, di cui l'azienda potrebbe avere un gran bisogno nei prossimi anni. I dirigenti farebbero quindi meglio a consolidare questo know-how interno all'azienda, per poterne disporre nel lungo termine. Il personale con conoscenze pratiche acquisite negli anni è sempre molto prezioso. L'ampliamento della manutenzione della rete deve quindi passare da un aumento ed un'estensione delle risorse di personale proprio. Le aziende non possono continuare a dipendere da terzi, pena dover pagare un giorno importi esorbitanti per prestazioni necessarie. Il personale di queste aziende, di cui si è riconosciuta da tempo la necessità di aumento, è sempre disposto ad impegnarsi per un esercizio sicuro ed affidabile. Adesso tocca alla Confederazione liberare i crediti necessari.

pliamenti della capacità dovessero permettere di ridurre i tempi di percorrenza senza aumenti importanti degli oneri finanziari. Queste riduzioni di percorrenza non dovrebbero però generare ulteriori aumenti di traffico, ma indurre un trasferimento dalla strada alla ferrovia» ha scritto il sindacato all'ufficio federale dei trasporti.

Per una questione di principio, il SEV ha rinunciato a prendere posizione sui singoli progetti.

Attenzione al trasferimento

Il SEV potrebbe quindi sostenere il progetto FAIF con le correzioni menzionate, anche perché non si limita a prevedere elementi per il finanziamento degli ampliamenti della rete, ma considera anche la manutenzione e l'esercizio. In questo senso, costituisce una soluzione più completa di quella prospetta-

ta dall'iniziativa sui trasporti pubblici.

Essa deve però riprendere assolutamente anche la ripartizione maggiormente equa degli introiti delle imposte sugli oli minerali, per rilanciare il trasferimento dalla strada alla ferrovia che il popolo ha più volte ribadito di volere e una politica dei trasporti maggiormente rispettosa del clima e dell'ambiente.

Su www.sev-online.ch troverete la risposta integrale del SEV alla consultazione (in tedesco).

Markus Fischer



L'aumento dei pendolari che fanno capo alla ferrovia, anziché alla strada, è in sé positivo. Non dobbiamo però rischiare di invertire questa tendenza con aumenti delle tracce d'orario che si ripercuoteranno negativamente sulle tariffe.

Tutto sembrava possibile nei mesi che hanno scandito il primo sciopero nazionale delle donne. Oggi inizia una nuova fase

«Se le donne vogliono...»

L'onda viola del 14 giugno 2011 non deve arrestarsi, perché il percorso verso un'effettiva parità tra donne e uomini è ancora lungo e irto di ostacoli. Pubblichiamo l'intervento di Pepita Vera Conforti, presidente della Commissione consultiva per le pari opportunità del Canton Ticino.

Quando Françoise Gehring, attuale presidente del gruppo donne dell'Unione sindacale svizzera, di Ticino e Moesa, mi ha chiesto di intervenire in quest'occasione, a 20 anni dallo sciopero delle donne, ammetto di essermi sentita un pezzettino di storia, e per definizione un po' «fuori moda», anche perché avevo già depositato la documentazione dello sciopero agli Archivi delle donne di Melano. Nel 1991 a chiamarmi furono Loredana Schlegel e Suzanne Metthez, allora segretaria del sindacato mass media, e anime di quel movimento in Ticino.

Sono consapevole che oggi qui rappresento anche una posizione «istituzionale» in quanto da 3 anni presidente della Commissione consultiva del Consiglio di Stato per le pari opportunità fra i sessi, che allora non esisteva. Ma se oggi rivesto questa carica, oltre al caso e alla fiducia di alcune, è perché tutto è iniziato in quei mesi concitati di preparativi allo sciopero.

Amarcord

Ed è di questi che vorrei parlarvi, tenuto conto che molti temi oggi all'ordine del giorno erano già tutti lì, in evidenza nella loro ingiustizia. Allora con Astrid Astolfi (e molte altre) ci siamo occupate di dare una mano nell'organizzazione dell'evento festa a conclusione della giornata di sciopero che si svolse negli spazi dell'Espocentro di Lugano (ma se non avesse piovuto nei giorni precedenti il 14 avremmo letteralmente occupato il Castello di Bellinzona).

Giornate e nottate intense dove ho imparato molto di me stessa e, cosa più importante, ho imparato ad accogliere prospettive e attese lontane dalle mie, a non giudicarle e neppure dare per scontato che una donna, per il fatto di essere donna è buo-

tezione nell'ambito del contratto lavorativo, sia di coloro che avrebbero rischiato personalmente nell'esporsi. In quei mesi non sono mancate minacce a chi si sarebbe assentata in modo ingiustificato dal lavoro, e trovare strategie di «sciopero» senza

Certo, 20 anni sono pochi se paragonati a un tempo storico, e, da questo punto di vista possiamo dire di aver fatto balzi in avanti, sia sul piano del diritto, pensiamo all'introduzione della Legge sulla parità, all'Assicurazione maternità (anche se nei mi-

Alcuni studiosi affermano che si è chiuso il ciclo delle rivendicazioni dei diritti, probabilmente è vero e questo ha certamente disorientato molte di noi in questi anni, frammentandone l'azione politica in tanti piccoli rivoli, ma forse potrà iniziare una nuova fase, mi auguro una nuova alleanza tra donne che condividono obiettivi simili, tra donne e uomini e con le nuove generazioni.

Siamo chiamate a una ulteriore impresa.

Per alcuni aspetti l'impresa è più difficile perché si inserisce in un cambiamento di mentalità profonda sulla quale non riescono ad incidere i soli cambiamenti formali. Un'operazione, questa, che rivolta come un calzino il mondo del lavoro e la tradizionale responsabilità della cura domestica e familiare ancora affidata nella quasi totalità alle donne. Ancora oggi per le donne, famiglia e lavoro sono antagonisti. Ma se ci pensiamo bene in fondo lo sono stati da sempre anche per gli uomini, in quanto il lavoro, sempre più totalizzante, esclude di fatto il tempo per la vita familiare. Molti di loro se ne stanno accorgendo, e non ci stanno più.

Un appello alle giovani donne

In quel periodo di 20 anni fa ho vissuto mesi in cui tutto sembrava possibile, dove una piccola dose di trasgressione era auspicabile, e la fiducia nella relazione con altre donne era necessaria.

Alcune di quelle relazioni sono ancora presenti nella mia vita, e sono molto preziose.

È quindi alle giovani donne che oggi voglio rivolgere un augurio speciale, affinché ognuna di loro possa vivere il proprio «14 giugno», come momento singolare di incontro, ma anche di scontro e di crescita con altre donne, di impegno per una causa condivisa, giusta e necessaria, di arditezza e di fiducia in sé, lasciatemelo dire, anche di femminismo vissuto.

Pepita Vera Conforti
Presidente Commissione
pari opportunità



Donne in piazza a Lugano il 14 giugno 2011 per rivendicare una reale parità dei diritti.

na e santa. Per fortuna non lo è, è molto altro e per la prima volta lo scorgevo ed era assolutamente esaltante e nuovo.

È stata una esperienza intensa di amicizia e solidarietà, ma anche di furiosi litigi e lunghe telefonate notturne per calmare le acque. Ma non importava perché in quel momento avevamo uno scopo.

Le femministe che hanno osato...

Per noi «giovani», allora, lo sciopero era vissuto come un gesto di estrema audacia, un'arditezza vissuta con quella baldanza giovanile che generalmente il tempo sostituisce con «il senso di responsabilità» e una tendenza all'adeguamento alle regole e all'ambiente, sentimento atavico di sopravvivenza, che spesso hanno le donne.

Le colleghe più «adulte», in particolare le dipendenti sindacali, avevano altre preoccupazioni in quei mesi: assicurare la presenza di lavoratrici di settori differenti, sia di coloro che avevano una pro-

compromettere il posto di lavoro era la vera sfida, una sfida di creatività sindacale.

Non sono mancati neppure ironici «sottò» per quell'azione insolita per il nostro Paese. Articoli di fuoco che ridicolizzavano l'azione di quelle «femministe» che osavano proclamare uno sciopero di genere. «Se le donne vogliono, tutto si ferma!» era lo slogan che guardava dal manifesto con due occhi intensi vestiti di viola, ma dovevamo capire quanto le donne volessero ancora lottare per la parità, dopo aver lottato per il voto. Lo sciopero ci fu, fu un'onda rosa e viola che coinvolse, non tutte certo, ma moltissime.

Vent'anni dopo restano le urgenze

Ancora anni dopo, passare dall'ospedale civico dove erano rimasti brandelli del bellissimo manifesto viola sul muro, mi riempiva di gioia e, ora posso confessarlo, quello attacchinaggio «illegale» nel pieno della notte per una causa giusta e necessaria, mi rende ancora orgogliosa.

nimi termini), ma anche sul piano della maggior presenza di donne nella formazione, nell'economia e un presenza incostante e incoerente nella politica. Basti pensare alle 4 donne in Consiglio Federale, che hanno portato nella agenda politica aspetti quali la conciliazione tra famiglia e lavoro e hanno dimostrato anche un certo coraggio politico, come la rinuncia al nucleare.

Nuova fase, nuove alleanze

Ma 20 anni sono invece molti nelle biografie individuali, urgenti per chi quotidianamente è confrontata all'ingiustizia e, alcune delle rivendicazioni che sembravano poter trovare in tempi brevi una soluzione politica, si sono invece arenate dopo le faticose conquiste sul piano dei principi e dei diritti, lasciando ancora aperta la piaga delle discriminazioni, in particolare quelle salariali – ma non solo – che ancora oggi richiedono di essere ste-se in pubblico come panni sporchi e di mai stancarci di farlo.

In base ad un sondaggio commissionato dall'Unione sindacale svizzera l'85% della popolazione è favorevole

Il salario minimo plebiscitato

L'iniziativa popolare prevede di ancorare nella Costituzione il principio di una retribuzione minima garantita. Finora il movimento sindacale ha già raccolto 80 mila firme, un bel bottino rispetto alle 100 mila firme che occorre raccogliere entro il 25 giugno 2012.

L'iniziativa popolare della Unione sindacale svizzera (USS) per un salario minimo ha dunque il vento in poppa: stando a un sondaggio realizzato dall'istituto Link e presentato a Berna il 21 giugno, l'85% della popolazione sostiene la proposta. Stando al testo dell'iniziativa, denominata ufficialmente «Per la protezione di salari equi», il salario minimo fissato dalla Confederazione dovrebbe attestarsi all'inizio a 22 franchi l'ora. Deroghe sarebbero previste per gli apprendisti, stagisti, le aziende a conduzione famigliare e i lavoratori volontari. Secondo Daniel Lampart, economista capo dell'USS, i salari minimi sono uno strumento efficace per lottare contro il dumping salariale. «Se i salari minimi sono sufficientemente elevati – spiega – favoriscono una ripartizione più equilibrata dei redditi, dal momento che migliorano la situazione dei medi e dei bassi salari». Secondo

l'economista, «in Svizzera i salari minimi dovrebbero essere in primo luogo introdotti attraverso un rafforzamento dei Contratti collettivi di lavoro (CCL) e poi, su

considera che circa il 70% delle persone interpellate è persuaso che in Svizzera sono numerose le persone che non riescono a vivere del loro lavoro».

salari sono bassi (meno di 22 franchi all'ora). E i bassi e medi salari sono continuamente sotto pressione. Tra il 1998 e il 2008, i salari sono cresciuti dallo 0,2 al 0,4%

della manodopera e di innescare una forma di concorrenza tra lavoratrici e lavoratori. Pressione ulteriormente aggravata dalla disoccupazione». Pelizzari ricorda che tra il 2000 e il 2008 la differenza salariale tra i dipendenti svizzeri e frontalieri è cresciuta: nel 2000 il salario mediano dei frontalieri era inferiore del 10,7% rispetto a quello degli svizzeri e nel 2008 questa differenza è salita al 16,3%.

«Per il movimento sindacale che milita per la libera circolazione delle persone e per il principio pari salario per pari lavoro – aggiunge il sindacalista di UNIA – occorre imperativamente rafforzare le misure di accompagnamento, in modo particolare quelle concernenti la protezione dei salari. Un salario minimo legale è, da questo punto di vista, il migliore bastione contro qualsiasi tentativo xenofobo di divisione tra lavoratrici e lavoratori».

Il salario minimo, per il quale il SEV è schierato in prima linea insieme alle altre forze sindacali, rappresenta uno strumento di giustizia sociale. In questi ultimi anni ad aver approfittato dei risultati dell'evoluzione economica sono state le persone che percepiscono salari alti e molto alti. È ora che tutti possano godere delle schiarite dell'economia. Gli svizzeri e le svizzere lo hanno capito, plebiscitando l'iniziativa. Ma la battaglia è solo all'inizio.

frg



Primo Maggio 2011 a Lugano all'insegna del salario minimo per tutti.

piano nazionale, via norme giuridiche.

Il dato emerso dal sondaggio è indubbiamente incoraggiante. «La nostra iniziativa – osserva il presidente dell'USS Paul Rechsteiner – piace alle svizzere e agli svizzeri».

La popolazione vuole andare più lontano

La popolazione sembra però volere andare ancora più lontano. «Il salario minimo auspicato da chi è stato interrogato – spiega Rechsteiner – raggiunge i 4487 franchi al mese, ossia circa 500 franchi in più rispetto a quanto chiedono la nostra iniziativa. Il risultato sorprendente del sondaggio non deve stupire, se si

Non solo popolari, soprattutto urgenti

E il presidente dell'USS precisa: «I salari minimi non sono solo popolari, ma sono urgenti: 400 mila salariati/e guadagnano troppo poco. Chi lavora a tempo pieno deve poter vivere grazie al suo salario e senza essere costretto a fare capo agli aiuti pubblici».

Malgrado alcuni progressi, in Svizzera la situazione salariale di molte persone resta difficile. «Circa il 60% di esse – osserva Lampart – non è protetta dal salario minimo. Un/a salariato/a su dieci, di cui una maggioranza di donne, lavora in una professione dove i

all'anno in termini reali, ossia nettamente al di sotto della produttività (0,9%). Chi ne ha approfittato? I salari alti e molto alti».

Una misura importante per le regioni di frontiera

L'iniziativa è particolarmente importante nei cantoni di frontiera, come Ginevra e Ticino, confrontati più che mai con la questione salariale e la pressione sui salari. «Questa pressione – sottolinea Alessandro Pelizzari di UNIA Ginevra – è particolarmente virulenta nelle regioni transfrontaliere, dove la libera circolazione delle persone ha permesso alle aziende di allargare il bacino di reclutamento

Per sottolineare l'anniversario l'Unione sindacale svizzera intende organizzare una manifestazione il 24 novembre a Berna

I contratti collettivi di lavoro festeggiano cento anni

Nel 1911, le disposizioni concernenti i contratti collettivi di lavoro (CCL) sono stati introdotti nel Codice delle obbligazioni.

Per la prima volta i CCL venivano così riconosciuti da una base legale federale. In materia di diritti collettivo del lavoro, con questa azione

la Svizzera diventa pioniera in Europa. Col passare degli anni i CCL si sono fortemente sviluppati e in questo lungo percorso occorre ricordare un'altra data chiave: il 1940, quando fu approvata la base legale per l'estensione dei campi di applicazione dei CCL. In cento anni, dunque, i contratti collettivi hanno assunto una maggiore am-

piezza: oltre al salario e alla durata del lavoro, sono regolamentate anche vacanze, giorni feriali, indennità per le spese, assicurazioni, formazione iniziale e continua. Tra le ultime novità introdotte nei CCL vanno menzionati: pensionamento anticipato, cauzioni, disposizioni sulla parità tra i sessi, regolamentazioni contro il dumping sala-

riale attraverso catene di subappalti. I CCL sono diventati dei pilastri essenziali del partenariato sociale, anche se solo la metà dei lavoratori e delle lavoratrici è sottoposta a un CCL. Sebbene i CCL abbiano una grandissima importanza materiale per la regolamentazione del mercato del lavoro svizzero e per la protezione dei salariati e delle

salariate, sono ancora relativamente poco conosciuti nell'opinione pubblica. Per sottolineare il traguardo dei 100 anni e per fare conoscere il CCL e la sua lunga storia, l'USS organizzerà il 24 novembre a Berna una manifestazione.

USS/frg

LE VACANZE DI **CONTATTO.SEV**

Il prossimo numero del nostro giornale verrà pubblicato il 21 luglio. Sarà seguito da un numero doppio (15/16) che uscirà il 18 agosto, dopo le vacanze estive della redazione.

PROGRAMMA DI FORMAZIONE 2011

Corso di formazione SEV:
«Comunicare, reclutare e organizzare in una sezione o gruppo»

Contenuti:

- comunicazione: come parlare con i possibili nuovi membri e essere all'ascolto
- organizzare i membri nella sezione e mantenere vivo l'interesse
- organizzare ed effettuare delle azioni
- il ruolo della comunicazione
- scambi di idee e nuovi impulsi per il lavoro sezionale

A profitto dei partecipanti:

Conoscenza degli strumenti di lavoro per condurre una sezione in modo dinamico o per riattivarla. Conoscere gli strumenti di lavoro per reclutare ed organizzare. Come comunicare in maniera convincente, semplice ed efficace.

Come leggere tra le righe e smascherare formule di comunicazione per non dire niente o eludere altri problemi.

Partecipanti: Presidenti sezionali, membri di comitato e fiduciari

Relatori:

Angelo Stroppini, segretario sindacale SEV
Gehring Françoise, giornalista e segretaria sindacale SEV
Sergio Savoia, giornalista e politico cantonale

Data e luogo: mercoledì 28 settembre 2011, presso la Casa del Popolo a Bellinzona

Costi: membri SEV gratuito, non membri 600 franchi

Iscrizione: segretariato SEV Bellinzona, telefono 091 825 01 15, mail: sev-ticino@sev-online.ch

Informazioni: angelo.stroppini@sev-online.ch

■ PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati

Gita nel Monferrato

La possiamo definire una passeggiata dai vari colori, a partire dai torpedoni giallo oro della Posta che, puntualmente, hanno preso a bordo alle rispettive fermate i nostri colleghi del Sopra e Sottoce-neri. Il grigio colore del cielo che ha impedito al sole di goderci appieno il panorama lungo il percorso fra le campagne fertili del Piemonte. Il rosso, color del vino, che imperava nella ben fornita Azienda vinicola che abbiamo visitato. L'arcobaleno, per la miriade di colori delle vivande che ci sono state servite.

Abbiamo potuto visitare il Sacro Monte di Crea a Serralunga in provincia di Alessandria, situato su una delle più alte colline del Monferrato. Questo santuario Mariano è arricchito dalla eccezionale veduta panoramica sulle colline circostanti e le Alpi. L'edificazione iniziata nel 1580 dal priore di Crea Co-

stantino Massimo, in seguito è stata abbellita con affreschi di grande intensità emotiva dagli artisti Moncalvo, Prestinari, Wespini e Leonardo Bistolfi.

La visita alla cantina, poco sotto il Sacro Monte, ci ha permesso di apprendere le varie fasi della lavorazione dei prodotti vinicoli. Dal trattamento dei grappoli d'uva, alla macinazione degli stessi, ai filtraggi vari del mosto, alla collocazione nelle botti a seconda della qualità desiderata, al deposito nei contenitori appositi per l'invecchiamento, infine l'ultima fase quella dell'imbottigliamento automatizzato.

Alcuni colleghi non si sono lasciati scappare l'occasione per rifornirsi di qualche bottiglia del pregiato vino della zona, noto per la sua corposità e di facile abbinamento a numerose portate.

Al ristorante delle Terme a Monte Valenza ci è stato ser-

vito un menù composto da molti assaggi e altre pietanze nel solco della cucina tradizionale della regione. Al termine, sazi e felici, abbiamo intrapreso il viaggio di ritorno ammirando la campagna con molte coltivazioni di frumento e, immancabilmente, le distese del pregiato riso locale.

All'inizio si è parlato di colori, ne va aggiunto un altro, che potrebbe variare dal giallo al rosso, come si usa per gli ammonimenti nel gioco del calcio. Si nota con rammarico che alle nostre gite, pranzi e soggiorni molte persone non partecipano più come un tempo. Può darsi che il Comitato sezionale non sia più in grado di offrir loro mete e luoghi attrattivi, ragioni per cui faremo un esame della situazione per migliorare l'offerta e recuperare quei colleghi dei quali sentiamo la mancanza.

Giampaolo Zocchi

VILLAGGIO VACANZE GOLFO DEL SOLE DELLA REKA A FOLLONICA, IN TOSCANA

Da ben 25 anni i membri SEV possono approfittare di sconti per il villaggio Golfo del Sole in Toscana. Questa prestazione rimarrà valida fino al 2012, in quanto i bungalow e gli appartamenti non corrispondono più allo standard di comfort attuale e un investimento in tal senso non si rivela sensato per il nostro sindacato. Comunque i membri SEV fino ad allora possono continuare ad approfittare dello sconto del 25% per i bungalow e del 30% per gli appartamenti. Il SEV offrirà inoltre per gli anni 2011 e 2012 uno sconto supple-

mentare del 10% per alcuni bungalow e appartamenti. Prenotazioni direttamente presso la Reka al numero 031 329 66 99 o via mail a: florence.bernasconi@reka.ch.



I bungalow e gli appartamenti SEV non corrispondono più allo standard di comfort attuale.

RECLUTANDO SI VINCE SEMPRE

Chi recluterà il maggior numero di nuovi membri alla SBV (ma almeno due) potrà vincere:

1° premio: 1 week-end per due persone a scelta al Parkhotel. Brenscio di Brissago (TI) o all'hôtel Floralpina di Vitznau, sul lago dei quattro cantoni.

2° premio: 1 pranzo o cena per due persone in un buon ristorante della vostra regione.

Dal 3° al 5° premio: buoni Reka per 100 franchi.

Dal 6° al 10.mo premio: premio di consolazione.

Durata del concorso fino al 30 novembre.

SBV Unterverband des Betriebs- und Verkaufspersonels
Sous-fédération du personnel de l'exploitation et de la vente
Sottosezione del personale d'esercizio e di vendita



PREAVVISO GIORNATA DEGLI IMMIGRATI



Sabato 19 novembre a Olten

La giornata avrà luogo all'hotel Olten. Temi e modulo di annuncio verranno pubblicati a fine settembre. Sono invitati immigrate, immigrati e simpatizzanti (anche non affiliati al SEV). Riservate la data!

Contiamo su di una folta partecipazione.

www.sev-online.ch

Colpi di diritto

Verificare le decisioni dell'assicurazione invalidità

L'AI viene spesso meno al suo carattere sociale.

Nel 2004, X perde il suo posto di lavoro alle FFS a causa di una riorganizzazione e viene trasferito a Zurigo. Si rivolge quindi alla protezione giuridica SEV per essere accompagnato durante il processo di riorganizzazione.

In seguito, sorgono però anche problemi di salute, con attacchi di asma, reazioni eccessive allo stress e sfoghi cutanei, accompagnati da disturbi alla schiena che gli impediscono di sollevare pesi eccessivi. Nel febbraio 2006, il rapporto di lavoro viene quindi sciolto per inidoneità me-

dica. Per il collega X, 46enne padre di famiglia con 20 anni di lavoro alle FFS, inizia una nuova fase difficile.

Invalido al 14 %?

L'AI accerta un grado di invalidità del 14%, che di fatto gli nega il diritto ad una rendita. La decisione dell'AI precisa di ritenere il collega adatto in misura illimitata a svolgere un lavoro adeguato.

La protezione giuridica inoltra un ricorso al tribunale amministrativo, sostenendo che l'ufficio AI non aveva approfondito in misura sufficiente la capacità lavorativa, considerando oltretutto una capacità lavorativa teorica per un'attività adeguata alle difficoltà del collega.

Nel 2008, la sezione del diritto delle assicurazioni sociali del tribunale amministrativo di Lucerna ha deciso di intimare l'annullamento della decisione AI e di eseguire nuovi accertamenti.

L'AI ha pertanto dato l'incarico di svolgere una perizia al servizio di accertamento medico sui disturbi psichiatrici, reumatologici, polmonari e dermatologici che affliggevano il collega. Nel settembre 2009, l'AI ha poi emesso una nuova decisione che riconosceva un grado di incapacità lavorativa del 70%, con conseguente riconoscimento di una rendita intera AI e, quindi, di una rendita di invalidità intera anche da parte della cassa pensioni FFS, versata con effetto retroattivo dal momento dello scioglimento del rapporto di lavoro.

Chi la dura...

Tutto il procedimento ha così richiesto quattro anni. Purtroppo, simili decisioni della AI, manifestamente errate, sono tutt'altro che eccezionali. È quindi senz'altro consigliabile ricorrere alla prote-

zione giuridica SEV, in quanto molto spesso una pressione esterna si rivela indispensabile per ottenere una corretta valutazione dal parte dell'AI.

L'AI è infatti un'assicurazione sociale viepiù soggetta a pressioni di risparmio da parte della politica. Per fronteggiarle, l'ente ricorre sempre più spesso a considerazio-

ni del diritto assicurativo, a scapito del suo carattere sociale e di una valutazione seria e oggettiva dello stato di salute e dell'eventuale grado di invalidità. Il SEV continuerà quindi ad impegnarsi per i casi singoli che hanno bisogno del suo sostegno per avere valutazioni serie e corrette.

Team di protezione giuridica

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, kontakt@zs-werbeag.ch

Pre stampa: 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 21 luglio. Termine di chiusura redazionale: giovedì 14 luglio alle 10.00.

Aderire al SEV conviene, poiché offre molto per una quota modesta!

- Il SEV lotta per migliori condizioni d'impiego e di lavoro.
- Il SEV negozia contratti collettivi di lavoro.
- Il SEV ti assiste in caso di problemi sul posto di lavoro.
- Il SEV ti offre la sua protezione giuridica.
- Il SEV sostiene le tue rivendicazioni sul piano politico.
- Nel SEV incontri molte persone che la pensano come te.
- Nel SEV puoi anche impegnarti.
- Il SEV ti offre diverse possibilità di vacanze a buon mercato.
- Il SEV favorisce il tuo sviluppo personale, offrendo corsi di formazione specialistici e mirati alla tua professione.
- Il SEV ti informa tramite il giornale *contatto.sev* e internet su www.sev-online.ch.
- Il SEV ti aiuta in caso di necessità con prestiti e crediti.
- Il SEV riduce il costo della vita, offrendo assicurazioni a miglior mercato: protezione giuridica privata, complementari di malattia, 3° pilastro.

Le regole dell'azione 11.11.11:

- 1 La partecipazione all'azione 11.11.11 è aperta a tutti i membri SEV, salvo che per il personale professionista SEV.
- 2 Questa azione si estende ai reclutamenti avvenuti tra il 1° gennaio 2011 e l'11 novembre 2011.
- 3 Il segretariato centrale SEV chiuderà il conteggio per ogni reclutatore l'11 novembre 2011. I reclutatori interessati riceveranno una lettera per il ritiro del meritato premio. I premi non possono essere cumulati.
- 4 Saranno rimessi i premi seguenti:
Tre nuovi membri = un coltellino multiuso del valore di 80 franchi oppure buoni d'acquisto Coop del valore di 50 franchi.
Sette membri reclutati = 1 pernottamento di due persone (smartbox alberghi incantevoli) del valore di 200 franchi.
Reclutamento di undici membri = 1 iPad 2 o un buono in un'agenzia di viaggio del valore di 600 franchi.
- 5 Verranno organizzate tre premiazioni con un aperitivo a Berna, Losanna e Zurigo.



Voglio aderire al SEV, ricevendo così anche l'abbonamento a *contatto.sev*.

Accetto anche gli statuti e i regolamenti SEV vigenti.

Cognome/Nome :

Via:

NAP/Località :

Telefono

e-mail:

Data:

Firma:

Reclutato da:

Cognome/Nome:

Via:

NAP/Località:

Telefono:

No conto/IBAN:

Ci permetteremo di contattarti per ulteriori informazioni! Grazie per il tuo interesse!

Inviare il taloncino a: Segretariato centrale SEV, Steinerstrasse 35, casella postale, 3000 Berna 6, o per fax al 031 357 57 58

Escursione golosa sulle tracce di Guglielmo Tell

Lago d'Uri e dintorni

Susanne Mathis e Irene Foulk, della Società di navigazione dei Quattro Cantoni (SGV), ci portano in battello, a piedi e in funicolare sulle rive del lago d'Uri, che non è un lago vero e proprio, bensì un ramo del lago dei Quattro cantoni. E ci assicurano che non patiremo la fame!

Susanne Mathis fa la cassiera sul lago dei Quattro cantoni, a bordo del battello «Città di Lucerna» ed è pure istruttrice, mentre Irene Foulk è capovendita a terzi. Entrambe sono sindacaliste convinte e vice-presidenti della sezione.

Ci propongono di salire a bordo a Lucerna alle 8.12 per Flüelen, per poi proseguire per Seedorf (UR). Sul lago si può consumare la colazione o l'aperitivo.

A Flüelen, una volta posto di cambio molto importante verso il San Gottardo, si arriva alle 10.55 e si può fare due passi sulla «Seepromenade»,



Susanne Mathis e Irene Foulk lavorano da 13, rispettivamente 15 anni alla SGV.

aspettando la coincidenza per Seedorf, alle 11 e 19. A Seedorf si arriva alle 11 e 33 e ci si incammina sulla Via svizzera, creata 20 anni fa in occasione del 700.mo della Confederazione. Poi si passa sul delta della Reuss e si ritorna a Flüelen. Occorre un'ora, o qualcosa di più, se decidiamo di prendere a sinistra, in direzione del lago, dopo il ponte sulla Reuss, per goderci un po' di spiaggia ove si pratica il metodo Kneipp. A Flüelen si può consumare un buon pranzo al ristorante della SGV. Poi si prosegue ancora sulla Via svizzera e in parte sulla vecchia Axenstrasse. Dopo circa un'ora e 40 minuti si arriva alla Tellsplatte, dove Guglielmo Tell sarebbe saltato fuori dalla barca del balivo Gessler. La cappella in riva al lago è vecchia di 500 anni. È stata restaurata nel 1879/80 e decorata da quattro affreschi del pittore basilese Ernst Stückelberger, che rappresentano il giuramento del Grütli, il tiro con la balestra, il salto di Tell e la morte di Gessler. Ed è giunto il momento di gustare i Gipfel alle mandorle o alle nocciole, oppure il pane di pere del ristorante Tellsplatte.

Alle 15 e 39 si sale sul battello a vapore (il Gallia o lo Schiller) in direzione di Flüelen, poi via Bauen, Rütli e Brunnen fino a Treib (arrivo alle 16.57), dove si prende la funicolare fino a Seelisberg. Al ristorante Bahnhofli ci permettiamo un ultimo spuntino per il ritorno, prima di prendere il bus per Stans e da lì a Lucerna, con il treno della Zentralbahn.

Fi/Hes

Per maggiori informazioni:
www.lakelucerne.ch o www.weg-der-schweiz.ch

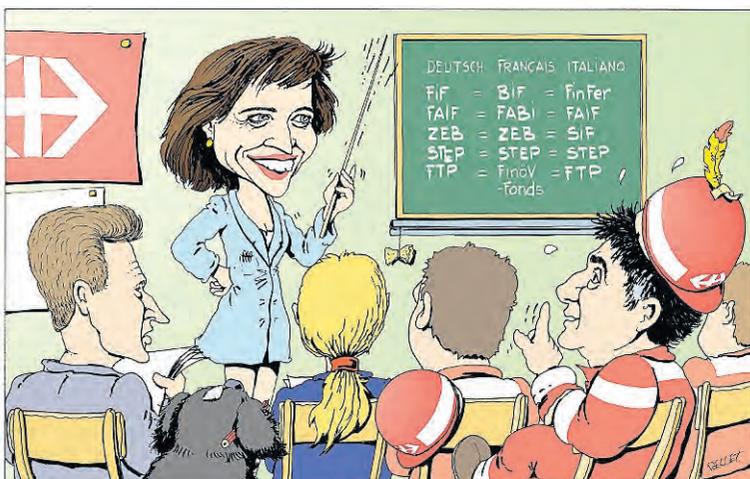
A SPROPOSITO DI ...

DI ROBERTO DE ROBERTIS

4 LUGLIO

Lunedì l'America ha festeggiato la sua più antica e importante festa nazionale: l'Independence Day, l'anniversario di quando, il 4 luglio del 1776, venne mostrata al pubblico la Dichiarazione di Indipendenza dalla corona britannica degli Stati Uniti, ovvero delle tredici ex-colonie britanniche che formarono il primo nucleo degli USA a seguito della rivoluzione americana. Nella fattispecie fu poco più di un pezzo di carta (che la maggior parte dei delegati del Congresso Continentale firmò davvero solo un mese dopo), perché fu solo il Trattato di Parigi del 1783 a segnare la fine della guerra contro l'Inghilterra e la vera indipendenza americana. La Costituzione degli Stati Uniti d'America venne ratificata nel 1788 e il primo presidente, George Washington, entrò in carica l'anno dopo. Bisogna dire che i neonati USA furono davvero fortunati che a occupare la carica di primo presidente fosse stato un uomo del calibro e del carattere di George Washington: come insegna la storia di tanti paesi del Terzo Mondo, è fin troppo facile che il governo di una nuova nazione inizialmente democratica finisca per degenerare in una dittatura militare. Invece George Washington, pur essendo un generale, non ambì mai a detenere il potere a tempo indeterminato: non volle essere né monarca né dittatore; si fece otto anni di presidenza, dopo essere stato eletto all'unanimità e rieletto, ma rifiutò il terzo mandato «per evitare il rischio che il potere rimanesse accentrato troppo a lungo nelle mani di un solo uomo!». Semplicemente tornò nella sua casa in Virginia, ritirandosi completamente dalla vita politica. Prima di esalare l'ultimo respiro, fece giusto in tempo a vedere la futura residenza presidenziale arrivare a tetto nella città che gli era stata intestata; ma la Casa Bianca venne poi inaugurata solo nel 1800, quando il vecchio George era ormai morto e sepolto. D'altra parte Washington era diventato presidente quando ormai era già sulla sessantina, un'età ragguardevole per l'epoca. A 43 anni era stato designato all'unanimità al comando delle truppe continentali contro gli inglesi. Fu una scelta più che logica considerato che era tra i proprietari terrieri più ricchi delle colonie americane, aveva grandi e provate doti amministrative, un'ottima reputazione di onestà (durante la guerra prestò servizio con dedizione e determinazione esemplari e non volle un centesimo di retribuzione), inoltre aveva un fisico imponente che incuteva soggezione e rispetto: pare che fosse alto un metro e novanta. È pur vero che non si trattò propriamente di un genio militare; ma ebbe la fortuna di avere contro dei generali inglesi la cui incompetenza fu a tratti persino imbarazzante. Tanto per dirne una, un terzo dell'esercito inglese proveniva da Hessen, in Germania: si trattava di temibili mercenari che gli inglesi pagavano perché combattessero contro gli insorti delle colonie americane. George Washington semplicemente pagò quei mercenari perché NON combattessero contro gli americani! Si presentò da loro a parlamentare con un sacco di carte in mano, che promettevano terra gratis a ogni soldato di Hessen che avesse cambiato fazione. Naturalmente il vero trucco era che la terra promessa dagli americani non apparteneva affatto a loro, bensì agli indiani; sicché i mercenari tedeschi ebbero giusto qualche problemino da risolvere prima di riuscire a prenderne possesso ...

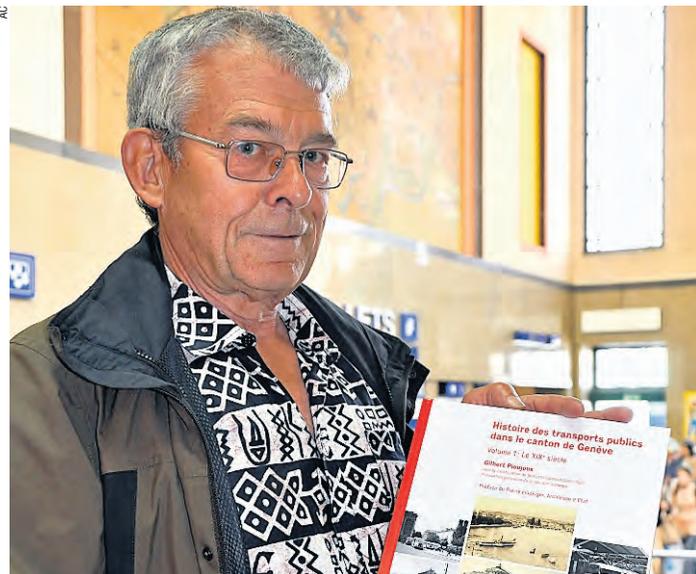
IL FINANZIAMENTO DELL'INFRASTRUTTURA FERROVIARIA NELLE REGIONI ... SECONDO PELLET



Gilbert Ploujoux, dipendente dei TPG in pensione, si è trasformato – con successo – in storico dei trasporti pubblici ginevrini

Il meccanico che diventa storico

Ploujoux Gilbert, 67 anni, si è messo in mente di scrivere la «Storia del trasporto pubblico nel cantone di Ginevra» in tre volumi. Il primo volume, che tratta del XIX secolo, è già in stampa. Magistrale! Un patrimonio di informazioni tecniche e socio-economiche. Il secondo volume è previsto per giugno 2012. Lo aspettiamo con grande impazienza.



Gilbert Ploujoux, uno spirito enciclopedico al servizio della storia dei trasporti.

Il percorso di questo ginevrino doc, è sorprendente. Di formazione meccanico-elettricista, quando compie 38 anni decide di preparare la maturità federale scientifica continuando a lavorare. Passa gli esami con successo, dopo quattro anni in cui lo studio (la sera e durante i weekend) si alterna con l'attività professionale. «Non è stato facile; mia moglie ed io avevamo già le nostre due figlie». Un quarto di secolo dopo, la sua forza di carattere e la

sua costanza gli tornano utili – se non indispensabili – per portare a termine la sua ambiziosa «Storia dei trasporti pubblici nel cantone di Ginevra», opera in tre volumi. L'uscita del primo tomo è stata unanimemente accolta da storici ed esperti. L'aspetto interessante è che Gilbert Ploujoux non limita il suo lavoro agli aspetti tecnici dei trasporti; nelle sue ricerche ha infatti tenuto in considerazione il contesto politico e socio-economico, senza dimenticare le questioni legate alle condizioni di lavoro del personale. «Ho cercato di essere completo», afferma con grande modestia.

Alberto Cherubini/frg

CONDIZIONI DI LAVORO MOLTO DURE

Gilbert Ploujoux menziona ripetutamente nel suo libro che le condizioni di lavoro al tempo dei pionieri del trasporto pubblico di Ginevra, erano molto dure. Come prova, ricorda i regolamenti di servizio del 1879 del personale della Compagnia generale del tram svizzero, in cui si legge: «Il direttore può revocare senza fornire ragioni». Questo regolamento contiene passaggi che oggi ci fanno sorridere: «La barba deve essere fatta e le mani devono essere pulite. L'uso della pipa, sigari, tabacco da masticare è espressamente vietato. Gli agenti si asterranno anche dal cibo i cui odori troppo forti potrebbero disturbare i passeggeri». A Ginevra, la questione dei frontalieri non data di oggi. Nel 1894, il 46% dei lavoratori impiegati dalla Società ginevrina delle ferrovie a scartamento ridotto, erano cittadini stranieri. «I cittadini nazionali sono meno stabili e possono trovare posti migliori», tenta di spiegare il direttore dell'epoca. Un deputato si

spinge addirittura più in là: «I ginevrini non sono propri a questi posti».

È comprensibile che i ferrovieri non cercassero di rimanere nella società; nel libro di Ploujoux si legge che nel 1895 un'influente personalità dell'epoca chiede al direttore della Società ginevrina delle ferrovie a scartamento ridotto di tornare sulla sua decisione di aver decurtato di 10 franchi al mese e senza spiegazioni, lo stipendio di un meccanico, padre di quattro figli, assunto a 140 franchi al mese con la promessa di aumento.

I giorni di lavoro erano numerosi e molto lunghi. Nel 1897, l'ampiezza del servizio era di 14 ore intervallato da 3 o 4 pause, il che rappresenta 10-10.30 ore di lavoro al giorno per sei giorni alla settimana.

Fortunatamente, i sindacati sono passati da lì.

AC

BIO

Gilbert Ploujoux è nato il 23 luglio 1943 a Ginevra. Dopo gli studi, segue un apprendistato come meccanico elettricista presso gli Ateliers Sécheron. Giovane operaio, lavora nei laboratori dei TPG prima di essere nominato capo del servizio dei distributori automatici di biglietti. Conclude la sua carriera ai TPG come capo deposito e revisore interno. Sposato con due figlie, da quando è in pensione (nel 2000) Gilbert Ploujoux consacra la maggior parte del suo tempo alle sue opere storiche. «Ma non faccio solo questo: mi piace leggere e fare escursioni». È membro del SEV dal 1963.

SIETE INTERESSATI A ORDINARE IL PRIMO TOMO DEL LIBRO?

«Storia dei trasporti pubblici del cantone di Ginevra. Volume 1: il XIX secolo». Gilbert Ploujoux, Editions du Tricornet. 23 x 31 cm, 424 pagine (riccamente illustrate), 90 franchi. Da ordinare presso: Associazione ginevrina del museo dei tram, casella postale 5465, 1211 Ginevra 11. Oppure via Internet: www.agmt.ch



Il libro di Gilbert Ploujoux è un invito alla scoperta della Ginevra di altri tempi, quando la rete dei tram ginevrini era, con i suoi 125 km, la più grande della Svizzera.



Fino al 1913, la compagnia francese PLM (Paris - Lyon - Méditerranée) era proprietaria della stazione di Cornavin. Qui sopra gli omnibus degli alberghi davanti alla stazione attorno al 1900.