

## Intervista

Hans Bieri, un pezzo della storia del SEV che se ne va.

Pagine 6 e 7



## Parità

Due pubblicazioni fresche di stampa per confermare il perdurare di uno scandalo: le persistenti discriminazioni sulle donne.

Pagina 5



## Focus.sev

Le rendite di Symova non devono essere ridotte.

Pagina 16

La revisione della legge sul personale federale ha conseguenze sui dipendenti FFS

# Nuove basi meno solide

**Come deciso dal Parlamento, dal primo luglio entra in vigore la LPer, la cui versione si avvicina al Codice delle obbligazioni.**

La nuova legge ha delle conseguenze anche sul personale delle FFS, specialmente per quanto riguarda la protezione dal licenziamento, indebolita dal Parlamento. Il cambiamento più importante risiede nel fatto che non si può più invocare la nullità del licenziamento e un ricorso contro un licenziamento non ha più automaticamente un effetto sospensivo e deve essere presentato al Tribunale amministrativo federale.

Il SEV terrà gli occhi ben aperti, affinché le FFS non sfruttino l'allentamento delle maglie di protezione di lavoratori e lavoratrici.



La destra del Parlamento – UDC in testa – voleva puramente e semplicemente abolire la Legge sul personale federale e fare capo al Codice delle obbligazioni.

a pagina 4

## Il ruolo dei fondi cantonali

# Un aiuto alla formazione



In Svizzera sono solo otto i fondi cantonali per la formazione professionale, tra cui uno in Ticino. Hanno lo scopo di finanziare le spese della formazione professionale che non sono interamente coperte dalla Confederazione e dal cantone, raccogliendo le

necessarie risorse finanziarie presso tutte le aziende ticinesi private e pubbliche. L'uso varia da cantone a cantone e può interessare sia la formazione di base, sia la formazione superiore o continua.

alle pagine 8, 9 e 10

## EDITORIALE

*Orrore e dolore sono i sentimenti che restano dopo le due catastrofi ferroviarie di Canada e Francia. Ci ricordano ancora una volta quali rischi comporta l'interazione tra essere l'umano e la tecnologia. Le masse trasportate dalla ferrovia fanno sì che un errore tecnico o umano possa avere conseguenze molto maggiori*

**«La solidarietà è internazionale».**

Peter Moor, caporedattore [contatto.sev](http://contatto.sev)

*rispetto a un incidente sulla strada. Ciononostante, la ferrovia rimane il trasporto più sicuro, ma non ci si può riposare sugli allori. Infrastrutture ferroviarie e materiale rotabile richiedono una manutenzione costante, un'attenzione permanente e mezzi finanziari sufficienti. Lo stesso vale anche per la formazione e la formazione continua del personale.*

*Quando, in occasione del Primo d'Agosto, le personalità politiche sottolineeranno l'elevata qualità di vita e la validità delle infrastrutture del nostro Paese, dovrebbero anche ricordare che la rete ferroviaria e le condizioni di lavoro non si fermano ai confini.*

*La solidarietà è internazionale e oggi è rivolta alle vittime degli incidenti in Canada e in Francia. Ma il nostro sguardo deve andare oltre, affinché sicurezza e giustizia possano travalicare le frontiere.*

## Arrivederci al 16 agosto



**contatto.sev** si prende una piccola pausa e tornerà nelle vostre case il 16 agosto. Buone vacanze e tanta spensieratezza a tutti e tutte voi.

## IN BREVE

**Macchinisti:  
nuove BAR**

Le trattative per le BAR per i macchinisti sono concluse. Ora chi vi ha preso parte deve provvedere a far approvare il risultato nei rispettivi ambiti. Verso metà agosto, le nuove BAR LP saranno firmate e si procederà con l'informazione congiunta!

**Vignetta a 100 franchi  
al voto in novembre**

Gli svizzeri saranno chiamati il 24 novembre a decidere sull'aumento da 40 a 100 franchi del prezzo del contrassegno autostradale. Gli oppositori



hanno infatti consegnato oggi alla Cancelleria federale 105822 firme convalidate dai comuni, oltre il doppio del necessario. L'Associazione Traffico e Ambiente (ATA), tra i referendisti ma per motivi diversi, teme che un ulteriore introito finanziario comporti la costruzione di nuove autostrade, e in particolare di una seconda galleria di base al San Gottardo, con conseguente incremento del traffico.

**Lötschberg: navetta  
in deficit**

Lo scorso anno il servizio che permette di caricare la automobili sul treno attraverso il tunnel del Lötschberg, tra Kandersteg (BE) e Goppenstein (VS), ha registrato un deficit di 1,6 milioni di franchi (2011: utile di 0,5 milioni). Per assicurare il futuro del collegamento, la compagnia BLS ha chiesto una diminuzione delle tariffe per l'uso della rete ferroviaria. Attualmente i treni navetta vengono tassati come i treni viaggiatori a lunga percorrenza. I dirigenti della BLS chiedono che vengano considerati come traffico regionale o come trasporto merci, settori dove le tasse sono inferiori.

Manifestazione nazionale il 21 settembre a Berna per difendere lo stato sociale

# AVSplus invece di restrizioni!

**L'iniziativa popolare dell'Unione sindacale svizzera è sulla buona strada. Ed è soprattutto una valida e concreta alternativa ai piani di smantellamento del Consiglio federale.**

Con un bottino di circa 90 mila firme, l'iniziativa popolare AVSplus si sta avvicinando al traguardo con largo anticipo. La consegna alla Cancelleria federale è prevista nella seconda metà dell'anno. La popolazione intende dare un chiaro segnale al Consiglio federale: è giunta l'ora di potenziare il primo pilastro della sicurezza sociale e della previdenza vecchiaia.

**Aumento per tutte le pensioni**  
AVSplus propone di aumentare tutte le pensioni del 10%. Concretamente ciò significa un aumento della rendita di 200 franchi al mese per le persone singole e di 350 franchi al mese per le coppie. Questo rialzo va in particolare a beneficio delle persone con redditi bassi che, che possono contare molto poco sugli esigui averi della cassa pensione. I costi supplementari derivati dal miglioramento delle pensioni possono essere colmati dall'iniziativa sulla riforma sulle successioni (*Tassare le eredità milionarie per finanziare la nostra AVS*); si potrebbe inoltre prevedere un leggero aumento del prelievo del contributo a carico del dipendente e del datore di lavoro.

**Il Consiglio federale  
nella direzione sbagliata**

L'iniziativa AVSplus rappresenta quindi una valida alternativa alle proposte formulate di recente dal Consiglio federale, che ha in preparazione una vasta riforma della previdenza vecchiaia. Ecco gli ingredienti indigesti: riduzione del tasso di conversione delle rendite delle casse pensioni, riduzione delle prestazioni e aumento dell'età pensionabile delle



donne. Per l'Unione sindacale svizzera si tratta di proposte inaccettabili. Con il previsto aumento dell'IVA come mezzo di finanziamento, a passare alla cassa saranno ancora i redditi bassi.

**Il 21 settembre a Berna  
per difendere pensioni e salari**

Per dare voce alle preoccupazioni di lavoratori e lavoratrici, si terrà a Berna una manifestazione nazionale sindacale sotto il cappello dell'Unione sindacale svizzera. Anche il SEV invita tutti i propri membri a venire a Berna il 21 settembre. Il punto di incontro del SEV è previsto, come di consueto, alla Schützenmatte. I temi sul tappeto riguardano anche il

personale dei trasporti pubblici. Le casse pensioni del settore, infatti, sono ancora sotto forte pressione: si prevedono riduzione di prestazioni e si formulano proposte balzane, come quelle delle FFS con il modello di «rendita variabile»,

che mina la sicurezza della pensione. Il SEV a Berna vuole dare un segnale molto chiaro. E affinché sia massiccio, abbiamo bisogno di tutti voi.

SEV

**Raccolta firme: impegno esemplare  
dei membri del SEV**

Il SEV ha risposto alla raccolta delle firme di AVSplus con grande slancio, raggiungendo in tempi brevissimi la quota assegnata di 20 mila. «Un risultato ottenuto grazie al sensazionale impegno dei militanti, che ringrazio di cuore»

ha detto il presidente del SEV **Giorgio Tuti**. Ora c'è la spinta finale, per cui tutti coloro che hanno ancora delle cartoline firmate, sono pregati di **spedirle subito**, affinché si possa procedere al completamento del conteggio.

Procedura di consultazione

## Più merci sui binari

**Per il SEV le proposte del Consiglio federale per promuovere il traffico merci ferroviario (in consultazione dal 17 aprile) non bastano. Il SEV chiede che il mantenimento del traffico merci e gli obiettivi di trasferimento, siano considerati compiti fondamentali. Il segretario sindacale del SEV Philipp Hadorn, nelle sue vesti di consigliere nazionale ha presentato una mozione in cui chiede «scenari concreti e realistici per il futuro del traffico merci».**

Lo scorso 17 aprile, il Consiglio federale ha posto in consultazione il suo «Concetto globale di promozione del traffico merci ferroviario». Esso sottolinea due principi fondamentali: da una parte la Confederazione esige che venga assicurata la redditività delle offerte proposte nel traffico merci. D'altra parte mette a disposizione un'infrastruttura ferroviaria adatta ai bisogni e definisce le regole quadro per raggiungere l'obiettivo.

Nella sua risposta il SEV ha detto di aspettarsi che la Confederazione contribuisca attivamente e con azioni appropriate affinché le merci siano trasportate, per quanto possibile sulla ferrovia, anche all'interno del paese. Affinché continui ad es-

sere sostenuto da mani pubbliche, è necessario riconoscere che il traffico merci è anche parte del servizio pubblico. Occorre inoltre garantire il necessario sostegno finanziario. A favore del traffico merci si è espresso inoltre il Congresso del SEV accogliendo una risoluzione in questo senso.

Lo scorso 21 giugno, nelle sue vesti di consigliere nazionale, il segretario sindacale del SEV Philippe Hadorn ha inoltrato una mozione al Consiglio federale, che corrobora la posizione del SEV. Hadorn chiede, in particolare, che la prossima revisione della legge sul traffico merci, contempli misure realistiche e concrete (e se necessario con lo stanziamento di crediti supplementari) per



Philipp Hadorn

promuovere il traffico merci ferroviario anche nelle regioni periferiche.

Il Comitato SEV appoggia totalmente questo orientamento strategico; è infatti convinto che il volume di merci trasportato via ferrovia, possa essere notevolmente aumentato. Tutto ciò nell'interesse generale della popolazione, per evitare il collasso delle strade e per tutelare l'ambiente.

red

## IL COLORE DEI SOLDI

DI FABRIZIO FAZIOLI

### Aritmetica improduttiva

*La disoccupazione causa del male e non la conseguenza. Ottantenni ne sentono parlare dalla loro più tenera età. In Europa, non è mai scesa al di sotto del 9% dal 1990. Prima osservazione: nei paesi ricchi la povertà è dovuta essenzialmente alla disoccupazione e non all'insufficienza di produzione di ricchezza. Seconda osservazione: il legame tra la crescita economica e la diminuzione della disoccupazione è sempre meno evidente. In realtà i guadagni di produttività generati dagli investimenti rendono la produzione dei beni e dei servizi sempre meno bisognosa di manodopera. Si aggiunga che l'invecchiamento rende più difficoltoso il finanziamento delle pensioni, a tal punto che le generazioni che raggiungono l'età lavorativa continuano a essere più numerose di chi parte in pensione.*

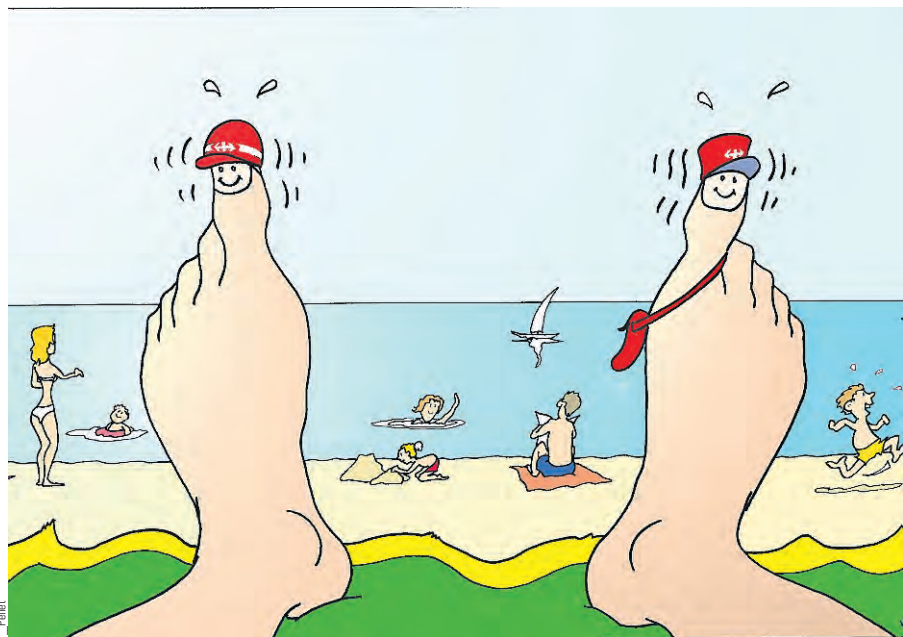
*Ci sono anche previsioni che lo sostengono: la popolazione attiva dovrebbe aumentare entro il 2020 di 130 000 unità per nazione e almeno di altri 80 000 tra il 2020 e il 2040. Come dire che il papy-boom, contrariamente a ciò che si afferma, non potrà salvarci dalla disoccupazione. In altre parole, la creazione di nuovi impieghi non si tradurrà in un'equivalente numero di richiedenti lavoro. Il diritto al lavoro figura a chiare lettere nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. Ci si può permettere di fare a meno del 10% della popolazione attiva.*

*Il solo obiettivo non dovrebbe essere quello di perseguire il pieno impiego? È sintomatico che il termine di pieno impiego è oggi completamente scomparso dal vocabolario economico. E così la disoccupazione rimane il tema centrale, apparentemente senza poterci far niente. Forse è giunto il momento di pensare altre forme di retribuzione che rendano conto di questa insanabile impasse.*

*Keynes negli anni Trenta aveva stabilito che nel 2000 avremmo lavorato tutti un paio di giorni in meno la settimana. La profezia, a parte i disoccupati stessi, non si è assolutamente avverata, per dire quanto è difficile cambiare rotta, quanto è improbabile un cambiamento radicale.*

*I disoccupati non sono mai stati una risorsa, ma quantomeno occorre trovare nuove risorse per i disoccupati, che non siano semplicemente la deindustrializzazione o l'assenza assoluta di protezione sociale, a fronte di una concorrenza internazionale sempre più feroce e sleale.*

A coloro che possono partire: buone vacanze e... dolce far niente!



Legge sul personale federale: la riforma è in vigore dal primo luglio 2013

# Allentamento delle protezioni legali

**L'avvicinamento della nuova legge sul personale federale al Codice delle obbligazioni allenta la protezione dal licenziamento anche alle FFS. Il SEV seguirà da vicino come questo cambiamento inciderà nella pratica ed è pronto a sostenere i propri affiliati nel caso le FFS perdessero il senso della misura.**



*Barbara Spalinger: «Terremo gli occhi ben aperti per verificare se le FFS si separano maggiormente da collaboratori e collaboratrici, ora che è più facile».*

Il primo luglio, è entrata in vigore la nuova legge sul personale federale (LPers) che regola le condizioni quadro e di impiego dei funzionari federali e di tutte le aziende legate alla Confederazione come, per esempio, le FFS. Le modifiche contemplate nella LPers interessano quindi anche il personale delle FFS (vedi dettaglio nel riquadro). Abbiamo chiesto a Barbara Spalinger, vicepresidente del SEV e titolare dell'area giuridica, come valuta i cambiamenti.

■ **contatto.sev:** Dal primo luglio l'elenco dei motivi per un licenziamento ordinario, contemplati al paragrafo 182 del CCL delle FFS, non è più esaustivo. Si tratta di una differenza significativa? Barbara Spalinger: No, a mio avviso questo cambiamento non è determinante, poiché già attualmente diversi motivi potevano rientrare in questa lista. Il cambiamento più importante risiede nel fatto che non

si può più invocare la nullità del licenziamento e che collaboratori e collaboratrici possono essere reintegrati solo a condizioni molto particolari (vedi ultimo punto del riquadro). A peggiorare le cose è che un ricorso contro un licenziamento non ha più automaticamente un effetto sospensivo e deve essere presentato al Tribunale amministrativo federale.

■ **Significa allora che anche in caso di ricorso, la persona può restare senza lavoro?**

Nel caso di un licenziamento immediato sì, altrimenti dopo i termini previsti. Occorrerà chiarire a livello giuridico le conseguenze sul caso particolare qualora il Tribunale amministrativo federale annullasse un licenziamento. È tuttavia imperativo riprendere anche per il personale FFS tutte le modifiche procedurali introdotte dalla LPers. Dovremmo

poter conservare la possibilità di reintegrazione sul posto di lavoro dopo un ricorso, inserendo questo principio nel CCL delle FFS. Il CCL delle FFS è già andato oltre la LPers grazie al contratto sociale, che vieta i licenziamenti legati a ristrutturazioni o a questioni economiche. Perché non andare al di là anche su altri punti?

■ **Tra i cambiamenti di rilievo, l'inoltro del ricorso contro una decisione delle FFS direttamente al Tribunale amministrativo federale. Che sfida comporta?**

Si tratta in primo luogo di una sfida per le FFS perché le loro decisioni saranno direttamente verificate da un'istanza giudiziaria. Al SEV stiamo riflettendo sull'opportunità di creare, con i partner sociali, un gruppo interno paritetico che deriva le controversie prima di avviare una procedura in tribunale. Questo è un tema per i prossimi negoziati sullo sviluppo del CCL. Sarà pure necessario discutere l'integrazione dei cambiamenti della LPers nel CCL.

■ **Dobbiamo temere un'ondata di licenziamenti?**

Lo dico in modo cortese: sarebbe perlomeno strano! E sarebbe in ogni caso un tema di peso nelle prossime trattative del CCL. Staremo con gli occhi ben aperti, per verificare se le FFS si separano maggiormente da collaboratori e collaboratrici perché ora hanno maggiori margini di manovra. Pretenderemo i documenti necessari per le verifiche. Nelle procedure giuridiche, saremo sempre al fianco dei nostri affiliati e delle nostre affiliate.

Markus Fischer/frag

## LPERS: I CAMBIAMENTI

### Che cosa cambia per il personale delle FFS

■ **In caso di adozione, collaboratrici e collaboratori hanno diritto a cinque giorni di congedo pagato.** Finora non era previsto un congedo per adozioni, che viene anche esteso all'insieme del personale di FFS e FFS Cargo. Le altre novità si applicano solo al personale delle FFS assoggettato al CCL.

■ **I rapporti di lavoro a tempo determinato possono durare al massimo tre anni.** Finora il limite dei rapporti di lavoro poteva estendersi al massimo fino a 5 anni nel quadro di progetti (CCL FFS articolo 19 paragrafo 2).

■ **Il periodo di prova è di 3 mesi e non può essere prolungato.** Finora il periodo di prova poteva essere prolungato al massimo di sei mesi (CCL, articolo 22).

■ **In futuro sarà possibile essere licenziati per «motivi oggettivi sufficienti».** Per il licenziamento ordinario i motivi possono essere, in particolare:

- a. la trasgressione di importanti obblighi legali o contrattuali;
  - b. insufficienze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento;
  - c. scarsa attitudine, idoneità carente o insufficiente disponibilità nello svolgere le mansioni concordate nel contratto di lavoro;
  - d. mancanza di disponibilità a svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
  - e. il venir meno di una condizione legale o contrattuale d'impiego.
- Finora l'elenco dei motivi per un licenziamento ordinario era esaustivo (CCL articolo 182).

■ **Le FFS rinunciano a licenziamenti per motivi economici o di ristrutturazione** – almeno durante la validità del CCL 2011 (CCL prefazione).

■ **L'istanza di ricorso interna alle FFS (Servizio giuridico del Gruppo) è soppressa. I ricorsi vengono presentati direttamente al Tribunale amministrativo federale.**

Per collaboratori e collaboratrici la possibilità di chiedere l'annullamento del licenziamento all'istanza di ricorso interno delle FFS, è stata soppressa (CCL articolo 184).

■ **Un ricorso contro un licenziamento ha un effetto sospensivo solo se decretato dall'istanza di ricorso, ossia il Tribunale amministrativo federale.**

■ **La soppressione della disdetta da parte dell'istanza di ricorso porta nella maggior parte dei casi a un indennizzo e non alla reintegrazione nel posto di lavoro.** Motivo: nel caso di un licenziamento ingiusto non c'è più l'obbligo di reintegrazione del posto di lavoro, ma solo nei seguenti casi, che sono molto rari (LPers articolo 34c):

- a. la disdetta è stata pronunciata poiché l'impiegato, in buona fede, ha sporto denuncia ai sensi dell'articolo 22a capoverso 1 o ha segnalato un'irregolarità ai sensi dell'articolo 22a capoverso 4, oppure ha deposto come testimone;
- b. la disdetta è abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO2;
- c. la disdetta è stata pronunciata durante uno dei periodi menzionati nell'articolo 336c capoverso 1 CO;
- d. la disdetta è discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi.



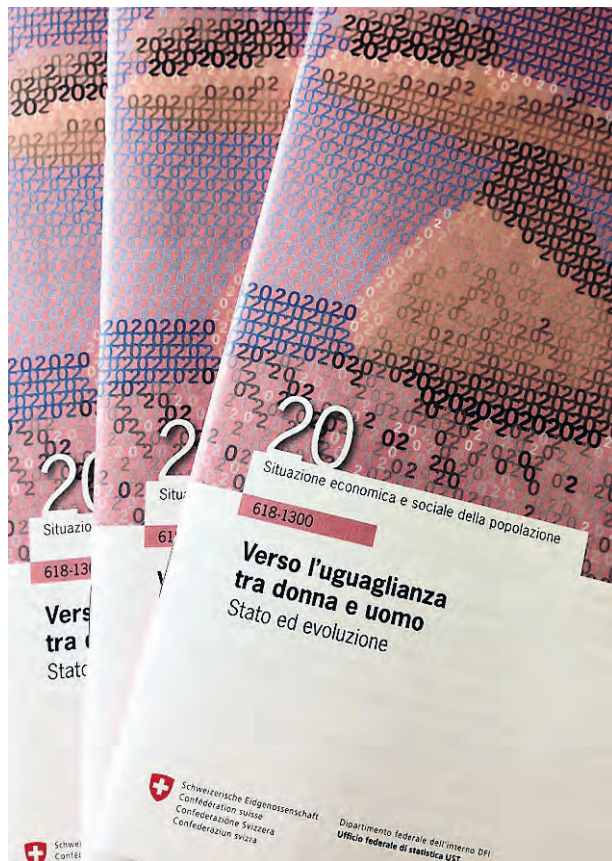
È qui da dove il peggioramento è partito.

In due pubblicazioni l'eloquente panoramica delle disparità che penalizzano le donne in Svizzera

# Se la parità resta una chimera

**A causa del loro sesso le donne guadagnano mensilmente in media 677 franchi in meno rispetto agli uomini: si tratta di una discriminazione diretta. In moneta sonante significa per le donne mancati introiti 7,7 miliardi di franchi all'anno. Due opuscoli della Confederazione illustrano i progressi compiuti e le lacune ancora esistenti.**

La parità di diritti è iscritta nella Costituzione federale dal 14 giugno 1981 e include anche il diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Eppure, a causa del loro sesso, le donne guadagnano mensilmente in media 677 franchi in meno rispetto agli uomini, ciò si traduce in 7,7 miliardi di franchi di mancati introiti annuali per loro stesse e per le loro famiglie. Due opuscoli illustrano brevemente gli sviluppi in atto, i progressi compiuti e le lacune ancora esistenti nel campo dell'uguaglianza. In materia di parità dei diritti sono stati raggiunti molti traguardi sul piano giuridico: dal 1981 la Costituzione federale



prescrive l'uguaglianza nella famiglia, nell'istruzione e nel lavoro e dal 1996 è in vigore la legge sulla parità dei sessi che vieta qualsiasi forma di discriminazione nel lavoro retribuito. L'uguaglianza, tuttavia, deve essere realizzata anche

nella vita di tutti i giorni. L'opuscolo **Verso l'uguaglianza tra donna e uomo** illustra i fatti e le cifre salienti sulla situazione attuale e sullo sviluppo in generale dell'uguaglianza in Svizzera. Malgrado i progressi compiuti,

in molti ambiti di vita l'uguaglianza di fatto non è ancora stata raggiunta: se da un lato il livello di istruzione di donne e uomini si è tendenzialmente uniformato, dall'altro, nella scelta della professione e dell'indirizzo di studi la situazione è rimasta sostanzialmente immutata. Il tasso di attività professionale delle donne è sensibilmente aumentato, ma solo quattro donne su dieci lavorano a tempo pieno, mentre solo un uomo su dieci (13,8%) lavora a tempo parziale. Inoltre, solo un terzo dei dipendenti che occupano posizioni dirigenziali è costituito da donne. Dopo anni di avanzata, la presenza femminile nei parlamenti nazionale e cantonali è entrata in una fase di stallo: la quota di candidate sulle liste elettorali si attesta al 33%, mentre nel Consiglio nazionale le donne occupano il 29% dei seggi e nel Consiglio degli Stati solo il 19,6% (2011).

## Eloquenti discriminazioni

La parità salariale è un obiettivo dichiarato del Consiglio federale. Complessivamente, lo sviluppo su questo fronte è positivo: la disparità salariale media nel settore privato è in lenta ma costante diminuzione. Tuttavia, il confronto tra i

salari rapportati a un impiego a tempo pieno evidenzia che le donne continuano a guadagnare molto meno rispetto agli uomini. L'opuscolo **Verso la parità salariale** si basa su un'analisi della Rilevazione della struttura dei salari (RSS) dal 1998 al 2010 e fornisce una breve ma eloquente panoramica sulle discriminazioni salariali dovute al sesso osservate in Svizzera.

Concretamente, le donne guadagnano in media 1800 franchi al mese in meno rispetto agli uomini. Circa il 62,4% di questa disparità è spiegato da fattori oggettivi, come qualifiche individuali o caratteristiche specifiche del posto di lavoro, mentre un buon 37,6% (677 franchi al mese) non può essere spiegato ed è da ricondurre a fattori discriminanti. La discriminazione salariale costa cara alle famiglie svizzere, confrontate ogni anno con 7,7 miliardi di franchi di mancate entrate nel loro budget. Una politica salariale equa è nell'interesse delle donne, delle coppie, delle famiglie e, non da ultimo, delle assicurazioni sociali.

**Comunicato stampa**

Ufficio federale per l'uguaglianza  
fra donna e uomo

«Women In Rail»: nuovo sondaggio per fare il punto della situazione sul progetto

## Donne, trasporti e buone pratiche

WIR non è solo l'acronimo di **Women In Rail**, bensì un progetto per «implementare le competenze e i talenti delle donne di cui il mondo ferroviario ha bisogno». È quanto scrive l'ETF (*European Transport Workers' Federation*, la federazione sindacale europea del personale dei trasporti) e il CER (*Community of European Railway and Infrastructure Companies*) invitando i propri membri a fare il punto sulla si-

tuazione attraverso un sondaggio. Nel mese di ottobre di quest'anno ETF e CER intendono pubblicare un rapporto con l'intento di rafforzare le buone pratiche per una migliore rappresentazione e integrazione delle donne nel settore ferroviario. Dagli elementi tuttora in mano al progetto WIR, risulta che l'uguaglianza di genere è ben lungi dall'essere raggiunta, in parte perché le raccomandazioni (siglate nel 2007)

sono poco conosciute e, conseguentemente, poco applicate. Per ottenere risultati concreti nelle imprese e nei sindacati sono necessarie un paio di cose: un approccio dall'alto al basso che implichi una maggiore responsabilizzazione di imprese e sindacati nell'integrazione delle lavoratrici nelle rispettive aziende/organizzazioni; azioni volte ad abbattere gli stereotipi su ruoli uomo/donna e un genera-

le coinvolgimento di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici; una strategia a breve e a lungo termine dedicata all'aumento della presenza delle donne. Il gruppo di donne coinvolte nel progetto WIR hanno dato vita ad una rete informale di scambio di esperienze e di informazioni con l'obiettivo di essere aggiornate sulle politiche di genere all'interno dei sindacati e all'interno delle aziende di trasporto. Un passo necessa-

rio, vista la mole di lavoro per cambiare la cultura in queste realtà professionali, ancora dominate da logiche maschili cristallizzate e da modelli di organizzazione del lavoro che penalizzano le biografie femminili. Nei prossimi anni sarà importante promuovere la conciliazione tra vita privata e vita professionale, uguali opportunità di carriera e parità salariale.

frg

Hans «Housi» Bieri ha terminato la sua attività di segretario SEV ed ha iniziato quella di pensionato



Hans Bieri alla sua nomina a segretario sindacale nel 1993

## Un montanaro aperto

**Nei suoi 24 anni al segretariato, a Bieri sono stati affidati numerosi incarti e diverse sezioni VPT. Ha fatto parte per 12 anni anche del consiglio d'amministrazione FFS (vedi contatto.sev 12/11).**

■ **contatto.sev:** come mai, dopo aver imparato la professione di montatore elettricista all'arsenale di Zweisimmen e lavorato a Ginevra e in tutta Europa, sei tornato nell'Oberland bernese?

**Hans Bieri:** a Ginevra ho sposato una zurighese ed abbiamo avuto due figli. Conoscevamo molte coppie di svizzeri tedeschi in difficoltà in quanto non erano in grado di aiutare i loro figli a scuola, non padroneggiando a sufficienza il francese e non volevamo ritrovarci nella stessa situazione, per cui abbiamo deciso di ritornare in Svizzera tedesca.

■ **Ma perché non in un'altra città, per esempio, a Zurigo?**

Sono stato io a non volerlo, anche se per mia moglie all'inizio a Thun e poi a Spiez è stata dura, dato che non conosceva nessuno. Poi però si è inserita bene e io ho iniziato a lavorare come montatore negli impianti di sicurezza alla BLS. Oltre a impianti di segnali e di blocco, dovevamo occuparci anche dei dispositivi che chiudono i segnali se i fili vengono strappati da una frana o una valanga rovescia i sensori.

■ **Nel 1989 sei poi diventato segretario sindacale al SEV. Non ti è mancata l'attività manuale?**

Nel team IS non avevo mai più di due cantieri alla volta dei quali occuparmi. Nei fine settimana in cui facevo servizio di picchetto ero spesso chiamato per dei guasti. Una volta ripa-

rati, l'esercizio riprendeva regolarmente. Ho quindi avuto qualche difficoltà ad abitarmi al SEV, dove si è regolarmente confrontati con più cantieri contemporaneamente e con «perturbazioni» che durano molto più a lungo, complicandosi sempre più. Ho dovuto imparare ad affrontare queste situazioni con molta più calma. D'altra parte, trovo che vi siano anche delle similitudini tra la riparazione di un guasto ad un segnale e le modalità di azione di un segretario sindacale, per esempio quando viene sollecitato da un collega che ha riscontrato irregolarità nel suo salario.

■ **Cosa ti ha dato il lavoro di segretario sindacale?**

Il fatto di doversi confrontare con una moltitudine di disposizioni legali, come la legge sulla durata del lavoro e la relativa ordinanza, quella sul lavoro e il suo articolo 6 sulla protezione della salute, la legge sull'assicurazione infortuni, o le disposizioni sul lavoro ridotto presso gli impianti di risalita, quando manca la neve. Per negoziare un CCL, bisogna conoscere le disposizioni del codice delle obbligazioni e per rappresentare gli assicurati negli organi delle istituzioni di previdenza le leggi che ne regolano il funzionamento. Io ho avuto la fortuna di far parte del consiglio di fondazione della cassa pensioni delle BLS nel 1985, all'entrata in vigore della nuova legge, sulla quale ho dovuto essere formato. Da al-

lora, ho sempre fatto parte di almeno un consiglio di fondazione di cassa pensioni e c'è stato un momento in cui facevo parte di quattro. Dovevo quindi essere in chiaro sulle modifiche legislative in corso. I segretari sindacali necessitano di molto tempo per la propria formazione. L'esperienza non basta. Mi fa quindi arrabbiare sentir parlare di assumere segretari «discount». Il SEV ha bisogno di gente preparata su tutto lo spettro delle sue attività, in grado di capire i problemi dei nostri membri e risolverli, senza limitarsi a delegarli a qualcun altro.

■ **Quali sono state le maggiori soddisfazioni?**

La formazione permanente è nel contempo anche uno stimolo, anche se potrebbe essere migliorata eliminando alcuni doppioni. Mi è sempre piaciuta la grande autonomia, in particolare nel seguire le imprese concessionarie, in cui si può collaborare a stretto contatto con il rispettivo comitato sezio-

nali, senza doversi sempre coordinare con altre persone. Io ne ho seguite molte, da quelle piccole come la Rheineck-Walzenhausen, dove avevamo tre membri, a quelle molto più grandi, come la ferrovia regionale Berna-Soletta con 400 dipendenti.

■ **Altre luci ed ombre di questo lavoro?**

Fa male in particolare non riuscire ad opporsi alle ingiustizie, come i licenziamenti abu-

ne un aumento di una rendita di invalidità che dà un colpo di mano ad un collega in difficoltà. Un'ulteriore soddisfazione è riuscire a negoziare un buon CCL, nel mio caso per esempio quello del settore bus del canton Berna. Per me è stato anche un successo ottenere nel 2002 le disposizioni per la sicurezza e la protezione della salute per il settore dei trasporti a fune. Da allora, il numero degli infortuni è diminuito, grazie alla maggior

«**Mi fa arrabbiare sentir parlare di assumere segretari «discount». Il SEV ha bisogno di persone preparate su tutto lo spettro delle sue attività.**»

sivi, nei confronti dei quali le disposizioni di legge svizzere sono troppo permissive. In questi casi, succede spesso di dover affrontare anche l'insofferenza dei colleghi che non capiscono che il SEV non riesca, nonostante tutto l'impegno, ad aiutarli. Di riflesso, fa particolarmente piacere riuscire a far rientrare un licenziamento, oppure quando si ottie-

sensibilità che evita alle persone di salire sui pali delle teleferiche senza essere assicurati e favorisce il porto dei dispositivi di sicurezza.

■ **Secondo te, il CCL Bus del canton Berna si è rivelato uno strumento valido?**

Dodici anni fa, le imprese di bus erano molto restie a negoziare con i sindacati, come lo



I rappresentanti sindacali firmano nel giugno 2006 il rinnovo del CCL Bus del canton Berna.



Nel 1982, impegnato nel montaggio di un segnale ...



... ,nel 1981 in un impianto anti-valanghe...



... e nel 2013 al commiato quale specialista della sicurezza sul lavoro.

sono tutt'ora le imprese turistiche. Oggi, invece i problemi vengono affrontati in modo molto più costruttivo e il CCL quadro ha evitato casi di dumping. In questi anni, il canton Berna ha messo a concorso diverse prestazioni. Le aziende hanno potuto competere ad armi pari, proprio in virtù delle disposizioni sul salario medio e sulla durata del lavoro previste dal CCL, il cui rispetto viene controllato dalla commissione cantonale del mercato del lavoro entro due anni. Le aziende sanno quindi che sono chiamate a rispettare queste norme.

#### ■ E le delusioni più cocenti?

Non esser riuscito a motivare maggiormente sezioni e sottofederazioni ad impegnarsi di più nel reclutamento di nuovi membri, quando mi occupavo di questa attività. L'ultima sconfitta è poi stata la respinta del contratto di lavoro nazionale da parte dell'associazione delle funivie svizzere, senza che ci venisse concesso di presentarlo adeguatamente.

#### ■ Come si potrebbe migliorare il reclutamento?

Le sottofederazioni dovrebbero informarsi sui procedimenti seguiti dalle loro sezioni, rispettivamente i responsabili

del reclutamento dovrebbero chiedere e far chiedere a colleghe e colleghi se fanno parte del SEV, spiegando perché loro hanno preso questa decisione. Questo genere di colloqui dovrebbe avvenire su tutti i posti di lavoro ed è molto più efficace di mille prospetti o eventi.

#### ■ Come mai è così difficile reclutare il personale degli impianti di risalita?

Non è certo semplice convincere gente che lavora solo un terzo dell'anno in questo settore per 20 franchi l'ora ad aderire, tanto più che abbiamo respinto le quote dipendenti dal reddito, per cui dobbiamo chiedere la metà quota. Noi siamo poi quelli che chiedono il rispetto del limite di 10 ore di lavoro giornaliero, mentre per esempio i conducenti dei gatti delle nevi, in genere pagati a ore, preferirebbero lavorarne 16. Il SEV adesso ha contribuito ad elaborare un'eccezione che permette di andare a 13 ore, simile a quella della navigazione e vogliamo convincere le aziende a retribuire il proprio personale a mese. Occorre però dapprima costruire un rapporto di fiducia, in quanto nel settore vi è una profonda diffidenza nei confronti dei sindacati. Nell'Oberland bernese, per esempio, dopo molti sforzi siamo riusciti ad instaurare un

buon clima di dialogo.

#### ■ Perché il SEV deve insistere su questo settore dei trasporti a fune?

Il buon andamento del settore turistico è fondamentale anche per le imprese di trasporto pubblico. Gli impianti moderni, compresi quelli di innescamento, le necessità di piste più larghe e strutture migliori stanno prosciugando i mezzi finanziari delle aziende, confrontate anche con il calo dell'utenza, per cui si tende a risparmiare sul personale. Per il SEV si tratta quindi di un compito fondamentale e un sindacato deve impegnarsi per buone condizioni di lavoro, tramite l'introduzione di standard minimi e di CCL, che vanno poi anche a giovare alle stesse aziende. Laddove si tratta il personale da cani, è poi difficile che questi non si rivoltino anche nei confronti della clientela, invece di trattarla con cortesia.

#### ■ Sei stato anche presidente dell'Unione sindacale e in gran consiglio del canton Berna. Come hai potuto conciliare queste attività?

Il presidente dell'USB fa parte della commissione economica cantonale ed è quindi in contatto, come del resto i granconsiglieri, con i consiglieri di stato. Sono contatti molto utili per

seguire le ITC, perché spesso questi politici sono poi anche membri dei consigli di amministrazione delle imprese di trasporto. Questi contatti sono spesso utili per risolvere in modo molto più semplice i problemi dei nostri membri. Come granconsigliere ero invitato an-

**«Credo che nel nostro mestiere sia comunque molto importante saper discutere con persone dalle idee diverse dalle nostre.»**

che alle assemblee dei delegati degli impianti di risalita cantonali, dove ho potuto stabilire contatti rivelatisi molto utili per negoziare il contratto cantonale del settore. È un incarico che porterò avanti su mandato.

#### ■ Hai conosciuto anche l'ex consigliere federale Adolf Ogi?

Ci siamo incontrati alcune volte e di lui mi è sempre piaciuta la capacità di entusiasmare la gente per i suoi temi. Non siamo evidentemente sulla stessa linea politica ma credo che nel

nostro mestiere sia comunque molto importante saper discutere con persone dalle idee diverse dalle nostre. Non è solo discutendo tra noi che possiamo cambiare qualcosa.

Markus Fischer

## BIO

**Hans Bieri** compirà 60 anni in novembre. È cresciuto in una famiglia di ferrovieri a Weissenburg BE e, dopo l'apprendistato di elettromeccanico, si è trasferito a Ginevra, lavorando in tutta Europa per una ditta che costruiva nastri trasportatori. Nel 1980, è poi passato agli impianti di sicurezza delle BLS. Nel 1989 è poi stato assunto come segretario aggiunto al SEV e nominato segretario nel 1993. Ha dapprima fatto parte della FLMO, è poi diventato presidente della sezione VPT BLS e membro del comitato centrale VPT e del comitato federativo SEV. È stato presidente della sezione di Spiez del partito socialista, per il quale ha fatto parte del gran consiglio bernese dal 2000 al 2010. Abita con sua moglie a Spiez. Hanno tre figli adulti. Gli piace leggere, raccogliere funghi, sparare, lavorare il vetro, viaggiare in treno ed assistere alle partite dello Young Boys.

## Formazione professionale

«L'accento deve essere posto sulla prevenzione della rottura dei contratti di apprendistato e sul sostegno dei giovani in difficoltà».

Sabrina Cohen, segretaria generale del FONPRO, che gestisce il fondo vedese



# Formazione professionale, il ruolo dei fondi cantonali

**Esistono otto fondi cantonali a favore della formazione professionale. Hanno tutti il medesimo principio di base e si fa valere il principio della solidarietà: tutte le aziende pagano il contributo al fondo e, direttamente o indirettamente, tutte possono ricevere prestazioni. L'uso esatto dei contributi varia da cantone a cantone e può interessare sia la formazione di base, sia la formazione superiore o continua. Quale bilancio dopo alcuni anni di esperienza? A che punto sono i cantoni?**

Lo scopo dei fondi cantonali è contribuire alle spese delle aziende che investono nella formazione. Incoraggiano datori e datrici di lavoro a creare, mantenere e sviluppare un'offerta di formazione. Per permettere ai collaboratori con esperienza che non beneficiano di una formazione certificata nel loro settore di attività, di ottenere un titolo riconosciuto, i fondi li

sostengono nelle pratiche amministrative. I progetti accettati dai diversi fondi cantonali, non riguardano solo la formazione di base, bensì anche la formazione degli adulti. I progetti sostenuti sono molteplici e variano a seconda dei cantoni, poiché non tutti hanno i medesimi criteri di selezione e i medesimi regolamenti.

Il denaro proveniente dai/dalle datori/trici di lavoro, possono

servire a un grande ventaglio di progetti: si va dai corsi interaziendali (a cui è consacrato circa il 90% dei fondi) al sostegno degli/delle apprendisti/e in difficoltà, passando dalla valorizzazione delle competenze, attestato di formazione professionale (Afp) e attestato federale di capacità (Afc) senza apprendistato.

Dopo pochi anni di esistenza dei fondi, nei cantoni che li

hanno introdotti, il bilancio è buono. I fondi facilitano l'organizzazione di corsi raggiungendo così i loro obiettivi. Anche se questi fondi sono sostenuti dall'USS, sembrerebbe che i sindacti si rassegnino a transigere con i fondi esistenti negli otto cantoni e con i fondi federali di settore negli altri (cf. intervista a Véronique Polito, p.12).

Henriette Schaffter

## ALLALENTE

### Datori di lavoro: ecco i contributi

I fondi cantonali hanno tutti regolamenti diversi, dunque risorse e usi differenti. La percentuale di prelievo per il contributo è quasi sempre in relazione della massa salariale.

**Friburgo:** 0,04%

**Ginevra:** massimo 0,5%, quota ridiscussa ogni anno.

Nel 2013 destinati 25 franchi per dipendente.

**Giura:** 0,05%

**Neuchâtel:** 0,056%

**Ticino:** 0,09%

**Vallese:** 0,1%

**Vaud:** 0,1%

**Zurigo:** 0,1%

Il fondo cantonale di Zurigo è **sussidiario al fondo federale** (i contributi dei/delle datori/trici di lavoro vanno prioritariamente ai fondi federali per rami professionali). Per gli altri fondi, vale il contrario: sono prioritari rispetto ai fondi federali.

## Otto realtà cantonali diverse, ma con un unico obiettivo formativo

Per ora sono solo otto i cantoni che si sono dotati di un fondo cantonale per favorire la formazione professionale. Si tratta di: **Friburgo, Ginevra, Neuchâtel, Vallese, Giura, Zurigo, Ticino e Vaud.**

Il principio del fondo cantonale è semplice: tutte le aziende pagano dei contributi e la somma versata viene poi ripartita tra le aziende che si occupano della formazione dei giovani. È, in fondo, il principio dell'iniziativa popolare «per un'offerta appropriata di posti di tirocinio» (LIPA), bocciata nel 2003 dal popolo e dai cantoni.

Nella gestione dei fondi i sindacati sono sempre presenti e affiancano datori/trici di lavoro e rappresentanti dell'amministrazione cantonale.

Nei cantoni Giura e Zurigo, la creazione del fondo è stata plebiscitata in sede di votazione come risposta ai referendum lanciati dalle

organizzazioni padronali. Nessun referendum, invece, nel canton Vaud, poiché i padroni erano favorevoli dall'inizio.

### Svizzera tedesca poco propensa

In diversi cantoni sindacati e partito socialista hanno chiesto la creazione di questo importante strumento, mai i partiti borghesi hanno alzato un muro. È stato il caso a Basilea Città e a San Gallo. Per ora il fondo esiste solo a Zurigo.

### Fondi federali per rami professionali oppure fondi cantonali?

A volte i/le datori/trici di lavoro preferiscono i fondi federali per rami professionali. Si basano sullo stesso principio di finanziamento solidale dei fondi cantonali, ma si limitano ad un unico settore, generalmente dove la formazione è già ben sviluppata e copre solo l'8% dei/delle salariati/e. I fondi cantonali hanno il vantaggio di incoraggiare la formazione in tutti i settori,

compresi quelli che hanno un forte potenziale ma nessuna tradizione formatrice. Ecco perché i sindacati preferiscono questa soluzione globale.

### In Ticino una nuova spinta

Il Fondo cantonale per la formazione professionale (Fcfp) è stato istituito dal Gran Consiglio del Cantone Ticino il 18 marzo 2009 mediante una modifica della Legge cantonale sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua.

Ora il fondo rafforza il proprio intervento: la Commissione tripartita ha infatti deciso di ampliare ulteriormente le attività sovvenzionate, estendendo i finanziamenti ai corsi di formazione continua e, dal 2014, ai corsi di base per formatori di apprendisti. La spesa complessiva annua per le attività di formazione superiore e continua è stimata a 850.000 franchi.





La formazione è un investimento per il futuro. I cantoni che si sono dotati di un fondo cantonale per la formazione professionale lo sanno bene.

Ecco come la FONPRO sostiene la formazione professionale nel canton Vaud

## Occorre favorire la parità di trattamento tra mondo accademico e professionale

**Nel canton Vaud, il fondo cantonale esiste dal 2010. Sabrina Cohen l'ha creato e ne è attualmente la segretaria generale.**

■ **contatto.sev:** Su otto fondi cantonali, sei sono in Romandia. Quali sono le ragioni?

**Sabrina Cohen:** La Svizzera tedesca ha una tradizione più corporativa e si accontenta dei fondi federali per rami professionali. In Svizzera romanda si voleva una politica più globale. I cantoni romandi, inoltre, hanno creato questi fondi in base ad uno spirito di prossimità: insomma, teniamo i nostri soldi per usarli nella nostra realtà...

■ **Qual è la particolarità del fondo vodese rispetto agli altri fondi?**

Il canton Vaud è quello che partecipa maggiormente alla formazione professionale superiore. Incoraggia in modo particolare le persone con una formazione di base a perfezionarsi attraverso un percorso che sfocia in un attestato o in un diploma. Per ora gli adulti che optano per questo tipo di formazione sono ancora pochi. Per noi si tratta di promuovere la parità di trattamento tra la formazione accademica, totalmente finanziata, e la formazione professionale, per questo sosteniamo la formazione cosiddetta «en cours d'emploi», cioè di persone che studiano pur continuando a lavorare.

■ **Che tipo di progetti sostenete con il vostro fondo?**

Diamo la priorità ai corsi interaziendali (a cui è consacrato il 90% dei soldi). L'organizzazione dei corsi è stata semplificata, dal momento che ora ci sono solo due finanziatori: la Direzione generale dell'insegnamento postobbligatorio e il FONPRO. Sosteniamo anche dei corsi ai TL, presso le FFS e login.

■ **Avete contatti con i/le rappresentanti degli altri fondi cantonali?**

Sì, ho avviato un gruppo di interesse tra le entità romande, che ci permette lo scambio di informazioni e di esperienze.

■ **C'è un progetto di cui va particolarmente fiera?**

Certo! Una delle nostre preoccupazioni è di ridurre le spese di gestione; abbiamo così implementato tre programmi che ci permettono di inoltrare le domande e richieste via internet, facilitando così la gestione amministrativa e riducendo la burocrazia inutile. Questi programmi stanno per diventare intercantionali e potrebbero persino essere utilizzati a livello nazionale.

■ **Ci sono altre iniziative a cui presta particolare attenzione?**

Sì, penso in modo particolare al sostegno degli/delle apprendisti/e, considerato il numero di fallimenti e di interruzioni di apprendistato nel canton Vaud. Gli/le apprendisti/e sono proiettati nel mondo

del lavoro molto giovani e per loro non è facile. Proponiamo due tipi di sostegno: uno individuale, assicurato settimanalmente da insegnanti specializzati/e; uno mirato – chiamato «App-App» – gestito in piccoli gruppi animati da studenti.

■ **La formazione riguarda però anche i sindacati...**

Certo e su questo punto datori/trici di lavoro e sindacati hanno il medesimo scopo, e operano per gli stessi obiettivi, poiché tutto quanto viene investito nella formazione di base, porta i suoi frutti in seguito, evitando costi particolarmente gravosi come nei casi estremi di assistenza sociale.

*Henriette Schaffter*

Fondi cantonali e progetti in corso: la posizione dell'Unione sindacale svizzera

## Centrale la qualità della formazione

**Véronique Polito, segretaria centrale dell'USS, è titolare del dossier formazione e gioventù.**



Véronique Polito, segretaria centrale all'USS.

■ **contatto.sev:** L'iniziativa popolare «per un'offerta appropriata di posti di tirocinio», bocciata nel 2003, prevedeva un fondo nazionale in favore della formazione professionale. L'USS, per esempio, ha completamente abbandonato l'idea?

**Véronique Polito:** La bocciatura dell'iniziativa ha avuto come conseguenza l'abbandono della creazione di questo fondo. Così si fa capo ai fondi federali per rami professionali e ai fondi cantonali esistenti che, grazie a questa iniziativa, sono stati considerevolmente rivalorizzati.

■ **A parte gli otto fondi cantonali esistenti, se ne prevedono altri?**

Che io sappia no. La Conferenza svizzera dei direttori cantonali dell'educazione pubblica (CDEP) ha sconsigliato ai cantoni di creare altri fondi. Per quanto riguarda l'USS, ha incoraggiato la creazione dei fondi vodese e zurighese (l'ultimo nato), ma per ora si accontenta dei fondi federali per rami professionali. Certo, manca la creazione di posti di apprendistato come avremmo voluto, ma almeno c'è un sostegno alla qualità della formazione.

■ **Quale il bilancio dell'USS?**

Il bilancio dei fondi cantonali è positivo; essi permettono di sviluppare buoni progetti e sono sostenuti dai partner sociali. Seppure bocciata alle urne, l'iniziativa ha dato dinamismo alla legge sulla formazione professionale e ha migliorato la situazione sul mercato dei posti d'apprendistato, catastrofica all'inizio degli anni Duemila.

■ **I posti di lavoro per apprendisti/e sono sufficienti?**

No! Anche se la situazione è obiettivamente migliorata, mancano sempre posti per quei/quelle giovani che non hanno ottenuto voti eccellenti al termine del loro percorso scolastico. L'USS ha appoggiato gli attestati federali professionali, una versione «light» degli attestati federali di capacità.

■ **Quali sono i progetti nel campo della formazione che sta seguendo attualmente l'USS?**

Cerchiamo di spingere la formazione di base degli adulti, che si chiama anche «validazione degli apprendimenti acquisiti». A livello federale è attualmente in corso un progetto, di cui siamo molto soddisfatti.

Stiamo pure cercando un finanziamento federale per gli attestati professionali e i diplomi superiori che sarebbe un finanziamento alla persona. L'USS è attualmente impegnata

nelle trattative con i partner sociali e la Confederazione. La soluzione si sta avvicinando lentamente.

■ **La legge sulla formazione continua è all'esame della Commissione del Consiglio nazionale. L'USS è soddisfatta della proposta?**

No, per niente. Avevamo chiesto un congedo di formazione regolamentato a livello nazionale, come figura in alcuni contratti collettivi di lavoro. Ma questa rivendicazione non è stata introdotta nella legge. I sindacati non sono dunque

soddisfatti e cercheranno di migliorare il testo in occasione dei dibattiti in Parlamento. Ma non sono molto fiduciosa. Abbiamo però ottenuto la promozione delle competenze di base, come la conoscenza della lingua, della scrittura, della matematica elementare. Ciò permetterà di promuovere lavoratori e lavoratrici dei settori meno qualificati.

Henriette Schaffter

### INFO

#### Corsi interaziendali: un esempio vodese

Dominique Droz è responsabile della commissione vodese per la formazione professionale dei/delle disegnatori/trici edili. Ecco una breve testimonianza.

■ **Come ha conosciuto le possibilità di finanziamento attraverso il FONPRO?**

**Dominique Droz:** Abbiamo avuto le informazioni già dall'allestimento del progetto di legge sulla formazione professionale del canton Vaud (LVFPr). In seguito all'entrata in vigore di questa legge – che prevede misure di incoraggiamento alle aziende che formano gli apprendisti – ci siamo dati da

fare. Erano anni che aspettavamo questa possibilità.

■ **Con questi aiuti, che cosa ha potuto realizzare concretamente?**

In veste di commissione di formazione dei/delle disegnatori/trici AFC con orientamento in architettura, otteniamo dal fondo la copertura della totalità dei costi dei corsi interaziendali, dopo la sovvenzione federale (Confederazione 20%, FONPRO 80% circa).

■ **Come ha accolto la creazione di questo fondo?**

La disponibilità di questo finanziamento pari allo 0,1%

della massa salariale del canton Vaud, ha alleviato i formatori di apprendisti/e dagli oneri legati all'organizzazione dei corsi. Un fatto indubbiamente positivo. È pure una buona cosa che il fondo sia gestito in modo tripartito: datori/trici di lavoro, sindacati e rappresentanti del cantone. Apprezziamo molto, inoltre, le procedure semplici per il versamento di anticipi qualora fossero necessari. Eccellenti, infine, i contatti con i vertici.

Colpi di diritto

## Piccole differenze con grandi conseguenze

**L'assistenza giuridica del SEV ha permesso di mantenere almeno mezza rendita AI.**

Al di là dell'esito giuridico, questa è la triste storia di un quarantenne che ha sempre svolto volentieri attività manuali e che ha lavorato come pulitore e artigiano specialista presso le FFS sino ai 34 anni di età. Poi ha dovuto sottoporsi a cure mediche e fisioterapiche per dolori di schiena crescenti, tanto da rendere inevitabili ben quattro operazioni, che non gli hanno tuttavia permesso di rientrare nella sua attività originale.

Al termine del periodo di garanzia del salario, le FFS hanno pertanto fatto uso della loro facoltà di sciogliere il rapporto di lavoro.

### Rientro promettente

L'assicurazione invalidità gli ha comunicato di ritenerlo inabile al lavoro in misura del 57 per cento, riconoscendogli di conseguenza una mezza rendita. Le sue capacità lavorative erano limitate ad attività leggere, che escludevano di sollevare pesi e che permettevano lunghe pause per riprendersi. Grazie anche all'aiuto del servizio di reintegrazione, è finalmente riuscito a trovare un posto con queste caratteristiche e, per due anni, il nostro collega ha potuto vivere una vita abbastanza tranquilla. Sul suo posto di lavoro era apprezzato come collaboratore affidabile e rispettoso, percepiva il suo mezzo stipendio, la sua mezza rendita AI e una mezza rendita dalla cassa pensioni FFS. In quanto pensionato FFS, faceva parte della sottofederazione PV del SEV.

La sua ditta è poi però stata venduta e il nuovo proprietario ha ben presto incrementato le pressioni sui lavoratori, chiedendo in particolare al nostro collega di svolgere turni più lunghi e di sollevare pesi maggiori. Le conseguenze sullo stato di salute sono state inevitabili. Trascorso il tempo di protezione, il nostro collega ha ricevuto il licenziamento e gli è anche sorto il sospetto che la ditta avesse parlato male di lui anche all'AI. Ha manifestato la sua delusione nei confronti della ditta, scrivendole tra l'altro delle numerose volte in cui aveva stretto i denti, assumendo medicinali per potersi presentare sul posto di lavoro.

Poco dopo, ha ricevuto anche la convocazione dell'AI per una visita di controllo nell'ambito di una revisione della sua rendita, al termine della quale gli è stato riconosciuto un grado di invalidità diminuito al 44 per cento. La sua rendita passa quindi da metà ad un quarto e il nostro collega, padre di famiglia, oltre a perdere il reddito dal lavoro, si vede dimezzate anche le prestazioni previdenziali.

### Valutazione errata

Si rivolge pertanto all'assistenza giuridica SEV che lo indirizza ad un legale esperto in assicurazioni sociali, il quale osserva come la nuova valutazione abbia constatato alcuni cambiamenti della situazione, insufficienti però a documentare un effettivo miglioramento delle condizioni di salute. Egli risultava infatti in grado di sollevare pesi superiori, ma le prove erano state comunque interrotte prima dell'insorgere della soglia di dolore e non avevano tenuto conto del fatto che il collega aveva mantenuto un certo tono muscolare con un allenamento regolare per prevenire ulteriori peggioramenti.

Come spesso accade, l'ufficio AI ha ignorato queste obiezioni ed è quindi stato necessario rivolgersi al tribunale cantonale delle assicurazioni, la cui conclusione è stata inequivocabile: «non vi è alcuna prova di un miglioramento dello stato di salute».

Il tribunale ha quindi ripristinato il precedente grado di invalidità e, di conseguenza la mezza rendita. Si è quindi proceduto al versamento retroattivo della differenza per i due anni richiesti dal procedimento, che ha permesso al nostro collega almeno di ripagare parte dei debiti accumulati in questo periodo, ma non di soddisfare la sua volontà di ritrovare un posto di lavoro.

Senza l'aiuto dell'assistenza giuridica del SEV, la situazione sarebbe stata insostenibile, ma la famiglia del nostro collega è tutt'ora obbligata a vivere in modo molto modesto.

Assistenza giuridica SEV

Giornata di formazione

## Forti e felici con il sapere

Venerdì 22 novembre 2013, Hotel Bern, Berna

Il lavoro sindacale e la ricerca della felicità sono strettamente collegati. Già nel movimento delle lavoratrici del XIX secolo, era stato lanciato l'appello «Avanti verso la libertà e la felicità». La felicità non cade dal cielo. Dobbiamo darle una spinta se vogliamo che entri e resti nella nostra vita.

Intervento principale (con traduzione simultanea)

«Avanti verso la libertà e la felicità»

Relatrice: Sylvia Honsberg, segretaria federale delle donne del sindacato dell'industria tedesco Bauen-Agrar-Umwelt

Atelier: assicurazioni sociali, lavoro e redditi, quote

Le iscrizioni sono ben accette da subito.

Rivolgersi a Jris Piazzoli:  
031 357 57 57, jris.piazzoli@sev-online.ch.

Per saperne di più:  
www.sev-online.ch

Iscrivetevi subito!

La giornata è organizzata e finanziata da:



SEV Frauen Femmes Donne

Deine starke Gewerkschaft  
Ton syndical fort  
Il tuo forte sindacato

## 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 Gianolli, Patrizia Pellandini Minotti, Henriette Schaffter.

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

Tiratura: edizione italiana: 3712 copie; totale: 45 451; certificata il 21.11.2012.

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

Pubblicità: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, e-mail: kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch.

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

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

ISSN 1662-8470

**Anche il giornale si prende una pausa estiva. Il prossimo numero di *contatto.sev* uscirà il 15 agosto. La chiusura redazionale è prevista l'8 agosto. Buone vacanze!**

## I clienti della CPT con un'assicurazione complementare ricevono 21 milioni di franchi



La Cassa malati CPT, organizzata a società cooperativa, rimborsa agli assicurati le eccedenze che si sono accumulate nell'assicurazione delle spese d'ospedalizzazione. La CPT è stata uno dei primi assicuratori-malattie ad aver reagito immediatamente alla nuova situazione e ha creato un fondo delle eccedenze a favore dei propri assicurati. Così garantisce che i suoi assicurati non debbano pagare premi troppo elevati.

Dall'inizio del 2012 valgono nuove regole per i trattamenti ospedalieri. Oltre all'introduzione degli importi forfettari per singolo caso sono state modificate fundamentalmente le strutture ospedaliere. Invece di ospedali pubblici e privati esistono solo più ospedali figuranti nell'elenco e qualche ospedale convenzionato. L'assicurazione obbligatoria di base deve rimborsare tutti i costi di trattamento di un ospedale figurante nell'elenco, e ciò include quasi tutti gli ospedali privati. Ciò significa che le assicurazioni delle spese d'ospedalizzazione vengono alleggerite considerevolmente.

Durante il periodo di introduzione del nuovo finanziamento ospedaliero non è ancora possibile prevedere con esattezza le conseguenze per le assicurazioni delle spese d'ospedalizzazione. Mancano le basi per stabilire premi che tengano conto dei costi. Come conseguenza le assicurazioni delle spese d'ospedalizzazione realizzano delle eccedenze.

Per questa ragione la CPT ha preso dei provvedimenti, affinché i clienti che hanno stipulato un'assicurazione complementare non ci rimettano. A metà giugno verserà ai propri assicurati circa 21 milioni di franchi di rimborso sui premi dal fondo delle eccedenze. Così ogni assicurato riceverà un rimborso minimo di 10 e, a seconda della copertura assicurativa, fino al 20 per cento dei suoi premi versati per il 2012 a saldo dell'assicurazione delle spese d'ospedalizzazione.

### **Online e semplice**

Risparmi tempo e denaro con l'assicurazione online CPT. Ulteriori informazioni su [www.kpt.ch/online](http://www.kpt.ch/online)

### **Approfittate del ribasso collettivo della CPT**

Quale socio del SEV Sindacato del personale dei trasporti riceve dalla Cassa malati CPT le assicurazioni complementari a premi convenienti. Complessivamente la attendono ribassi per più del 25%. Richieda una consulenza personale senza impegno: telefoni allo 058 310 98 72 oppure calcoli velocemente online il suo premio collettivo: [www.sev-online.kpt.ch](http://www.sev-online.kpt.ch)



PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati

## Raduno di fine estate – 3 settembre 2013

Anche quest'anno l'incontro del Sopraceneri (aperto a tutti) avrà luogo in settembre presso l'Azienda Agricola «IL SALICIOLO» di Tenero. Visto l'apprezzamento dimostrato l'anno scorso, abbiamo deciso di confermare il seguente menù: aperitivo, buffet freddo a volontà, dessert e caffè, Merlot della casa e acqua minerale. Prezzo tutto compreso CHF 50.00. Il raduno è fissato per le ore 11.30 per scambiarsi i saluti e sorseggiare l'aperitivo. Come sempre, al levar delle mense, daremo i numeri ... quelli della tombola gratuita.

### Orari consigliati

da Airole pt 10.01 – Faido 10.19 – Biasca

10.40 – Bellinzona arrivo 10.53, cambio treno Bellinzona pt 11.00 con fermata in tutte le stazioni fino a Tenero arrivo 11.20. Da Chiasso 10.03 con fermata in tutte le stazioni fino a Giubiasco arrivo 10.56, cambio treno pt 11.04 e arrivo a Tenero 11.20. Il Saliciolo si trova a cinque minuti dalla stazione seguendo la strada parallela alla ferrovia lato Gordola. Un nostro rappresentante sarà presente in stazione per l'accoglienza.

Fate pervenire le **iscrizioni entro il 23 agosto** a: Biagino Gioli, i Fracc 3, 6513 Monte Carasso (tel. 091.825.85.83) oppure per e-mail: biagino\_gioli@hotmail.com

*Il Comitato sezione*



### Tagliando di iscrizione – Raduno al Saliciolo a Tenero martedì 3 settembre 2013

Numero di persone che si iscrivono: .....

Cognome e nome:

.....

Numero telefono:

.....

Ritagliare il tagliando e inviarlo all'indirizzo indicato sopra di Biagino Gioli.

## AVVISO

**Informiamo che venerdì 2 agosto il segretariato SEV di Bellinzona rimarrà chiuso.**

[www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

### RPV – Commissione centrale

La commissione centrale si è riunita per la sua seduta il 24 giugno a Buchs. Ha ripercorso retrospettivamente e su una nota positiva l'AD (assemblea dei delegati) che si è svolta presso lo *Stade de Suisse* di Berna. Un resoconto ben dettagliato su questa assemblea dei delegati è stato pubblicato sul numero 12

di *contatto.sev*. L'effettivo dei membri è attualmente di 1278 unità; ci sono stati cinque nuovi iscritti. Il reclutamento è un tema persistente, poiché molte colleghe e colleghi non sono ancora organizzati.

La riunione del comitato centrale si terrà in Ticino, il 20 e il 21 marzo 2014.

L'AD avrà invece luogo il 22 maggio a Berna. Le BAR sull'orario di lavoro per il personale RCP presso FFS Cargo, sono state trattate. Il calcio d'inizio per i negoziati ha avuto luogo il primo luglio. Il segretario sindacale centrale Martin Allemann ha riassunto le nostre preoccupazioni.

*Servizio stampa RPV*

## DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

### Calcio? Vogliamo pane!

*La mia simpatia per Maradona posso datarla al 2005, esattamente al 4 novembre. Non per una qualche prodezza calcistica (l'ho sempre ammirato sotto questo aspetto, va da sé). Ma per essere salito su un treno, assieme ad altre 160 persone, che da Buenos Aires giunse a Mar de la Plata dove si teneva il vertice delle Americhe, presente George W. Bush. Il presidente nordamericano intendeva imporre l'«Area di libero commercio delle Americhe (Alca)», contro la quale però si ergeva la proposta di integrazione commerciale sudamericana (Alba) lanciata dal presidente venezuelano Hugo Chavez. «È un orgoglio viaggiare su questo treno – disse l'Armando argentino ai giornalisti – per protestare contro questa immondizia rappresentata da Bush» (per la cronaca: l'immondizia rimase tale).*

*Una simpatia che ho rinnovato le scorse settimane allorché l'ex-campione ha preso una netta posizione a favore dei dimostranti brasiliani, «di chi protesta e si sacrifica in maniera civile per le riforme e contro gli sprechi dei costi del mondiale di calcio senza pensare alle assurde condizioni della popolazione». Non pago, Maradona se l'è presa con Pelè che aveva invitato i suoi compatrioti a cessare le manifestazioni appellandosi alla loro fede sportiva, accusandolo d'essere dalla parte della FIFA e dei suoi interessi piuttosto che da quella del popolo. In effetti perché spendere ben 13 miliardi di dollari per la grande abbuffata calcistica mentre il Paese, pur se in crescita economica, deve pur sempre affrontare e risolvere problemi drammatici, come nell'istruzione e nella sanità. Evidentemente si parla dei settori pubblici, perché i privati, quanti hanno mezzi a disposizione, trovano tutto quanto loro serve, scuole, medici e cliniche compresi.*

*«Quando il calcio non è più l'oppio dei popoli» è il titolo dato a un commento sulle vicende brasiliane da un quotidiano italiano (il Manifesto del 26 giugno) nel quale si insiste sulle proteste di piazza contro lo spreco per i Mondiali di calcio, vedendovi appunto la prova di un mutamento addirittura «epocale» considerata l'enorme importanza data in Brasile a questo sport.*

*Sicuramente qualche buona dose di oppio permane, ma è indubbio che le manifestazioni cominciate in concomitanza della Confederation Cups ci dicono di un Paese che sta cambiando. A scendere in piazza sono le nuove classi medie, quelle emerse dalle sacche di povertà grazie alle politiche redistributive di Lula e di Rouseff, che oggi scoprono prioritarie necessità che vanno oltre la pagnotta quotidiana. Vogliono scuole, ospedali, trasporti pubblici e moralità a cominciare dalla lotta alla corruzione, vera piaga nazionale.*

*Proteste di una nazione del Terzo Mondo in crescita, mentre in Europa, si veda la Grecia, ma non solo, si torna in piazza proprio per la pagnotta quotidiana!*

## ■ PV Vallese Gita a Ivoire

Scendere lungo la riva del Rodano, costeggiare fino a Nyon la riva nord del Lemano e attraversare il lago sullo storico battello «SAVOIE», in direzione della Francia. Ecco il percorso dei 111 partecipanti alla nostra gita annuale dello scorso 26 giugno. Al debarcadere d'Ivoire, il nostro presidente Rudy, aiutato da Camilla, ci ha accolti sotto il sole e con un aperitivo davvero molto apprezzato. Dopo il pranzo condiviso in un clima di buon umore presso il ristorante «Les Jardins du Léman», ognuno ha potuto passeggiare liberamente nelle stradine del grazioso villaggio magnificamente fiorito. A nome del comitato, un grazie di cuore a tutti i partecipanti. Buon estate a tutti e a presto in occasione delle nostre prossime manifestazioni.

M. Oberli

## ■ PV ferrovieri pensionati Ticino e Moesano Soggiorno al mare dal 22 giugno al 6 luglio

Nonostante il tempo non sia stato dalla nostra parte nella prima settimana, il soggiorno al mare è stato piacevole con un gruppo di trentotto persone piene di allegria e voglia di divertirsi che hanno partecipato alle nostre attività ricreative all'aperto. La partecipazione di tutti ha reso competitive le gare e i giochi si sono svolti in un'atmosfera molto allegra.

Infatti, per la gara a scala quaranta molto combattuta l'ha spuntata Angela Zocchi 1° su Giordano Pellegrini 2°, Evelina Garobbio 3° e Antonietta Moretti 4°.

La gara di bocce Lui e Lei nella finale a tre a doppio turno ha visto vincere la coppia



Pronte per la sfida

Lunghi Emilio – Lunghi Maria Teresa (Pobo), 2° Biagino Gioli – Della Casa Sonia, 3° Ferracini Olando – Bionda Iside.

Infine, molto avvincente e attraente, nella gara bocce singolare femminile, sedici donzelle si sono affrontate a viso aperto.

La finale ha visto la supremazia di Garobbio Evelina 1° su Bionda Iside 2°, si sono classificate 3° a pari merito Manfredini Carla e Chiesa Enea.

Due le uscite: abbiamo noleggiato un bus e visitato la bellissima cittadina di San Marino e con il trenino il mercato di Bel-

laria. Insomma, giornate spensierate passate velocemente tra nuotate, indovinelli e qualche barzelletta.

Queste attività hanno mitigato in parte tutti gli inconvenienti avuti nella struttura Resort (un vero cantiere ancora in fase di ristrutturazione) situato a fianco dell'Hotel Punta Nord. Lo staff di cucina ci ha deliziato con dei menù assortiti e raffinati e il servizio a tavola è stato impeccabile, consigliati nei migliori dei modi e dovizia dai camerieri. Personale molto gentile, pronto a intervenire per qualsiasi necessità.

Dai proprietari invece ci aspettavamo almeno delle scuse per la struttura non confacente messaci a disposizione...

Un ringraziamento va al segretario SEV di Bellinzona, al sindacato UNIA, alle Assicurazioni La Mobiliare e Helvetia per i premi messi a disposizione per le nostre attività.

Eliana e il sottoscritto colgono l'occasione di ringraziare tutto il gruppo dei partecipanti e Alberto per il suo contributo attivo nelle gare delle bocce.

Biagino Gioli



 **SZU**  
Sihltal Zürich Uetliberg  
Bahn

Als modernes Bahnunternehmen betreiben wir zwei eigene S-Bahnlinien im Vororts- und Regionalverkehr von Zürich. Mit über 12 Mio. Fahrgästen pro Jahr und 300 Zügen pro Tag gehört die SZU zu den bestgenutzten Privatbahnen der Schweiz.

Als unser/e neue/r

### Gruppenleiter/in Fahrleitung

sind Sie zusammen mit einer kleinen Gruppe zuständig für die systematische Instandhaltung sowie für die Erneuerung unserer Fahrleitungsanlage.

#### Sie verfügen über

- eine handwerkliche Berufsausbildung
- Kenntnisse im Fachgebiet Fahrleitungsbau
- Erfahrung in Mitarbeiterführung
- hohe Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit und Sicherheitsbewusstsein
- Bereitschaft zu unregelmässiger Arbeitszeit (ca. 40% Nachtarbeit)
- gute Gesundheit

#### Wir bieten

- vielseitige und anspruchsvolle Aufgabe in einem überschaubaren Umfeld
- Fortschrittliche Anstellungsbedingungen sind bei uns selbstverständlich.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen. Für weitere Auskünfte steht Ihnen Therese Würth, Personalleiterin (Tel. 044 206 45 04\*, E-Mail therese.wuerth@szu.ch) gerne zur Verfügung.

**Sihltal Zürich Uetliberg Bahn SZU AG**  
Wolframplatz 21  
8045 Zürich, Schweiz  
www.szu.ch

## SHOP SEV T-Shirts SEV per l'estate e molto altro ancora...



Taglie:  
XS/S/M/L/XL/XXL  
(vestono grande, eventual-  
mente ordinare una  
taglia in meno)

Il **nuovo T-Shirt rosso**  
attira gli sguardi di tutti.  
Ottima qualità (Switcher),  
100% cotone, costa solo 15  
franchi!



L'apprezzata **polo nera**  
100% cotone, costa  
anch'essa solo 15 franchi.

Taglie  
S/M/L/XL/XXL

«SEV: dalla federazione dei ferrovieri al sin-  
dacato del personale dei trasporti».  
In 144 pagine, questo **libro ripercorre la  
storia del SEV** dal 1970 ai giorni nostri.  
Il taglio dato dallo storico e sindacalista  
Adrian Zimmermann, non ne fanno un'ope-  
ra scientifica, ma un libro di gradevole lettu-  
ra, riccamente illustrato.



**Il SEV offre naturalmente molti altri articoli** sul sito [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch), alla ru-  
brica «servizi».

**Tutti i prezzi comprendono l'IVA. Ordinanze minime di 20 franchi (+  
spese postali di 5 franchi). Da 50 franchi, esente da spese postali. Dieci  
percento di sconto per ordinazioni da 200 franchi.**

**Ordinanze da inviare a:** SEV, casella postale, 3000 Berna 6, tel. 031 357 57 57 op-  
pure sul sito: [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)



**Voglio ordinare:**

Quantità		Taglia	Prezzo
_____	SEV-T-Shirt rosso	_____	15 franchi
_____	SEV-Poloshirt nero	_____	15 franchi
_____	Storia del SEV	_____ tedesco _____ franc. _____ ital.	35 franchi

Nome e cognome.....

Indirizzo: Via e no.....

NAP/ Località.....

Membro della sezione: .....

**Ritagliare e spedire a: SEV, casella postale, 3000 Berna 6**

## A SPROPOSITO DI...

DI ROBERTO DE ROBERTIS

### ... naturale

Spesso si usa l'aggettivo «naturale» come sinonimo di «sicuro, non tossico», sottacendo il fatto che proprio in natura ci sono alcuni dei più potenti veleni del nostro pianeta. Persino il ranuncolo, il cui nome sembra evocare un fiore piccolo e indifeso, secerne un oleoso e appiccicoso veleno che intacca la pelle. Il veleno del ranuncolo può appiccicarsi ed essere portato in giro sui vestiti e farsi persino trasportare nel fumo sui pezzettini di cenere! A quanto pare la pelle di una persona può irritarsi anche quando accarezza un cane che è entrato in contatto con l'edera velenosa; mentre il succo del sedano può causare irritazione quando la pelle viene poi esposta alla luce del sole, per effetto di una reazione fotochimica. Nei semi della vite *Strychnos* del Sudamerica (la stessa da cui si produce il curaro) si trova la cosiddetta stricnina: è un potentissimo veleno nervino, cioè che impedisce ai segnali nervosi di raggiungere i muscoli, causando la morte per blocco respiratorio. Tutti conoscono l'effetto lassativo dell'olio di ricino; ma il veleno vero e proprio, la ricina, presente nella pianta e nei semi di questa Euphorbiacea, è due volte più letale del morso di un cobra! In Africa milioni di persone mangiano la manioca, pur se contiene cianuro. La radice proviene dal Brasile, dove gli indigeni la rendevano innocua semplicemente... sputandoci sopra. I germi presenti nella saliva, infatti, producono degli enzimi in grado di impedire al veleno di attivarsi. Alcuni animali addirittura si cibano volontariamente di piante velenose, accumulandone le tossine nel proprio corpo a scopo difensivo. I bruchi della farfalla monarca, ad esempio, si aprono la strada a morsi dentro i fiori e le foglie velenose delle *Asclepiadaceae*: il veleno li rende a loro volta velenosi, così gli altri animali li eviteranno anche quando si saranno trasformati in farfalle. Nei paesi di lingua inglese il nome comune della *Dieffenbachia* dell'America centromeridionale è «dumb cane», ovvero «canna muta»; perché chi la mangia resta letteralmente ammutolito: il veleno presente nella foglia irrita la bocca a tal punto da impedire a una persona di articolare la parola per ore ed ore. Ma non è una buona scusa per far... mangiare la foglia a qualche chiacchierone di vostra conoscenza! Agli inizi del XIX secolo in America credevano che il succoso e rosso frutto del pomodoro fosse velenoso, visto che il resto della pianta, le foglie e gli steli (come anche i germogli e le parti verdi delle patate) è tossico. Ma un certo Robert Johnson organizzò una pubblica dimostrazione: davanti a una folla di migliaia di curiosi, il 26 settembre del 1820 a Boston, l'eroico colonnello si pappò una ventina di pomodori e sopravvisse. Alla fine, più che un check-up, gli fecero un ketchup.

La Fondazione collettiva riduce il tasso di conversione, ma scioglie gli accontamenti

## Symova: evitare riduzioni di rendita

**La cassa pensione Symova ha deciso una serie di misure per garantire le pensioni a lungo termine. La riduzione delle rendite sarà evitata se saranno adottate tutte le misure di compensazione, tra cui l'aumento delle trattenute sul salario.**

L'aumento della speranza di vita e la contrazione dei rendimenti sugli investimenti hanno spinto il consiglio della fondazione collettiva LPP Symova a ridurre per la fine dell'anno il tasso di interesse tecnico da 3,5 a 2,75%. Per le stesse ragioni sarà pure abbassato il tasso di conversione. Nel contempo, tuttavia, sarà effettuato un versamento sugli averi di vecchiaia personali allo scopo di evitare la riduzione delle pensioni. Se si vuole garantire il livello delle rendite a lungo termine, i contributi di risparmio devono tuttavia essere aumentati e ciò può portare all'aumento delle trattenute sul

salario. Per gli assicurati la decisione più importante riguarda la riduzione del tasso di conversione a 6,25% nella parte obbligatoria e a 5,7% per gli uomini e a 5,9% per le donne nella parte sovraobbligatoria. Si tratta di un intervento che implica inevitabilmente una riduzione delle rendite. Per compensarla, il consiglio di fondazione ha deciso di aumentare l'averi di vecchiaia degli uomini fino all'8,7% e delle donne fino all'8,2% a scapito del grado di copertura e delle riserve dei diversi istituti di previdenza. «In questo modo è possibile mantenere praticamente invariato il livello delle rendite previste per gli/le assicurati/e», sottolinea Beat Reichen, rappresentante dei/delle salariati/e dal primo luglio e presidente del consiglio di fondazione.

### Trattenute salariali più elevate

Per garantire il livello delle rendite, anche a coloro che sono ancora lontani dall'età della pensione, Symova propone alle commissioni di previdenza delle aziende affiliate di au-

mentare del 10,5% gli attuali livelli dei contributi di risparmi. Ciò significa, a dipendenza dall'età dell'assicurato/a e dal livello del suo salario, una maggiore trattenuta sul salario dallo 0,3 al 0,6%. La responsabilità di questa decisione compete alle singole commissioni di previdenza.

La rappresentanza dei salariati e delle salariate nel consiglio di fondazione di Symova, ha scritto alle commissioni di previdenza affinché valutino attentamente tali aumenti. In particolare scrive: «Siamo coscienti che l'aumento dei contributi di risparmio comportano importanti trattenute sul salario, che alla fine si traducono in una contrazione del salario netto. Si deve tuttavia sottolineare che i datori di lavoro parteciperanno all'aumento dei contributi per almeno la metà».

Peter Moor

## INFO

### BLS, peso massimo affiliato a Symova

Numerose imprese di trasporto concessionarie sono affiliate a Symova. L'annuncio della riduzione del tasso di conversione dal primo gennaio 2014, ha suscitato discussioni particolarmente vivaci in seno al personale BLS.

Molti non hanno per nulla gradito che l'annuncio sia stato fatto quando non era più possibile presentare una domanda di pensionamento anticipato alla fine dell'anno. Il presidente del consiglio di fondazione Beat Reichen difende tuttavia la procedura adottata e sbaraglia il campo dai malintesi: «La domanda di pensionamento anticipato per beneficiare delle vecchie condizioni avrebbe dovuto essere inoltrata già alla fine di maggio, poiché un pensionamento al 31.12.2013 ha per effetto il versamento della pensione dall'1.1.2014».

Dopo la decisione del consiglio di fondazione alla fine di aprile,

i/le delegati/e delle commissioni di previdenza e i/le responsabili del personale delle aziende, sono stati informati sulla riduzione del tasso tecnico e sui suoi effetti nel corso di 3 incontri. L'informazione ai 7 mila assicurati/e è stata successiva. Reichen segnala che le misure previste devono praticamente rendere possibile il mantenimento della rendita per coloro che sono vicini alla pensione. «Ci possono essere piccole differenze, ma dovrebbero essere le eccezioni» insiste Reichen. Se gli/le assicurati/e avessero scelto un pensionamento anticipato sulla base dell'annuncio del consiglio di fondazione, se la sarebbero cavata meno bene. Sarà pure necessario esaminare la possibilità di un diritto eccezionale di disdetta se le misure dovessero avere altri effetti.

pmo

### Photomystère: «Dove siamo?»



La domanda di questa edizione è: «Dove siamo?»

Si può partecipare al concorso **entro mercoledì 31 luglio 2013:**

#### inviando una cartolina postale

con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Photomystère, casella postale, 3000 Berna 6;

**per e-mail:** inviando le stesse indicazioni della cartolina a [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch);

**per internet:** sul nostro sito [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch) cliccare sul box «Photomystère» a destra sotto l'agenda e riempire il formulario con le indicazioni richieste.

Sono in palio **40 franchi in buoni Reka**, sorteggiati tra coloro che avranno dato la risposta esatta. Il nome della vincitrice o del vincitore sarà pubblicato sul

numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

La foto della domanda del numero 13 «dove si può viaggiare gratis» è stata scattata alla fermata Schloss Laufen presso le cascate del Reno, che verrà soppressa in dicembre 2015, risultando impossibile alzare e prolungare i marciapiedi per accogliere treni più lunghi a causa del raggio di curvatura. Per questo la stazione non è dotata di automatici e le FFS invitano a salire in treno senza biglietto.

Il fortunato vincitore dei 40 franchi in buoni Reka è: la macchinista **Vera Schoedl** di Etzelkofen, affiliata alla sezione VPT RBS.