

Campagna dell'ONU

Giornata contro la violenza, il sessismo corre su Google

Pagina 5



Acque mosse sul Lago Maggiore

Il personale è molto preoccupato per le tensioni tra la società NLM e l'Ente regionale di sviluppo.

Pagina 4



Focus.sev

Troppe pressioni sul personale di elvetico. Il SEV interviene.

Pagina 16

Congresso delle donne USS a Berna – Il tempo degli appelli è scaduto

Offensiva per la parità

È da 17 anni che si viola la legge federale sulla parità. Le donne ne hanno davvero abbastanza.

Più controlli e concrete sanzioni per chi non rispetta la parità salariale. Lo chiedono le donne USS. Stanche di subire e pagare la crisi, hanno accolto all'unanimità il

documento del congresso «Gute Arbeit – gutes Leben – Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro». *dossier alle pagine 8,9 e 10*



Una barretta energetica gigante a Simonetta Sommaruga: la strada per la parità continua ad essere in salita e faticosa

Officine di Bellinzona

Le otto parti che costituiranno la fondazione del futuro Centro di competenze, hanno sottoscritto lo scorso martedì 12 novembre l'accordo su convenzione e statuto. Per le Officine di Bellinzona, il concretizzarsi della prospettiva del Centro di competenze è senz'altro una notizia positiva, che però non toglie dal tavolo i problemi quotidiani.

a pagina 3

Elena Obreschkow, la nuova coach delle sezioni SEV

Il senso dell'ascolto



Accompagnare le sezioni SEV del personale FFS, allacciare contatti

con i militanti con funzioni di responsabilità. Promuovere, sviluppare e seguire progetti per il reclutamento di membri e per il loro coinvolgimento nell'attività sindacale. Questi alcuni dei compiti a

cui deve fare fronte Elena Obreschkow, la nuova «coach» assunta a tempo pieno che ora sta entrando nel vivo del suo lavoro. Un lavoro in cui l'ascolto è fondamentale per comprendere i bisogni e trasformarli in risposte.

a pagina 6 e 7

EDITORIALE

Dopo la fine del «socialismo reale» in Europa, sembrerebbe che si debba temere qualcosa di peggiore: l'introduzione del socialismo in Svizzera!

A queste conclusioni potrebbero giungere le persone che in questi giorni leggono gli annunci relativi all'iniziativa 1:12 sui giornali svizzeri. I caporedattori si avventano sulle tastiere per

«Estremi sono i salari faraonici dei vertici».

Manuel Avallone, vicepresidente SEV

denunciare «l'estremismo» dell'iniziativa. Evidentemente qualcuno ha paura! Paura di perdere il faraonico salario, ben lontano dalle prestazioni fornite. Paura di perdere i propri privilegi. Pertanto non si privano di moltiplicare e diffondere menzogne. Ma torniamo alla realtà: estremismo è quando una persona guadagna 50 o 100 volte di più di un'altra nella medesima azienda. Il modello di successo elvetico NON viene messo in discussione dall'iniziativa 1:12, ma dagli scrocconi che ne approfittano. Coloro che contribuiscono alla prosperità di questo paese hanno diritto alla loro fetta di torta. Attraverso le iniziative, il popolo svizzero ha la possibilità di decidere. Inserendo un Sì nell'urna il 22, 23, 24 novembre, daremo la migliore risposta possibile a questa propaganda della paura.

IN BREVE

Reddito di base

■ L'iniziativa popolare federale «Per un reddito di base incondizionato», depositata il 4 ottobre 2013, è formalmente riuscita. Delle 126 701 firme depositate, 126 408 sono valide.

Molto meno pagate degli uomini

■ In nessuna nazione dell'Unione europea lavorano così tante donne come in Svizzera. Tuttavia, lo scarto remunerativo tra uomini e donne è molto più alto. Questi sono i dati che risultano dall'ultimo raffronto internazionale effettuato dall'Ufficio federale di statistica (UST) sulla situazione dell'uguaglianza tra i sessi in Svizzera e nei Paesi dell'UE. La quota di donne che esercitano una professione in Svizzera è particolarmente alta: con il 73,6% (2012) è addirittura in prima posizione. Nei 27 Paesi dell'UE ha un lavoro in media il 58,6% delle donne tra i 15 e i 64 anni. Per quanto riguarda la differenza di salario la Svizzera ottiene tuttavia una posizione solo discreta: le donne guadagnano il 17,9% in meno degli uomini, mentre la media UE è del 16,2%.

Personale federale: 0.7% di aumento

■ La situazione finanziaria della Confederazione positiva (per il 2013 si prevedono 300 milioni di utile e per il preventivo del 2014 un risultato almeno in pareggio) non ha allentato la pressione sulle trattative salariali. I rappresentanti del governo hanno insistito sul rincaro negativo e sulle cattive previsioni per il 2015. I sindacati hanno per contro sostenuto la mancata considerazione dell'aumento dei premi di cassa malati e il contributo alla buona situazione dato dai consumi interni. Ne è risultato un aumento generalizzato dello 0,7%, a fronte di una richiesta iniziale dell'1%. Da notare che la Confederazione non ha allentato le direttive di risparmio nei confronti delle aziende di trasporto pubblico.

Firmato il CCL quadro per il trasporto locale del canton Zurigo

Unità di intenti

Elaborare un CCL a livello cantonale è una questione complessa, ma Zurigo ha dimostrato che è possibile.

Il trasporto locale ha una struttura complessa, dovuta spesso a ragioni storiche che hanno visto società di tram, bus, funiculari e quant'altro fondersi, disgregarsi, essere statalizzate e poi di nuovo privatizzate e così via. Mettere tutti d'accordo per una comunità tariffale è molto complesso, ma definire norme comuni per l'impiego del personale lo è ancora di più.

Quattro aziende e cinque sindacati

A Zurigo è però stato possibile dopo due anni trovare un accordo tra Forchbahn, Autopostale, Verkehrsbetriebe Zürich e, non appena ratificato dal Consiglio comunale, Stadtbuss Winterthur da una parte e i sindacati SEV, Syna, Syndicom, transfair e Vpod per un CCL. In esso vengono definite le condizioni di lavoro di conducenti di tram, bus e treni a scartamento ridotto del cantone, che costituiranno uno dei parametri



Volto soddisfatti alla firma del CCL quadro per il trasporto locale del canton Zurigo.

per i concorsi per prestazioni di trasporto pubblico. In questo modo, si vuole evitare che la concorrenza venga portata avanti sulle spalle del personale.

Regolati stipendio e orario di lavoro

Si tratta di un contratto di lavoro quadro, che quindi non regola tutti i dettagli. Per questi, occorrono contratti aziendali o accordi separati. Il contratto quadro definisce però i livelli ai quali tutte le aziende devono attenersi. La durata settimanale di lavoro

è quindi fissata in 40 ore settimanali, pari a 2020 ore l'anno per il personale in città e per i macchinisti e a 41 ore (2070 ore l'anno) per il personale nelle zone di campagna. A Winterthur verrà per contro mantenuta la durata settimanale di lavoro di 42 ore, pari a 2121 ore l'anno. Lo stipendio orario minimo ammonta a 42 franchi a Zurigo, a 38 franchi a Winterthur e a 37,50 negli agglomerati. Il contratto prevede pure il riconoscimento di giornate di congedo per attività sindacali e disposizioni per il passaggio del personale e la tutela dal li-

enziamento per i collaboratori anziani nel caso di cambiamento di ditta che svolge le prestazioni.

Lo scopo di questo contratto è di regolare alcune disposizioni per mettere tutte le aziende sullo stesso piano nei casi di messe a concorso di prestazioni, prevenendo così situazioni di dumping.

Il contratto entrerà in vigore il 1° gennaio 2014 per una durata indeterminata. Potrà essere disdetto da una delle parti al più presto per fine 2017.

mgt./pan.

Alcune domande alla vicepresidente SEV Barbara Spalinger

■ Barbara Spalinger, che significato va attribuito a questo CCL quadro per il trasporto locale del canton Zurigo?

Abbiamo tentato per anni di avere un CCL quadro di questo tipo, incontrando grandi difficoltà. Siamo quindi estremamente soddisfatti di averlo adesso potuto sottoscrivere, anche se mancano ancora alcuni partners sociali molto importanti per noi.

■ In questo CCL si sono potuti ottenere dei miglioramenti, oppure si tratta solo di un'armonizzazione delle disposizioni esistenti?

Un contratto di questo genere serve in primo luogo in caso di messa a concorso. Più che migliorarle, esso riprende pertanto piuttosto le regole esistenti, anche se l'armonizzazione, in alcuni casi puntuali, ha anche permesso di ottenere dei miglioramenti.

■ Il suo campo di applicazione potrebbe essere ampliato ad altre aziende?

Noi abbiamo un interesse evidente a coinvolgere i nostri partners sociali in questo contratto. Del resto, le norme lo permettono senza problemi. Sappiamo anche che vi sono

aziende che finora hanno preferito restare in disparte e che stanno adesso riflettendo sulle conseguenze di una loro adesione. Un'eventualità che cercheremo di promuovere.

■ Vi sono altri cantoni in cui si discute di contratti simili?

Abbiamo già firmato altri contratti cantonali, per esempio a Berna, Neuchâtel, Vaud e nella Svizzera orientale. Si tratta del resto di un tema che è stato rilanciato dall'obbligo di messa a concorso delle prestazioni, e che occorrerà se del caso riprendere negli altri cantoni, come in Ticino.

■ Come ha funzionato la collaborazione tra cinque sindacati e quattro aziende?

Problemi di coordinamento a parte, la collaborazione ha funzionato molto bene, anche grazie al fatto che la maggior azienda, la VBZ, aveva già chiarito le divergenze al suo interno, sgombrando quindi il campo da questo potenziale conflitto.

Peter Anliker

Raggiunto l'accordo tra le parti sul centro di competenze

Altro passo avanti

Le 8 parti che costituiscono la fondazione del futuro centro di competenze hanno sottoscritto martedì 12 novembre un accordo su convenzione e statuto.

La prima fase per giungere a questi accordi formali ha richiesto alcuni mesi di discussione, in particolare tra FFS e rappresentanti del personale per definire gli impegni dell'azienda nei confronti delle Officine, che tutti vedono come cardine del futuro centro di competenze.

Gestire la transizione

Le Officine stanno in effetti attraversando un periodo delicato e carico di incertezze. Le FFS hanno più volte ribadito come esse siano destinate ad occuparsi principalmente della manutenzione dei veicoli del trasporto merci ed hanno anche indicato come le esigenze di FFS Cargo siano destinate a calare a medio termine per fattori quali, in particolare, lo sfoltimento del parco veicoli e la minore usura derivante dalla circolazione nella galleria di base invece che sulla linea di montagna.

Le FFS avevano quindi più volte precisato la necessità per le Officine di compensare il calo delle commesse di Cargo con l'acquisizione di incarichi da parte di clienti terzi. Esigenza che però le Officine hanno potuto soddisfare sin qui solo in misura molto parziale, anche a seguito della saturazione delle proprie capacità produttive proprio da parte di FFS Cargo. Negli ultimi mesi, le FFS hanno inoltre svolto uno studio di mercato, il progetto Lago, che secondo le loro comunicazioni conferma un calo di volumi a medio termine.

D'altra parte, il centro di competenze necessita di un certo periodo di tempo per diventare operativo. Occorre quindi trovare una forma il più vincolante possibile per scongiurare un calo di commesse alle Offi-



Le incognite da affrontare restano numerose.

cine tale da comprometterne nel frattempo la capacità produttiva.

La conciliazione di queste opposte esigenze ha richiesto una paziente opera di mediazione, della quale il canton Ticino ha incaricato i rappresentanti dell'ente di sviluppo Bellinzonese e Valli. Il documento che ne è scaturito, pur senza dare garanzie, conferma un impegno delle FFS ad assicurare volumi analoghi a quelli attuali e a dare prospettive di sviluppo anche per il futuro.

Dietrofront padronale

Trovato questo faticoso compromesso, il centro di competenze ha dovuto incassare il ritiro dalla fondazione dell'Associazione delle industrie ticinesi e della camera di commercio che, pur continuando a sostenere il centro di competenze, non hanno giudicato opportuno far parte degli enti costituenti la fondazione. Essa sarà pertanto composta da otto parti: il canton Ticino, la città di Bellinzona, l'ente regionale di sviluppo del Bellinzonese e Valli, quello del Mendrisiotto e Basso Ceresio, la SUPSI, le FFS, l'associazione «Giù le Mani dall'Officina» e i tre sindacati congiunti SEV, Transfair e Unia, che avranno ognuna un rappresentante nel Consiglio di fondazione, salvo il Cantone che disporrà di un seggio supplementare.

Fase di ratifica

Si passa ora alla fase successiva, in cui i documenti dovranno

essere sottoposti alle competenti istanze. In particolare gli esecutivi degli enti pubblici dovranno emettere dei messaggi ai loro legislativi. Il Gran consiglio sarà chiamato anche ad approvare il credito di 500.000 franchi, necessario per finanziare le spese di avviamento e quelle di gestione nei primi anni di attività. L'obiettivo è di poter fare i primi passi concreti, con la scelta del direttore, nella prima metà del 2014.

Prepararsi al meglio

Per le Officine, il concretizzarsi della prospettiva del Centro di competenze è senz'altro una notizia positiva, che però non toglie dal tavolo i problemi quotidiani, che continuano ad essere legati alle difficoltà nel settore merci, dove vige una forte concorrenza e dove gli incarichi dei clienti presentano forti fluttuazioni, con le conseguenti difficoltà di pianificazione. Ciò non di meno, occorre garantire un lavoro puntuale e qualitativamente ineccepibile, pena la perdita degli incarichi stessi. A loro volta, queste esigenze presuppongono un grado di conoscenza e di professionalità elevato, che costituiscono anche il miglior presupposto per concretizzare gli auspici spunti da parte del centro di competenze. Non è quindi il momento di riposarsi sugli allori. Vincendo queste sfide, il centro di competenze darà certo ulteriori prospettive.

Pietro Gianolli

IL COLORE DEI SOLDI

FABRIZIO FAZIOLI

Ma che Europa...

La locomotiva tedesca sta rimescolando le carte dell'equilibrio continentale. Questo le costa i rimbrotti degli altri membri UE che si vedono sorpassati e penalizzati nei loro rispettivi tentativi di riemergere nell'osservanza delle regole e del rigore. Dell'austerità aggiungeremmo, senza timore di sbagliare. Che preoccupano sono le straordinarie eccedenze commerciali della Germania (esportazioni di ogni tipo con rientro di capitali. Ciò, secondo i dirigenti di Bruxelles è da giudicare nocivo nei confronti di altri paesi della Comunità. L'avvertimento vale anche per l'autonoma Svizzera che economicamente assomiglia in tutto e per tutto, fatte le debite proporzioni, a quella tedesca. Una bilancia commerciale troppo eccedente uccide la concorrenza e non dà spazio ad altre nazioni di fare altrettanto, minando appunto l'equilibrio generale, uno dei fondamenti costitutivi dell'UE, a salvaguardia anche della moneta unica. La Germania è rimproverata per la debolezza della sua domanda interna, da far risalire probabilmente anche alla modestia delle rivendicazioni salariali, ciò che favorirebbe una competitività impari dell'industria d'esportazione tedesca a danno dei confratelli dell'Unione. La Commissione europea, capeggiata da Barroso, vuole ora indagare sulla questione: se ci fossero per esempio delle violazioni di dispositivi di legge o più semplicemente se si possono intravedere in questi successi commerciali delle azioni di concorrenza sleale, non assolutamente solidali e cooperative.

A questo punto salta all'occhio una certa disparità di trattamento che mina seriamente le sovranità nazionali, come fossero degli attentati insostenibili ai dettami unificatori. C'è subito da constatare che l'Europa non è ancora una Nazione unica, bensì una Comunità d'intenti che non dovrebbe però ostacolare le azioni virtuose di uno dei suoi membri. Siamo da tempo abituati alle critiche dell'UE ai paesi in difficoltà, specie quelli del Sud. Assistiamo invece oggi alla preoccupazione inversa, quella di non lasciar prevalere gli uni sugli altri, magari il Nord contro il Sud, con mosse e contromosse che non promettono nulla di buono. Le locomotive in genere manifestano arroganza per il peso del loro traino. Nel caso della Germania, un'attenzione particolare è d'obbligo. Ma di questo passo la rinascita sarà indubbiamente più difficile, in un'Europa che appare sempre più bizzarra.



Navigazione NLM: per il personale resta prioritario salvaguardare un lavoro, il loro, che giova al turismo

Onde anomale sul Verbano

Personale della NLM, sindacati SEV, Unia e OCST osservano con preoccupazione le tensioni in corso tra l'Ente Regionale per lo Sviluppo del Locarnese e Vallemaggia (ERS-LVM) e la Società Navigazione Lago Maggiore (NLM).



In vista del rinnovo della concessione per la navigazione sul Lago Maggiore nel 2016, gli animi si stanno decisamente surriscaldando. Gli interessi in gioco indubbiamente sono molti. Ad esacerbare ulteriormente gli animi, la decisione dell'ERS-LVM di indire un concorso sul foglio ufficiale per la realizzazione di uno studio sulla navigazione nel bacino svizzero del Lago Maggiore. Una decisione evidentemente non illegale ma che si inserisce in un momento già di per sé molto teso e che dura ormai da alcuni anni.

Attualmente la NLM, l'azienda dello Stato italiano gestisce,

grazie alla vigente concessione, la navigazione sul Lago Maggiore compreso il bacino elvetico. Per la parte svizzera, si avvale di qualificato personale svizzero stanziato nella sede di Locarno. Per questi collaboratori è in vigore un Contratto collettivo di lavoro e i rapporti con l'azienda sono, seppur nel rispettivo ruolo delle parti, franchi e leali. Le condizioni di lavoro sono dignitose e in sintonia con quelle dei dipendenti delle FART.

In seguito alle note vicissitudini politiche dello Stato italiano, l'azienda NLM è stata ed è

tuttora confrontata con problemi finanziari. Nel 2012, con il sostegno del sindacato è stata lanciata dal personale una petizione dal titolo «Salviamo occupazione e turismo». Grazie ad un'accurata partecipazione popolare, in sole due settimane sono state raccolte oltre

10000 firme consegnate in seguito alla Cancelleria federale. Le corse cancellate sono state reintrodotte e il personale licenziato nuovamente riassunto. Nonostante le difficoltà economiche, la navetta Magadino-Locarno non è mai stata messa in discussione dalla NLM. Neppure nei mesi invernali quando non si può certo dire che questo servizio risulti redditizio al fine del conseguimento di utili. Ricordiamo inoltre, come la NLM fornisca i suoi servizi senza beneficiare di alcun sussidio elvetico.

Il personale della NLM è un

personale competente, adeguatamente formato sulle norme di sicurezza e soprattutto conosce le esigenze della clientela. Proprio per questo su invito del personale, i sindacati si sono rivolti già da parecchi mesi all'ERS-LVM per un colloquio ma senza ottenere risposta.

L'impressione è che, in vista del rinnovo della concessione, la NLM e l'ERS-LVM non si parlino. Da una parte si aumentano i prezzi dei biglietti e non si riconosce la validità degli abbonamenti svizzeri (AG, abbonamento a metà prezzo), quando invece questi vengono riconosciuti ormai ovunque. Dall'altra parte si soffia sulla brace nel periodo estivo con offerte concorrenti – al momento peraltro non permesse dalla concessione – organizzando navette private per il trasporto alle isole di Brissago. E adesso un'ennesima iniziativa con l'idea di uno studio con il fine ultimo, neppure tanto celato, di non rinnovare la concessione e far nascere una navigazione sul lago tutta svizzera.

Eppure al termine della concessione mancano ancora due anni. Due anni che si preannunciano carichi di tensione tra l'ERS-LVM e la NLM. Da incubo per il personale della NLM e poco rassicuranti per il turismo sul lago. Non sarebbe più sensato un sereno dialogo tra le parti? Con richieste chiare da una parte e disponibilità di ascolto dall'altra? Se questo non sarà possibile, allora significa davvero che gli interessi in gioco sono molteplici. La navigazione sul lago fa gola a molti. Soprattutto durante la bella stagione. La navigazione resta comunque e in ogni caso una cosa seria. E in questo ambito, il personale della NLM ha esperienza da vendere e andrebbe maggiormente tenuto in considerazione. Il personale della NLM con i sindacati, auspicano un riavvicinamento tra le parti. Le tensioni in atto non giovano a nessuno.

Angelo Stroppini

Situazioni di stress alle Officine di Yverdon-les Bains

I frutti della mobilitazione

La direzione delle Officine di Yverdon-les-Bains ha mostrato apertura al dialogo e alla ricerca di rimedi allo stress dei dipendenti. Un'inchiesta del SEV (vedi *contatto.sev* n°12) aveva documentato situazioni di forte stress tra i reparti delle Officine di Yverdon. Una delegazione del sindacato, composta da Valérie Solano, Jürg Hurni e Jean-Pierre Etique e dal vicepresidente della commissione del personale André Martin ha incontrato una decina di giorni fa la direzione delle Officine. «L'inchiesta e le segnalazioni trasmesse dai colleghi hanno permesso al SEV di ravvisare importanti problemi di comuni-



La denuncia sembra esser stata recepita.

cazione e di gestione del personale presso alcuni quadri, che mettevano il personale sotto grande pressione, compromettendo pesantemente il rapporto di fiducia» sottolinea il segretario SEV Jean-Pierre Etique.

L'apertura al dialogo della direzione nei confronti del sindacato e della Cope ha permesso di individuare una serie di misure per migliorare il rapporto di fiducia e il clima di lavoro. «Nel primo trimestre 2014, fisseremo con la direzione alcune

priorità, per le quali andranno definite misure concrete. È poi stata costituita una commissione tripartita tra direzione, SEV e CoPe per prevenire le situazioni problematiche. Spesso, ci troviamo infatti a dover intervenire sulla base di richieste di assistenza giuridica, che regolarmente ci giungono quando la situazione è già grave. Poterle affrontare sul nascere potrebbe favorire una maggiore serenità» continua Etique.

L'apertura della direzione non è però giunta al punto da accettare la richiesta del personale di avere una permanenza SEV nella superficie delle offi-

cine. Una posizione che Jean-Pierre Etique deplora, assicurando tuttavia che verrà trovato un modo di garantire una maggior presenza del SEV, in modo da permettere di raccogliere in modo più preciso le cause di tutti i disagi del personale.

Il primo passo per farlo è evidentemente la nuova commissione tripartita. La sua efficacia dipenderà però dalla disponibilità della direzione a concretizzarne i suggerimenti.

Vivian Bologna

Bocche coperte dalla stringa del motore di ricerca più potente – Diritti delle donne, ecco la campagna dell'ONU

Il sessismo corre su Google

«Le donne dovrebbero...essere schiave», «Le donne non dovrebbero...votare»... UN Women, l'agenzia delle Nazioni Unite per i diritti delle donne, ha usato la funzione di completamento automatico di Google per realizzare una singolare campagna: dimostrare quanto la disuguaglianza tra i sessi sia molto diffusa in tutto il mondo, anche in quello digitale. La campagna è stata promossa anche in vista del 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Durante la digitazione all'interno della casella di ricerca di Google, il completamento automatico ti aiuta a trovare rapidamente le informazioni desiderate (in inglese si parla di *autocomplete*). Il completamento delle formule che mettiamo quando cerchiamo qualcosa è basato sulla valutazione e la sintesi delle ricerche effettuate più di frequente. UN Women ha da poco avviato una campagna che utilizza i risultati reali della funzione *autocomplete* di Google per mostrare quanto la disuguaglianza tra i sessi sia ancora profondamente diffusa nel mondo. La campagna visiva di elevatissimo impatto, creata dal graphic designer Chris Hunt, mostra il volto di quattro donne, di diverse etnie, con la bocca coperta dalla stringa di ricerca Google che suggerisce le parole chiave più ricercate nelle diverse parti del mondo. La parità di genere non è solo un fondamentale diritto umano, è il conseguimento di enormi implicazioni socio-economiche. L'emancipazione delle donne stimola la produttività e la crescita, alimenta l'economia a prosperare.



«Le donne non possono guidare»...



... «dovrebbero stare a casa»



... «hanno bisogno di essere controllate»

Eppure, le disuguaglianze di genere sono profondamente radicate in ogni società. Le donne non hanno accesso a un lavoro dignitoso e subiscono la segregazione di genere e differenziali retributivi occupazionali. Troppo spesso si vedono negate l'accesso all'istruzione di base e all'assistenza sanitaria. Google il motore di ricerca più popolare del mondo è stato utilizzato in questa campagna per mostrare come la disuguaglianza di genere è un problema mondiale.

Le quattro immagini degli spot mostrano i risultati di ricerche originali tra quelli più utilizzati in tutto il web. Ecco una serie di eloquenti esempi inserendo nel motore di ricerca verbi come potere, dovere, avere bisogno: *women shouldn't?* (le donne non devono?), *women shouldn't have rights?* (le donne non dovrebbero avere diritti?), *women shouldn't vote?* (le donne non dovrebbero votare?), *women shouldn't suffer from discrimination anymore?* (le donne non dovrebbero più

subire discriminazioni?). E ancora: *women cannot?* (e donne non possono?), *women cannot be trusted?* (delle donne non ci si può fidare?). Altri esempi: *women should stay at home?* (le donne dovrebbero stare a casa?), *women should be slaves?* (le donne dovrebbero essere schiave?). Oppure: *women need to?* (le donne hanno bisogno di?), *women need to be controlled?* (le donne hanno bisogno di essere controllate?). La lista è ancora drammaticamente lunga.

L'iniziativa, sottolineano i promotori, non è una critica al celebre motore di ricerca, ma è stato usato come strumento tecnologico per dimostrare quanto il sessismo sia ancora molto diffuso. Risulta più che evidente che, nel caso delle donne, la disuguaglianza di genere corre purtroppo anche sul web e in modo insidioso, visto l'impatto della rete nella formazione dell'opinione pubblica. **frg**

Uguaglianza di genere: l'impegno della Svizzera a livello internazionale

UN Women è l'agenzia delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, nata nel 2010 dalla fusione di quattro organismi dell'ONU che si battono per la parità tra i sessi. La Svizzera ne ha appoggiato apertamente la nascita investendovi numerose risorse.

Da vari decenni le Nazioni Unite hanno raggiunto importanti risultati nell'ambito dell'uguaglianza di genere, anche grazie ad accordi quali la Dichiarazione e la Piattaforma d'azione di Pechino e la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

UN Women è stata creata per affrontare tali sfide. Essa funge da difensore dinamico ed energico per donne e ragazze, attribuendo loro una voce vigorosa a livello mondiale, regionale e locale.

Fondata con una visione di uguaglianza sancita nella Carta delle Nazioni Unite, UN Women, oltre ad altre questioni, s'impegna per:

- eliminare la discriminazione di donne e ragazze;
- rafforzare la posizione delle donne;
- ottenere l'uguaglianza tra donne e uomini come partner e beneficiari nel campo dello sviluppo, dei diritti dell'uomo, delle azioni umanitarie nonché della pace e della sicurezza.

UN Women e la Svizzera

La Svizzera si è adoperata a favore di una struttura composita in grado di collegare gli standard in materia di parità di genere e di promozione delle donne adottati a livello internazionale e le attività delle Nazioni Unite nei Paesi in via di sviluppo.

La Svizzera ha lottato insieme ad altri donatori per attribuire a questa istituzione l'autorità necessaria a garantire la qualità dei programmi e dei progetti di sviluppo delle Nazioni Unite in materia di promozione della parità di genere. L'alto grado di fiducia di cui beneficia la Svizzera all'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha permesso alle negoziatrici e ai negoziatori svizzeri a New York di svolgere, a più riprese, un ruolo di facilitatore in questo processo, contribuendo a sbloccare i negoziati quando sembravano essere giunti a un punto morto. Per garantire l'attuazione delle riforme, da diversi anni la Svizzera s'impegna con successo all'assemblea generale dell'ONU e negli organi direttivi delle agenzie dell'ONU che finanzia, quali PNUF, UNICEF e UNFPA. L'organizzazione «UN Women» è uno dei risultati tangibili di questo impegno.

Fonte: DSC.

Elena Obreschkow è la nuova «coach» delle sezioni SEV – di cosa si occupa?



«Ascoltare è più importante che parlare»

«Quale nuova collaboratrice, lei accompagna le sezioni SEV di personale FFS, allacciando contatti con i nostri militanti che hanno funzioni di responsabilità in seno alle sezioni. Promuove, sviluppa e segue progetti per il reclutamento di membri e per il loro coinvolgimento», diceva tra le altre cose l'annuncio al quale ha risposto la scorsa primavera Elena Obreschkow. Il progetto di «coaching delle sezioni» entra adesso nella sua fase realizzativa.

■ **Elena, sei arrivata al SEV come «coach delle sezioni». Cosa comporta concretamente il tuo incarico?**

L'obiettivo impartitomi dal Comitato è di consigliare le sezioni e di assisterle nei loro sforzi

per il reclutamento. Non voglio quindi stravolgere meccanismi consolidati, ma sono a disposizione, se auspicato, a sostenere le attività delle sezioni, per esempio per mobilitare i membri, o per trovare i rinalzi. Sono compiti per i quali saper ascoltare è senz'altro più importante che parlare. Io ho poi

all'idea che sono «i colleghi che reclutano colleghi», ma ora si affida ad una professionista. È un cambiamento di paradigma?

No. Il mio compito non è di reclutare e il principio di «colleghi che reclutano colleghi» mantiene tutta la sua validità. Esternalizzare il reclutamento

■ **Alcune sezioni del SEV, per fortuna poche, non danno quasi più segni di vita; non vi sono più membri attivi e, di conseguenza, non vi è più alcuna attività. Val la pena di tentare di rianimarle, op-**

stro lavoro sindacale, per esempio in un deposito, se ci manca un comitato?

■ **Dal 1° gennaio prossimo, le due sottofederazioni SBV ed VPV confluiranno nella nuo-**

«Il coaching delle sezioni è una prova, il cui successo è tutt'altro che scontato.»

BIO

Elena Obreschkow

La prima segretaria sindacale addetta al coaching delle sezioni della storia del SEV ha 32 anni e viene da Gossau SG. Da oltre dieci anni vive però a Berna.

Ha studiato pedagogia sociale, per soddisfare la sua ambizione di far qualcosa di concreto.

Nel 2007 è diventata segretaria sindacale per la gioventù di Unia e dopo 4 anni segretaria generale dell'Unione svizzera degli universitari e delle universitarie (USU).

Sinora conosceva il mondo della ferrovia solo come utente, dato che non ha mai avuto parenti ferrovieri.

Suo nonno era di origine bulgara ed è arrivato in Svizzera dopo la seconda guerra mondiale, assieme a sua moglie che era invece svizzera.

«Sono a disposizione, se auspicato, a sostenere le attività delle sezioni.»

la facoltà di sviluppare idee per soddisfare le esigenze, che nessuno conosce meglio dei militanti nelle sezioni. Non si tratta quindi della mia, quanto della creatività di tutti, laddove al centro sono le sezioni.

■ **Ma è possibile rafforzare la mobilitazione dei membri e il reclutamento? O sono attività che si sviluppano più o meno bene a seconda del caso e del momento?**

Vi sono certo tendenze sociali che cambiano con le generazioni. I sindacati devono però evidenziare l'importanza della loro missione, ribadire il valore del lavoro e per farlo occorrono contatti personali. Se le premesse non sono favorevoli, dobbiamo farcene una ragione.

■ **Il SEV si è sempre affidato**

comprometterebbe il sentimento di identificazione e di coinvolgimento dato dalla conoscenza e dal rapporto di collegialità con chi recluta. Noi possiamo sostenere questo processo, per esempio fornendo la documentazione, o gli argomenti adeguati. Reclutare è un'attività impegnativa, nella quale ci si espone in prima persona e in misura maggiore, per esempio, che a partecipare ad una manifestazione.

«Reclutare è un'attività impegnativa, nella quale ci si espone in prima persona e in misura maggiore, per esempio, che partecipare ad una manifestazione.»

È pertanto importante far sentire a questi colleghi un valido sostegno, non solo da parte mia.

pure non sarebbe più funzionale concentrarsi sulle altre?

E cosa ne sarebbe dei loro membri? Uno dei punti di forza del SEV è la sua presenza sul territorio, garantita dalle sezioni. Le fusioni, per esempio rischiano di allentare questi legami. Bisognerebbe piuttosto riflettere sui motivi di questa catalessi. I tagli presso le FFS hanno fortemente ridotto o persino cancellato alcuni servizi. Ma sciogliendo le sezioni, saremmo ancora in grado tra qualche anno di avere validi contatti nella regione?

Ci manca un approccio differenziato per allargare e rafforzare la nostra base di fiduciari. Come possiamo svolgere il no-

va sottofederazione «Administration & Services», che conterà 5 grandi sezioni, di cui 4 con oltre mille membri ciascuna. Il SEV ha però nel contempo anche sezioni piccole, con poche decine di membri. Qual è la miglior soluzione per il futuro: sezioni enormi, che richiedono una gestione quasi professionale, oppure strutture piccole in cui tutti si conoscono?

Dobbiamo prima definire cosa vogliamo ottenere. Entrambe le ricette possono essere valide, a patto che permettano di soddisfare le esigenze e che queste vengano effettivamente affrontate. Le premesse non sono ovunque uguali. Chi lavora nei servizi amministrativi comunica facilmente per iscritto, mentre in altri settori occorre un contatto personale e diretto. Occorrono comunque processi regolati in modo chiaro. Del resto, la dimensione di una sezione non va calcolata solo



in base al numero di membri, ma anche alla sua estensione geografica.

■ **Oggi si parla spesso di «Controlling». È un concetto che rientra anche nella tua attività, i cui obiettivi e il loro raggiungimento sono**

«Sono compiti per i quali saper ascoltare è senz'altro più importante che parlare.»

chiaramente definiti, oppure puoi semplicemente sperare in una buona riuscita?

Dal punto di vista dell'organizzazione, l'obiettivo affidatomi è di avere sezioni attive, che reclutano nuovi membri. Come arrivarci non è per contro stabilito. Quello del mio posto è un progetto dalla durata definita in due anni, per cui non sarà possibile risolvere tutti i problemi.

Dobbiamo però considerare che negli ultimi due anni il grado di organizzazione è calato, per diversi motivi. Il principale è che molti posti di lavoro in settori in cui i sindacati erano tradizionalmente ben rappresentati sono stati stralciati a vantaggio di altri servizi situati

nei cosiddetti «deserti sindacali». Personalmente, mi sento gratificata quando mi sento dire dai membri delle sezioni che un'azione ha avuto un certo successo. In questo modo posso mostrare alle sezioni come possono utilizzare al meglio le strutture del segretariato centrale o quelli regionali. Spero poi che la mia facoltà di vedere i problemi da un'angolazione un po' diversa, un po' più dall'

esterno, permetta di sviluppare nuove idee valide.

■ **Pensi di restare al SEV una volta terminato questo progetto di due anni?**

Anzitutto, indipendentemente dalla mia persona, spero proprio che questo progetto abbia successo. Dato che questo non è quantificabile in modo così semplice, il Comitato farà un primo bilancio provvisorio tra circa un anno e mezzo. Ripeto: il coaching delle sezioni è una prova, il cui successo è tutt'altro che scontato. Fondamentale è consolidare il legame con le strutture di militanti, che hanno esigenze molto diverse. Le sezioni mettono un enorme impegno, per il quale meritano tutta la stima e il massimo sostegno.

Peter Anliker

Elena Obreschkow e ...

■ **Berna:** la mia città

■ **Sport, attivo e passivo:** solo a modo mio! Faccio passeggiate e jogging, per disciplinare la mia energia e per raggiungere i miei limiti.

■ **Destra e sinistra:** una questione di scelta. Sono anche i due lati di un'entità, del corpo o del cervello e, in quanto tali, hanno compiti diversi, che possono persino rivelarsi intercambiabili.

■ **Sicurezza:** un'esigenza individuale. Come tale, varia da una persona all'altra.

■ **FFS:** da quando lavoro al SEV, la mia percezione nei loro confronti è completamente diversa.

FFS significa viaggiare, ma dietro a ciò vi sono professioni, tecnica, strutture. Avvincente...

■ **La stazione:** la prima definizione che ho imparato al SEV è stata quella di «impianto pubblico».

■ **Il ferroviere:** una figura interessante, che esiste senza essere reale.

■ **«Il ferroviere» – «lavoro & trasporti» – «contatto.sev»:** sento ancora parlar bene del «Ferroviere», mentre «lavoro & trasporti» non risulta molto coinvolgente. «contatto.sev» è uno strumento di comunicazione valido ed apprezzato.

Dodicesimo congresso delle donne USS a Berna dal 15 al 16 novembre – I toni si accendono

«Il progetto Dialogo sulla parità salariale, pensato su base volontaria, non ha raggiunto l'obiettivo. Scarso l'interesse di datori di lavoro e aziende. Dobbiamo trovare altre vie per combattere le discriminazioni salariali, che restano una realtà. Il Consiglio federale presenterà delle misure nel 2014».

Simonetta Sommaruga, consigliera federale



«Il tempo degli appelli è scaduto: vogliamo la parità salariale nei fatti»

Tra le numerose risoluzioni approvate al congresso delle donne dell'USS, non poteva mancare una sulla parità salariale, al centro di una vera e propria «ola» da stadio all'inizio del congresso e davanti alla consigliera federale Simonetta Sommaruga. Le donne ne hanno abbastanza di aspettare e ne hanno abbastanza di subire e pagare la crisi: per questo il documento del congresso «Gute Arbeit – gutes Leben – Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro» è stato accolto all'unanimità. Chiesti controlli e sanzioni per chi non rispetta la parità salariale violando la legge del 1996.

Diciassette anni di attesa è ancora nulla. Dall'entrata in vigore della Legge federale sulla parità tra donne e uomini (primo luglio 1996), poco meno del 20% delle donne continua a guadagnare meno a parità di lavoro e di qualifica. A nulla sono valsi gli appelli, le denunce. Zero! Bisogna cambiare strategia: le donne dell'USS hanno dunque chiesto l'introduzione di controlli e di sanzioni per quei datori di lavoro che infrangono la legge. Srotolando uno striscione come quelli da stadio davanti agli occhi di **Simonetta Sommaruga**, le donne chiedono un cambiamento di rotta: «È mai possibile che le donne vengano spogliate di 677 franchi al mese unicamente a causa del loro sesso? Il dialogo sulla parità salariale avviato nel 2009 e su base volontaria – hanno tuonato le rappresentanti della commissione donne USS – è fallito».

L'appello alla buona volontà non ha sortito alcun effetto. «Il volontariato non funziona, si fa una fatica pazzesca. Il passaggio all'atto – ha evidenziato la segretaria centrale dell'USS per le questioni femminili **Christina Werder** – è molto difficile. Ci vuole una maggiore pres-

sione». Questa passività, del resto, le donne la stanno pagando cara. Il congresso ha dunque accolto la risoluzione 3 che chiede al Consiglio federale e al Parlamento di assumersi le loro responsabilità, favorendo reali e incisive misure di controllo che contemplino sanzioni. «Non possiamo più accettare il ritmo attuale con cui l'eliminazione delle discriminazioni viene portato avanti. Non aspetteremo più altri decenni – ha esclamato **Corinne Schärer** di UNIA – per ottenere lo stesso salario per lo stesso lavoro». E in previsione di altre e lunghe lotte, alle oltre duecento donne presenti sono state distribuite delle barrette energetiche; la versione gigante è stata donata a Sommaruga, che ha riconosciuto l'urgenza di individuare nuove misure.

Salario minimo

«Ci accusano di voler la polizia dei salari – ha sottolineato **Vania Alleva**, vicepresidente dell'USS e copresidente di UNIA – quando reclamiamo a gran voce maggiori e legittimi controlli. Chiedere un mercato con delle regole non è un diktat, ma un mezzo per una concorrenza ad armi pari. Alla base le

donne e gli uomini hanno le medesime capacità produttive; devono poter avere le stesse possibilità di successo». Le discriminazioni salariali sono, insomma, intollerabili. «Abbiamo un'occasione importante per colmare questo fossato: l'iniziativa sul salario minimo di 4 mila franchi – ha ricordato **Alleva** – è un primo passo per accorciare le distanze. È assolutamente necessario per maggiore giustizia e parità. Lancio dunque un appello a tutte le federazioni per un impegno senza condizioni a favore di

questo obiettivo». Dovremo tenere alta la guardia e soprattutto non farci condizionare da chi vuole credere che 22 franchi all'ora sono troppi.

Politiche di austerità e crisi

«La crisi che stiamo attraversando – ha spiegato **Esther Jeffers**, dottore in economia e professoressa all'Università di Paris 8 – non è legata al fatto che stiamo vivendo al di sopra dei nostri mezzi, come ci vogliono fare credere. La realtà è che le politiche di austerità sono figlie del salvataggio delle

banche da parte degli Stati. Gli Stati si sono assunti debiti privati che ora gravano su spalle pubbliche. I tagli alla socialità, che vanno a colpire prima di tutto le donne, sono il regalo avvelenato della crisi del debito sovrano. Crisi accentuata dall'evasione fiscale e dai regali fiscali. Ricordiamoci che la riduzione del debito pubblico incide pesantemente sul servizio pubblico e sulle prestazioni sociali. È un grave errore, perché il ruolo di questi budget è fondamentale per limitare le conseguenze dell'aumento

In pensione a 64 anni basta e avanza – Alain Berset è avvisato

«Chérie fais la vaisselle, je m'occupe de ta retraite». «Tesoro lava i piatti; mi occupo io della tua pensione». Se l'economia e partiti borghesi si leccano i baffi sulle spalle delle donne, le delegate dell'USS non ci stanno a lavare i piatti sporchi di una riforma della previdenza vecchiaia che le penalizza, anche se è stata pensata dal consigliere federale socialista Alain Berset. Il ministro vuole alzare l'età pensionabile delle donne a 65 anni. Non se ne parla! «Uno smantellamento dell'AVS attraverso l'innalzamento dell'età



pensionabile delle donne – è stato detto al congresso – è inaccettabile e deve essere combattuto dai sindacati». Le delegate hanno sottolineato semmai l'importanza di rafforzare il primo pilastro come chiede l'iniziativa popolare «AVSplus». Poiché l'AVS è l'unica forma previdenziale davvero affidabile per le donne e quella con il meccanismo più sociale e trasparente. La copertura sociale al momento della pensione è una delle cinque tesi del documento programmatico (cfr. box accanto).



I datori di lavoro se ne infischiano della parità salariale? È ora di rispondere con veri controlli a tappeto e con reali sanzioni, perché stanno violando la legge.

della precarietà e della povertà. Andrebbero incrementati. Altro che tagli lacrime e sangue che vanno a colpire sempre gli stessi.

Le donne non ci stanno a pagare sulla loro pelle il prezzo della crisi: «Chiediamo rispetto, non siamo mendicanti. Le donne diventano una manodopera a buon mercato – sottolinea **Michela Bovolenta** – da utilizzare quando fa comodo. Siamo qui adesso per chiedere in Svizzera e in Europa una politica tesa alla giustizia sociale». Che comincia dalla soppressione di regali fiscali – come precisato nelle risoluzioni 4 – che minano i diritti dei più poveri. Il congresso ha dunque denunciato le pesanti ripercussioni delle misure di risparmio sulle donne. «Le donne sono più colpite dalla disoccupazione rispetto agli uomini, vivono più spesso in condizioni precarie e sono maggiormente discriminate». Così non va.

Attacco ai diritti delle donne

Ma le politiche di austerità non hanno un impatto solo econo-

mico, minacciano pesantemente i diritti delle donne. Basti pensare agli attacchi contro l'interruzione volontaria (IGV) della gravidanza su cui si andrà a votare dal 7 al 9 febbraio 2014. Lanciata da ambienti conservatori, l'iniziativa vuole escludere le IGV dall'assicurazione malattia di base. Il congresso respinge categoricamente una tale retrocessione

sociale. «Secondo i dati delle casse malati, i costi delle IGV rappresentano lo 0,03% dei costi totali della salute. Rendere più difficile l'aborto in condizioni medico sanitarie corrette, significa esporre le donne al pericolo». Da parte delle forze conservatrici e retrograde di questo paese, è un attacco virulento ai diritti e alla dignità delle donne. Attacco che sdo-

ganano in modo insidioso con argomenti fallaci. Le stesse forze, con l'iniziativa sulla famiglia in votazione il 22, 23 e 24 novembre, intendono premiare la famiglia tradizionale e penalizzare le donne che lavorano perché, sotto sotto, le vorrebbero tra le mura di casa. Ci vogliono povere dietro i fornelli, confinate tra le mura di casa? Ci vogliono

docili e pronte a subire con ricatti o intimidazioni? Le donne non ci stanno e lo faranno sapere in occasione di una grande manifestazione l'anno prossimo. È vero che la storia dell'emancipazione delle donne svizzere è una storia di santa pazienza. Ma non siamo sante e la pazienza ha dei limiti. Anche per i santi.

Françoise Gehring

«LAVORATRICI USA E GETTA? NON CI STIAMO»!

«Non dobbiamo solo resistere. L'azione sindacale non può ridursi a questo. Dobbiamo avere visioni per l'avvenire, gettare le basi per una società più giusta e migliore». Nel presentare il documento del congresso «Gute Arbeit – gutes Leben. Pour de bonnes conditions de travail. Adesso e in futuro», **Michela Bovolenta** (segretaria sindacale SSP/VPOD e copresidente della commissione donne USS) ha posto l'accento sulla necessità progettuale dei sindacati. «Per questo chiediamo il diritto a un salario minimo, buone condizioni di lavoro, pensioni sicure, un lavoro che consideri le diverse fasi ed esigenze della vita di ciascuna/o di noi. Un buon lavoro – ha detto – deve orientarsi sui

bisogni delle persone, non dei capitali. Pensate all'iniziativa 1:12: perché loro 12 e noi 1? Perché? Anche noi siamo persone, non robot». Le cinque tesi proposte (parità salariale, buone condizioni di lavoro per donne e uomini, protezione della salute, copertura sociale alla pensione e diritti sindacali) vengono menzionate nelle buone prassi dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Pur non essendo esaustive, come sottolineato da Bovolenta, costituiscono il perno di rivendicazioni importanti riassunte nella risoluzione 8: «Vorrei ricordare che in Svizzera le lavoratrici hanno sempre dovuto recuperare diversi divari: salario, pensione, ripartizione del lavoro remunerato e non

remunerato. Penalizzate rispetto agli uomini su vari fronti, ogni piccolo progresso deve essere ottenuto con grandi e faticose lotte. Le politiche neoliberaliste – ha aggiunto la sindacalista – hanno un impatto negativo sulla sicurezza e sulla gestione del nostro tempo: noi donne dobbiamo tutte essere flessibili e a buon mercato, insomma lavoratrici usa e getta. Noi siamo d'accordo». Le donne svizzere non vogliono pagare il prezzo della crisi. Vogliono invece condizioni di lavoro decenti e una pensione che permetta loro di vivere nella dignità. Per ottenere queste conquiste occorre tuttavia rafforzare anche i diritti sindacali, che devono essere garantiti. Non minacciati!



Non bastano le barrette energetiche per superare lo scoglio della lingua, ma danno energia per lottare anche per le minoranze

MINORANZE LINGUISTICHE

«Rispetto delle minoranze linguistiche come strumento attivo di partecipazione della base». Non è solo il titolo della risoluzione portata al congresso dal **Gruppo Donne USS Ticino e Moesa**, ma anche un programma di azione. La Svizzera ha quattro lingue nazionali e tre lingue ufficiali, ma dell'italiano ci si dimentica troppo spesso.

«Le lingue mettono in comunicazione, contribuiscono alla comprensione e alla coesione nazionale. Un'organizzazione sindacale mantello come l'Unione sindacale svizzera – precisa la risoluzione – non solo deve fare proprio questo principio, ma ha il dovere di difendere le minoranze, come quelle culturali e linguistiche. Tanto più quando si rischia di penalizzare una minoranza nella minoranza, ossia le donne italofone. L'USS non può permettersi di dimenticare la dimensione linguistica in occasione dei propri congressi: la base deve poter avere accesso ai documenti nelle tre lingue ufficiali e la partecipazione ai lavori congressuali deve essere favorita mettendo a disposizione un servizio di traduzione anche in italiano».

Davanti alle delegate **Françoise Gehring (SEV)** e **Roberta Bonato Knuchel (UNIA)** hanno dichiarato di essere consapevoli che quando si tratta di donne e cultura, le politiche di austerità «ci tagliano l'erba sotto i piedi». «Ma le donne sono cultura. Sono la cultura (in tutte le sue più ampie accezioni) di questo paese. Allora – hanno invitato le sindacaliste – mettiamo tutte le chances dalla nostra parte per fare crescere la dimensione di genere all'interno dei sindacati, partendo dalla ricchezza linguistica e culturale del nostro Paese». E tenendo presente che il numero di donne nel sindacato continua ad aumentare.

La risoluzione approvata all'unanimità chiede di:

- garantire la comunicazione nelle tre lingue ufficiali durante i congressi
- produrre documentazione e documenti nelle tre lingue ufficiali (italiano compreso)
- favorire la partecipazione assicurando un servizio di traduzione anche in italiano.

Salute, tempo di lavoro, previdenza sociale: un terreno di battaglie tutte da combattere al fronte

Sfruttata, sfinita, licenziata

Il reddito, sebbene modesto, è la chiave dell'autonomia finanziaria che permette alle donne di decidere della loro vita. Ma il prezzo da pagare, anche in termini di salute, è grande.

Le occasioni non mancano: c'è la crisi, occorre stringere la cinghia. Ma c'è anche chi pensa di aumentare produttività e benefici. Tutto, ma proprio tutto, sulle spalle di chi? Da anni le lavoratrici sono sotto pressione, con conseguenze pesanti anche sulla salute. Spesso le donne sono confrontate con lavori precari, poco qualificati e mal pagati. Mentre la maggioranza degli uomini può contare sul secondo pilastro che consente loro di andare in pensione prima, le donne senior lasciano, spesso per forza, il mercato del lavoro o riducono il tasso di attività per reggere malgrado tutto. Il lavoro salariato è dunque fonte di sfruttamento, sofferenza, sfinito. Le storie di dolore sono



Delegazione del SEV ben rappresentata.

quotidiane. E se pensiamo che le politiche di austerità colpiscono in modo particolare le donne, il cerchio si chiude in fretta. Dal gruppo di lavoro dedicato al tema, è scaturita un'articolata risoluzione (la numero 5) in cui la protezione della salute occupa un posto importante: «Questa risoluzione – ha commentato con soddisfazione **Andrea Ursula Leuzinger** delegata del SEV – parte da

una mia proposta. È molto importante che la medicina del lavoro consideri anche la dimensione di genere e non analizzi solo la salute rispetto agli uomini. Credo tuttavia che la risoluzione vada rafforzata menzionando a chiare lettere che i datori di lavoro e l'economia debbano essere più responsabili e responsabilizzati. Siamo noi a pagare in termini di salute. È inutile poi stupirsi dell'aumento dei costi della salute. Anche la politica dovrebbe aprire finalmente gli occhi». Parole condivise da tutto il congresso, che ha approvato interamente la risoluzione, in cui si chiede alle istanze dell'USS di continuare la lotta per diminuire il tempo di lavoro. Fondamentali altre rivendicazioni, come migliorare la conciliabilità dei tempi della vita per donne e uomini, riconoscere il lavoro di cura, riconoscere le competenze delle donne e il loro lavoro, lottare contro ogni forma di precarietà. Non da ultimo, difendere a denti stretti le pensioni.

Françoise Gehring

Rafforzare i diritti sindacali – Solidarietà con le donne in sciopero

Ci vuole coraggio per incrociare le braccia. Ci vuole coraggio per affrontare a volto scoperto un datore di lavoro che sfrutta senza ritegno le proprie dipendenti. Dal 14 settembre una parte dei salariati di Gate Gourmet (Ginevra), tra cui numerose donne, si batte contro la decisione della direzione di licenziare tutto il personale e assumerlo a condizioni di dumping salariale. Dopo aver chiesto un incontro con la direzione, sei donne sono state licenziate con effetto immediato: è inaccettabile. Questo comportamento svuota totalmente il senso dei CCL e attacca frontalmente i diritti sindacali. Salite sul palco, alcune di loro hanno dato a tutte un'immensa dimostrazione di coraggio e hanno ovviamente ottenuto il sostegno del congresso. Nella risoluzione

votata tra gli applausi, si chiede alla direzione di ritirare i licenziamenti e di ritornare al tavolo delle trattative.

Solidarietà con le lavoratrici nel mondo intero

Per una migliore dignità sul lavoro in Svizzera e nel resto del mondo, è stata approvata un'altra risoluzione ispirata alla tragedia di Dacca (Bangladesh), dove sotto il crollo di una fabbrica sono morte 1133 persone, in buona parte operaie. Operaie che lavorano in condizioni miserabili per produrre abiti che indossiamo noi. Per questo le donne dell'USS hanno deciso di aderire alla campagna di *Clean Clothes* e della Dichiarazione di Berna. Le rivendicazioni delle operaie di Dacca sono anche le nostre!

Colpi di diritto

Il senso perduto della misura

A tutti può capitare di essere accusati a torto. Può però anche succedere che gli inquirenti siano eccessivamente pignoli.

In fondo, si trattava di una situazione banale, come se ne verificano ogni giorno, ma il viaggiatore ha voluto farne un «affare di Stato».

Era infatti un normale controllo dei biglietti sul bus che, come capita, ha trovato un viaggiatore sprovvisto di regolare biglietto.

Questi ha però tentato improvvisamente di scendere, per tagliare la corda. Il controllore gli ha però sbarrato la porta, intimandogli di declinare le proprie generalità. Lo stesso giorno, il viaggiatore ha sporto denuncia al controllore per averlo trattato e quindi aver limitato la sua libertà di movimento.

Coazione o no?

Il procuratore pubblico ha analizzato la questione, concludendo che non vi fos-

sero gli estremi per un reato di coazione ai sensi dell'articolo 181 del codice penale. Egli ha infatti ritenuto che le divergenze emerse dalle due ricostruzioni dei fatti non permettessero di constatare un impiego di mezzi coercitivi che superasse chiaramente quelli tollerati dal potere conferito dalla legge, raggiungendo un livello minaccioso o procurando chiari svantaggi.

Nella fattispecie, la raccolta delle generalità del controllore per intimargli il supplemento (la «multa»), procura certamente svantaggi, ma non può essere considerata una limitazione della libertà, né una coazione. Una simile contingenza potrebbe rivelarsi di valenza penale solo nei casi in cui fosse volta ad indurre il minaccioso a comportamenti che non si ha il diritto di esigere.

Basi legali

L'articolo 57 dell'ordinanza sul trasporto viaggiatori prevede l'obbligo per i viaggiatori di disporre di un titolo di trasporto valido. Se non sono in grado di presentarlo, devono declinare le loro generalità e sono tenute a pagare il prezzo della corsa nonché un supplemento (art. 20 della legge sul trasporto viaggiatori LTV).

CPP ART. 181

Coazione:

chiunque, usando violenza o minaccia di grave danno contro una persona, o intralciando in altro modo la libertà d'agire di lei, la costringe a fare, omettere o tollerare un atto, è punito con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria.

Siccome, nel nostro caso, il viaggiatore non era in grado di presentare un titolo di trasporto valido, era obbligato a presentare le sue generalità al controllore, rispettivamente il controllore era autorizzato ad esigerle dal viaggiatore. L'obiettivo del controllore, quando ha fermato il viaggiatore che stava per scendere dal bus, limitando la sua libertà di movimento, era legittimo e pertanto, secondo il procuratore, non vi è stato un comportamento coercitivo.

Non luogo a procedere

Lo strepito provocato dal viaggiatore è quindi terminato in un non luogo a procedere nei confronti del controllore, che quindi non ha nemmeno dovuto sopportare sanzioni. La decisione ha anche precisato l'assenza di spese di procedura, sgomberando così il campo an-

che da una possibile partecipazione del controllore. D'altra parte, il controllore non ha però ricevuto nessun indennizzo per le spese da lui sostenute, poiché ritenute «di modesta portata». Per modeste che siano state, le spese dell'avvocato cautelativamente messo a disposizione dal SEV hanno dovuto essere coperte interamente dal SEV, che aveva concesso la sua assistenza giuridica. Questo episodio costituisce un esempio molto significativo della delicatezza della posizione per il personale di controllo, che si trova spesso tra l'incudine e il martello.

Oltretutto, ci si ritrova a volte confrontati con procuratori particolarmente pignoli. È pertanto raccomandabile rivolgersi per tempo all'assistenza giuridica del SEV.

Assistenza giuridica SEV

■ Seduta autunnale della PV al Brenscino, 17 e 18 ottobre

Migliorare l'efficacia della sottofederazione

La seduta d'autunno ha dapprima visto un corso di formazione e poi permesso di riflettere al lavoro delle varie istanze.

Il corso ha affrontato il nuovo diritto di protezione dell'adulto, subentrato dopo oltre un secolo al diritto di tutela. Questa nuova legislazione precisa le disposizioni per promuovere l'autonomia e in caso di necessità di ricorrere ad una persona di fiducia.

Bernard Demierre e Serge Anet hanno sottolineato l'importanza delle disposizioni anticipate, che facilitano le delicate decisioni che il medico o i famigliari sono chiamati a prendere se questa facoltà ci viene meno. Su internet si trovano diverse associazioni che propongono formulari da riempire per questo scopo.



Quattro partenze importanti: da sinistra Frédy Imhof, Daniel Turin, Sergio Beti e Heinz Kùpfer.

Migliorare l'efficacia

La riunione ha poi esaminato l'organizzazione della PV, con tre gruppi di lavoro che avevano facoltà di proposta illimitata, ad eccezione dello scioglimento della sottofederazione. Si è quindi parlato di ritmo delle riunioni, di assemblee dei delegati, di riunioni di comitato e di commissione centrale. Tutte le proposte hanno però ripreso buona parte dell'organizzazione attuale, che è quin-

di stata confermata. Solo un modello presentato da Kurt Eglöf e da Serge Anet, basato sul modello della società federale di ginnastica, è stato ripreso all'attenzione della commissione centrale.

Il secondo giorno ha visto l'approvazione dei regolamenti di gestione delle sezioni di Bienne e San Gallo. Giuseppe Meienberg, PV Ticino e Moesano, è stato designato quale successore di Sergio Beti in se-

no alla commissione centrale e Josef Bühler è stato eletto al consiglio svizzero degli anziani.

Maggiori discussioni ha invece suscitato un punto all'ordine del giorno che intendeva analizzare il comportamento dei due rappresentanti della PV in seno al Comitato SEV, dato che si sono discostati, seppure a seguito di mutate circostanze, da quanto deciso dal comitato centrale. In futuro, ciò non do-

rebbe più ripetersi e le decisioni del comitato centrale dovranno risultare vincolanti. In caso di dubbio, i due rappresentanti della PV dovranno sollecitare nuove istruzioni in CC. Un impegno che ha soddisfatto tutti i partecipanti, compreso Rolf Deller che aveva sollevato la questione.

Gli obiettivi per il 2014 sono stati approvati con un complemento apportato dallo stesso Rolf Deller. La riunione ha poi congedato quattro colleghi che per anni hanno dato prova di un impegno eccezionale: Sergio Beti, membro della commissione centrale, Alfred Imhof, presidente della PV Vallese, Heinz Kùpfer, presidente della CVG e Daniel Turin, presidente della PV Vaud.

Otto Huser, segretario centrale PV

Giornata degli immigrati del 9 novembre a Olten

«Unire le forze per andare più lontano»

La giornata, perfettamente organizzata dal segretario SEV Arne Hegland, è stata un pieno successo, grazie anche alla partecipazione di oltre 60 tra colleghe e colleghi.

«Quando ho tentato di concorrere ad un posto di capo squadra mi hanno risposto: sei in gamba, ma... e poi sono venuto a sapere che hanno preso uno Svizzero», ha riferito un collega. Per un altro, invece «gli immigrati vengono assunti solo se non c'è a disposizione nessun altro». Un terzo ha riportato di un caso in cui un collega immigrato se è visto addossare la responsabilità di un furto, solo per il fatto che il suo cognome è di chiara origine straniera. Solo grazie ad un testimone ha potuto



Tavola rotonda con Angelina Providzalo, Nadège Strässle Tharhassem, Basil Oberholzer (animatore), Giorgio Tuti e Vica Mitrovic.

to dimostrare la sua estraneità ai fatti.

Le testimonianze di disagio espresse dai partecipanti hanno dato diversi spunti al dibattito animato da Basil Oberholzer. Altro aspetto critico è il mancato riconoscimento dei diplomi esteri, che possono com-

portare, come ha risposto Nadège Strässle Tharhassem, di dover affrontare una nuova formazione. Un altro problema è dato dalla necessità di padroneggiare almeno una lingua nazionale.

«È più facile trovare soluzioni cercandole tutti assieme» ha

puntualizzato Giorgio Tuti, ricordando l'importanza di associazioni e organizzazioni per gli immigrati. Anche i sindacati svolgono una funzione molto importante per l'integrazione, oltre che a lottare per migliorare le condizioni di lavoro: «le condizioni di lavoro, anche de-

gli immigrati, migliorano proporzionalmente all'aumento del grado di organizzazione. Per questo raccomando a tutti di organizzarsi».

Angelina Providzalo, specialista per l'integrazione del canton Berna ha deplorato il mancato sostegno del padronato alla nuova legge per l'integrazione, che entrerà in vigore nel 2015 e che prevede la frequentazione di corsi di lingue per immigrati. «Questo sostegno avrebbe senz'altro contribuito a risolvere numerosi problemi», ha ricordato Vica Mitrovic, politologo e già segretario sindacale presso Unia. Conciliare le esigenze di una formazione con un'attività professionale, magari anche fisicamente dura e con la vita familiare è spesso un'impresa molto ardua. **Fi**

Rhätische Bahn
Ferrovia retica Viafier retica

Die Rhätische Bahn ist mit ihren bekannten Produkten und ihrem Streckennetz in einzigartiger Gebirgslandschaft im nationalen und internationalen Markt hervorragend positioniert.

Für unseren Geschäftsbereich Vertrieb, Marktbearbeitung Schweiz und International, Arbeitsort **Chur**, suchen wir eine/n

Leiterin/Leiter Railservice

Ihr Aufgabengebiet umfasst:

- Umsetzung der Ziele der Vertriebs- und Marketingstrategie
- Fachliche und personelle Führung des Teams (7 Mitarbeitende, 3 Auszubildende)
- Umsetzung von Vorgaben des Produktmanagement und mitverantwortlich für die Einführung von neuen Produkten
- Wirksame Zusammenarbeit mit den Bereichen Key Account-Management (KAM) und Produktmanagement
- Mitarbeit in Projekten

Neugierig? Weitere Infos finden Sie unter: www.rhb.ch/karriere

Ihre Bewerbung senden Sie bitte bis am 2. Dezember 2013 an:

Rhätische Bahn AG
Geschäftsbereich Vertrieb
Bahnhofstrasse 25
CH-7002 Chur

Rico Wenk
Bereichspersonalleiter
Tel. +41 (0)81 288 63 42
r.wenk@rhb.ch

■ Giornata di studio SBV e VPV rivolta ai quadri FFS

Conduzione specialistica e del personale

Non vi sono ricette infallibili per far fronte alle innumerevoli esigenze della conduzione.

Così ha esordito la relatrice Griselda Naumann, per anni attiva nel settore del personale di UBS e Swatch, in seguito passata all'ufficio federale di statistica ed ora consulente in proprio.

Sono fondamentali le competenze personali, tra le quali la conoscenza dei propri punti di forza, delle debolezze e delle emozioni. Spesso i quadri sono talmente presi dalla conduzione specialistica da non avere più tempo per occuparsi del personale.

Un fatto confermato anche dai partecipanti provenienti dalle FFS: «I nostri obiettivi riguardano solo la conduzione specialistica; per fortuna ho un ottimo team, altrimenti non potrei farcela» sono state alcune testimonianze.

«Spesso, avere un buon team non è solo questione di fortuna – ha replicato la relatrice – ma la conseguenza di un rapporto basato sul rispetto e la considerazione».

La discussione ha toccato aspetti molto sentiti dai partecipanti, come le possi-



Griselda Naumann

bilità di reazione ad uno stile di conduzione rigido e militaresco, rispettivamente quando, come riportato da molti, il superiore non sembra disporre delle conoscenze specialistiche necessarie. «In questi casi, sarebbe importante che il superiore abbia almeno la capacità di ascoltare. «Se è il caso, bisogna anche lasciargli il tempo di procurarsi le conoscenze mancanti» ha spiegato la relatrice.

Fi

■ Sottofederazione RPV

Conferenza dei presidenti

Quest'anno, la conferenza dei presidenti RPV svoltasi al Brenscino ha ospitato il segretario SEV e specialista della durata del lavoro Martin Allemann, che ha illustrato le diverse sfaccettature di questo tema e approfondito le differenze tra legge sulla durata del lavoro e relativa ordinanza e il CCL.

La conferenza si è poi occupata del... suo stesso futuro. Le mutate abitudini sociali rendono necessario ripensare anche la forma di questa conferenza, diventata ormai una consuetudine. Per ridare un certo slancio al movimento, è stata espressa l'idea di sostituire la conferenza dei presidenti con assemblee generali autunnali. I presidenti hanno l'incarico di discutere la questione nelle sezioni, in modo che l'assemblea dei delegati 2014 abbia poi la possibilità di decidere in merito.

La conferenza ha quindi eletto all'unanimità Rolf Hürlimann, già presidente della RPV Zurigo, quale nuovo membro della commissione di veri-

fica della gestione. La discussione ha poi lasciato spazio all'approfondimento delle varie problematiche della categoria nelle tre divisioni, in particolare per quanto concerne la preparazione dei treni viaggiatori, la creazione di squadre mobili di pulizia sui treni, che deve dare anche informazioni alla clientela, l'introduzione di nuovi apparecchi di misura per il rilievo di danni alle rotaie e l'efficacia delle misure di risparmio presso Cargo. È stato chiarito che le comunicazioni radio vengono registrate per sette giorni, per essere consultate unicamente in caso di irregolarità e non per svolgere controlli di qualità. In questo modo, si garantisce anche una certa tutela dei manovrati e si rispettano le disposizioni di protezione dei dati.

Il presidente ha poi ricordato le prossime scadenze, in particolare quella del 19 novembre, quando in Svizzera interna prenderà il via il progetto di coaching delle sezioni.

Daniilo Tonina

In memoria di

Claudio Federle

Abbiamo il triste compito di annunciare il decesso del collega Claudio Federle, avvenuto improvvisamente a soli 47 anni. Entrato alle FFS nel 1981, è sempre stato un fedele membro del nostro sindacato. Porgiamo ai famigliari le nostre più sentite condoglianze.

SBV Ticino

CONDOGLIANZE

Porgiamo le nostre sincere condoglianze ai colleghi **Moreno e Stefano Lussana**, in lutto per la perdita del papà Giuseppe.

Presentiamo sentite condoglianze ai nostri colleghi **Adriano e Fabrizio Roberti**, colpiti negli affetti familiari per la scomparsa del padre Franco.

Le rispettive sezioni ticinesi SEV

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: 45451; 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

Prossima edizione: 5 dicembre. Chiusura redazionale: giovedì 28 novembre alle 10.00.

DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

La speranza Bill De Blasio

Il neo-eletto sindaco di New York alla nascita non si chiamava Bill De Blasio, ma Warren Wilhelm jr., come il padre, di origine tedesca. Un particolare che la stampa italiana ha praticamente ignorato insistendo sulla sua italianità, da parte materna. In effetti, quando Wilhelm jr. aveva appena sette anni, il padre, un ex-ufficiale ormai alcolizzato, lasciò la famiglia, e dopo alcuni anni, colpito da un devastante tumore, finì per suicidarsi. Fu così che Warren Wilhelm jr., cresciuto con la famiglia materna, decise di assumerne anche il cognome. Ma si capisce bene l'insistenza dei mass media italiani, specie quelli di sinistra, sull'italianità del nuovo primo cittadino della metropoli statunitense. Quando mai in Italia si potrà sperare nella travolgente vittoria elettorale di un candidato che non si presenta come «moderato», ma che anzi promette di rivoluzionare la prassi politica dominante? E per prima cosa assicura che metterà le mani nelle tasche (per usare un'espressione cara a Berlusconi) dei contribuenti più ricchi, quelli da mezzo milione di dollari in su. Soldi che gli serviranno per costruire asili nido, scuole, finanziare università e aiutare l'edilizia popolare. Perché l'italo-tedesco-americano De Blasio se la prende anche con i palazzinari, i costruttori di grattacieli e ville di lusso, quando a New York la casa è diventata un bene irraggiungibile e sono decine di migliaia (almeno 50 000) le persone che dormono sui marciapiedi o nelle automobili o in altri luoghi di fortuna.

Bill De Blasio ha nel mirino anche la polizia. Le forze dell'ordine, specie sotto la guida dell'ex-sindaco Rudolph Giuliani (anche lui italo-americano), repubblicano, che aveva fatto della lotta alla criminalità il suo primo obiettivo, godono oggi di un potere repressivo eccessivo, che sconfinava nell'arbitrio, in particolar modo a danno dei neri e dei latinos. Il nuovo sindaco ha promesso il ripristino della legalità arginando l'intolleranza degli uomini in divisa, tanto che Giuliani l'ha accusato di «volere riportare il crimine e la violenza nelle strade». Per fortuna gli elettori newyorkesi non hanno dato credito a tanta dabbennaggine.

«Nessuno deve più restare indietro» è stato lo slogan vincente. Un impegno quanto mai difficile da rispettare in una città nella quale il 46% della popolazione è sulla soglia della povertà, quando non l'ha già varcata. Ma si può essere certi che Bill De Blasio ci proverà.

Sarebbe però fuorviante accreditargli tutto il successo elettorale. Nella vittoria ha avuto un forte peso tutta la famiglia, a cominciare dalla moglie, Chirlane McCray, poetessa originaria del Ghana, fin da ragazza in prima fila nella lotta per i diritti delle minoranze etniche e dei gay, dichiarandosi lesbica lei stessa. E poi i figli, il ragazzo, Dante, dalla folta capigliatura afra, e Chiara, entrambi educati in scuole pubbliche. Una famiglia birazziale, di semplice estrazione sociale, vicina alle istanze popolari: che sia risultata vincente in quella che forse è la metropoli più cosmopolita del mondo può solo far sperare.

■ Sottofederazione TS

Gli elettrotreni high-tech cambiano la manutenzione

Nella sua riunione del 14 e 15 ottobre a Unterwasser, il comitato centrale si è occupato dei cambiamenti nei settori Operating Maintenance e Light Maintenance.

Un'analisi è stata fatta sulla struttura della flotta che si trasforma in una flotta standardizzata di elettrotreni high-tech, con conseguenti adattamenti nei processi di manutenzione. In effetti, questi treni più complessi richiedono una speciale manutenzione e per avere la massima disponibilità di veicoli, bisogna gestire questi complessi sistemi tenendo in considerazione i differenti cicli di vita. Per raggiungere questo obiettivo sono state definite quattro misure.

L'applicazione di una manutenzione modulare basata sui componenti; l'ottimizzazione del rinnovo dei componenti e la preparazione del materiale; la creazione di una gestione dei cicli di vita e l'adattamento nei modelli dei processi e organizzativi.

Il capo progetto David Koestinger ci ha informato sull'attuale situazione del progetto «Jura». Dal 2014, Operating riprenderà l'intera responsabilità delle riparazioni e della manutenzione della flotta di 2500 veicoli ferroviari utilizzati per i lavori di FFS infrastruttura. L'officina di Bienne è già oggi specializzata nella manutenzione dei veicoli diesel. In qualità di centro di competenza, coordinerà in futuro per tutta la Svizzera le squadre mobili e decentralizzerà la manutenzione e la riparazione per i lavori dell'infrastruttura. I depositi di Zurigo Altstätten e Biasca opereranno come filiali regionali. Un servizio hotline (per gli interventi immediati in caso di perturbazione dei veicoli) deve essere assicurato in tutta la Svizzera nelle tre lingue nazionali. A causa di questa riorganizzazione, 45 persone saranno toccate dalla soppressione del posto. Attualmente, è stata

trovata una soluzione per 42 colleghi. I responsabili del progetto si impegneranno affinché per tutti venga trovata una nuova occupazione. Con il progetto «Jura», 30 nuovi posti di lavoro di lavoro verranno creati a P-OP- Maintenance e il deposito di Bienne sarà ulteriormente rafforzato.

I partner sociali sono stati informati in agosto su questo progetto che mira ad una separazione dei ruoli «Disposizione» e «Acquisti». La creazione di team Dispo centralizzati è prevista con una centrale Dispo a Olten o, come variante, dei team Dispo su tre depositi, come pure la formazione di 5 team locali «Logistica-acquisti» e di un «Servizio Centro Disponibilità» (SCV - vecchio supporto del materiale) centralizzato a Zurigo Altstätten. 52 collaboratori sono toccati da questa riorganizzazione, ma il progetto è stato giudicato essenziale e la fase di consultazione è finita lo scorso 20 settembre. Attualmente non siamo pervenuti ad un accordo su una questione fondamentale e conformemente alla direttiva ci indirizzeremo alla direzione P-OP-SB. Al fine di accompagnare l'applicazione del progetto, la commissione del personale ha voluto la costituzione di una commissione speciale.

L'alta struttura d'età presso Operating Maintenance, con il 43% del personale con più di 50 anni ed una tendenza all'aumento, è inquietante. A seguito di questa evoluzione, bisogna attendersi per il futuro un costante aumento dei giorni d'assenza e dei casi di reintegrazione. Uno studio realizzato nel 2011 dimostra per le Officine di Olten un grande sovraccarico psichico e fisico del personale. In collaborazione con l'istituto di medicina del lavoro di Baden, è stata realizzata un'analisi dei posti di lavoro per stabilire misure d'intervento, limitare le ripercussioni e creare delle carriere adatte per il personale più anziano.

Servizio stampa TS

PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati

Pranzo di Natale, martedì 10 dicembre Mercato coperto di Mendrisio

Il tempo scappa via veloce ed è già ora di invitarvi al pranzo di Natale presso il Centro Manifestazioni Mercato Coperto di Mendrisio. È l'occasione più propizia per ritrovare colleghi vecchi e nuovi, scambiarsi gli auguri, non solo di Natale, ma anche quelli per il nuovo anno. Il comitato è già al lavoro da tempo per garantirvi un'accoglienza calorosa in un ambiente adatto alla circostanza. Desideriamo che sia un giorno di festa, d'incontri, d'amicizia e divertimento; perciò a rallegrare il passare delle ore avremo un accompagnamento musicale ed una ricca lotteria. Il ritrovo è fissato a partire dalle ore 11.00 e poco più tardi sarà servito l'aperitivo, quindi, dopo i saluti del presidente sezionale Eligio Zappa, ci si potrà mettere a tavola per gustare il menù: *antipasto dello Chef: torta salata agli asparagi freschi, ricotta, uova e parmigiano, prosciutto crudo e insalata russa Pasta al forno alla bolognese e risotto alla trevisana con luganighetta e Merlot del Ticino – Arrosto di lonzino all'emiliana con i suoi contorni di patate e verdure miste alla parmentier – Macedonia di frutta con gelato e caffè.*

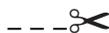
Il prezzo del pranzo, tutto compreso (Merlot del Ticino da 7 dl e acqua minerale), è di Fr. 40.00 a persona.

Treni consigliati

Da Airolo 9.01 – Faido 9.19 – Biasca 9.40 – Bellinzona arr. 9.53 – Cambiare treno Bellinzona pt. 9.57 (ferma in tutte le stazioni) Giubiasco 10.00 – Rivera 10.09 – Taverne 10.19 – Lamone 10.21 – Lugano 10.28 – Melide 10.35 – Maroggia 10.38 – Capolago 10.42 – Arrivo Mendrisio 10.47. Da Locarno 9.33 – Cadenazzo 9.48 – Giubiasco arr. 9.52 cambiare treno Giubiasco pt. 10.00 – arrivo Mendrisio 10.47. Da Chiasso 10.33 – Balerna 10.36 – arrivo Mendrisio 10.41.

Qualcuno del comitato sarà presente in stazione per trasportare coloro che avessero difficoltà nel camminare (10 minuti a piedi). Possibilità di posteggio per quanti arriveranno con mezzi propri. Facciamo sempre affidamento sulla vostra puntualità nell'inoltrare l'iscrizione al pranzo, ciò per facilitarci l'organizzazione dell'evento. Qualora la vostra partecipazione dovesse essere annullata, desideriamo esserne informati tempestivamente.

Annunciatevi **entro domenica 1° dicembre** a: Biagino Gioli, I Fracc 3, 6513 Monte Carasso – Tel. 091 825 85 83 – E-mail: biagino_gioli@hotmail.com.



Pranzo di Natale di martedì 10 dicembre 2013: tagliando di iscrizione

Nome e cognome:

Numero di persone che si iscrivono: Numero telefono:

PV Ticino e Moesano - Castagnate autunnali

Come tutti gli anni il comitato sezionale PV Ticino e Moesano nel mese di ottobre organizza due castagnate. Folta la partecipazione di colleghe e colleghi che hanno aderito a queste manifestazioni. A Vacallo purtroppo le castagne non erano di ottima qualità; in cambio i partecipanti hanno apprezzato il prelibato lardo e il formaggio dell'alpe.

Un ringraziamento al direttore del Centro sociale Moreno Beretta per la collaborazione e la messa a disposizione dei locali.

Alla castagnata a Biasca presso il Bocciodro-

mo Rodoni i partecipanti sono stati un'ottantina e, in un ambiente molto allegro grazie al nostro collega Mario Meroni alla chitarra e Willy Grossi alla fisarmonica (titolare Grossi Sport di Bellinzona), hanno gustato le ottime caldarroste accompagnate da un buon bicchiere di vino e acque minerali. Un ringraziamento ai due musicisti e ai gerenti Rodoni per la loro ospitalità. Un grazie a Marisa, Erminia e Patrizia che hanno collaborato con il comitato per la buona riuscita delle castagnate e a tutti i partecipanti.

Il comitato sezionale

Donne di classe

Il genere nei sindacati del secondo Novecento

Giornata di studio aperta al pubblico

Sabato 30 novembre 2013, Biblioteca cantonale di Mendrisio

MATTINA

9.00-9.15 Saluti e introduzione della giornata
Presiede Pepita Vera Conforti, Presidente della Commissione cantonale per la condizione femminile

9.15-9.45 **Donne licenziate per rappresaglia politico-sindacale a Bologna negli anni '50**

Elisa Giovannetti, Eloisa Betti,
Unione Donne Italiane, Università di Bologna

9.45-10.15 Ruoli complementari: donne nella corrispondenza del Sindacato Edilizia e Legno di Mendrisio

Paolo Barcella, Università di Bergamo,
Fondazione Pellegrini Canevascini

10.15-10.45 Pausa

10.45-11.15 **Sindacato e promozione delle pari opportunità alla SSR SRG (PNR60)**

Nelly Valsangiacomo, Lise-Emmanuelle Nobs,
Università di Losanna

11.15-11.45 **Les souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia (PNR60)**

Martina Avanza, Vanessa Monney,
Università di Losanna

11.45-12.15 Discussione

12.30-14.30 Pausa pranzo

POMERIGGIO

14.30-15.00 **Femmes, syndicats, engagements: présentation du Cahier 2013 de l'Association pour l'Etude de l'Histoire du Mouvement Ouvrier (AEHMO)**

Carole Villiger, Università di Losanna, AEHMO

15.00-16.30 **Tavola rotonda moderata da Claudio Carrer, AREA**

Vania Alleva, copresidente nazionale Unia, Berna
Diana Camenzind, sindacalista OCST, Lugano
Anna-Luisa Ferro Mäder, giornalista sindacale, Berna
Emanuela Fraquelli, venditrice
e militante sindacale Unia, Ticino

16.30-17.00 Discussione finale e chiusura dei lavori

Luogo: Biblioteca cantonale e del Liceo di Mendrisio
Via Agostino Maspoli, 6850 Mendrisio

Organizzazione e coordinamento scientifico

Nelly Valsangiacomo Saffia Elisa Shaukat
Università di Losanna Fondazione Pellegrini Canevascini

A SPROPOSITO DI...

ROBERTO DE ROBERTIS

...motivazioni

In una fredda mattina d'inverno un uccellino che volava su di un campo innevato, avendo le zampette piene di neve, cercava un posto su cui appoggiarsi. Dall'alto sembrava che tutto fosse gelato; scendendo più in basso, però, si accorse che c'era una pietra senza neve. Allora l'uccellino si avvicinò e chiese al sasso: «Scusami, sono infreddolito e cerco un posto asciutto: posso appoggiarmi su di te per qualche istante?» Il sasso lo guardò meravigliato e gli disse subito: «Ma certo, ben volentieri!». L'uccellino si posò su di esso, si asciugò le zampette gelate e, dopo qualche minuto, riprese il volo. Ma prima di partire ringraziò il sasso: «Sei stato veramente gentile: eri l'unico su cui potessi appoggiarmi. Te ne sarò sempre grato». Ma il sasso rispose: «Sono io che ringrazio te: pensavo di essere inutile; invece adesso mi hai fatto capire che anch'io servo a qualcosa!». Ogni persona che conosci nella vita è una foglia che arricchisce il tuo albero: alcune cadono con il vento d'autunno; altre non si staccheranno mai per tutto l'inverno. Tuttavia non importa come ti vedono gli altri: l'importante è come ti senti tu. Non importa se stai procedendo molto lentamente. Ciò che importa è che non ti sei fermato. Non sprecare il tuo tempo ad aspettare che passi la tempesta; piuttosto impara a ballare sotto la pioggia! La vita è come una scatola di colori: le matite colorate sono le persone che ti vogliono bene; le matite bianche sono quelle che non ci sono più ma continuano a proteggerti dall'alto; le matite nere sono le persone ostili che vogliono solo il tuo male... Però, ricorda: hai bisogno di tutte le matite affinché il grande disegno della tua vita si compia. Ci sono solo due giorni dell'anno in cui puoi permetterti di non fare niente: uno si chiama ieri e l'altro si chiama domani. Perciò oggi è il giorno giusto per amare, per credere, per fare. In una parola, oggi è il giorno giusto per vivere. Ora non è il momento di pensare a quello che non hai. Pensa, invece, a quello che puoi fare con quello che hai. Spesso le cose non sono come sembrano o come noi le interpretiamo. Una giovane coppia di novelli sposi andò ad abitare in periferia. Una mattina, mentre sorseggiavano il caffè, alla moglie scappò l'occhio fuori della sua finestra e vide la vicina stendere le lenzuola sul balcone. «Guarda che sporche le lenzuola della nostra vicina! Mi sa che dovrei insegnarle a fare il bucato!» Il marito si limitò ad osservare, senza fare alcun commento. Ma la stessa scena si ripeté per giorni e giorni; finché una mattina la donna vide che la vicina stava stendendo al sole delle lenzuola pulitissime, e disse meravigliata: «Ehi, mi sa che la nostra vicina ha finalmente imparato a fare il bucato!» «No» – rispose il marito – «è che finalmente prima, mentre tu eri ancora in bagno, ho pulito i vetri della nostra finestra».

UFST TENNIS 2013 - sabato 7 dicembre, Locarno

Torneo di doppio del panettone

Il torneo avrà luogo al tennis club «La Morettina» di Locarno ed è aperto a tutti. Inizio 14.15, fine 18.15. Formule da stabilire in base agli iscritti. Sono a disposizione 4 campi coperti. Premiati col panettone i migliori 3. Aperitivo offerto.

La quota d'iscrizione è di 25 franchi (cena esclusa presso il ristorante del club: chinoise), panettone offerto.

Iscrizione entro il 1. dicembre a: Athos Keller, via Sociale 4, 6601 Muralto, 076 679 81 05, athoskeller@gmail.com o Samuele Lupi, via Bressanella 8, 6828 Balerna, 076 411 77 04, sam.lupi@sunrise.ch

Una petizione nazionale a favore del personale di elvetino con chiare rivendicazioni

«Troppe pressioni»

Una delle nuove strategie di elvetino per migliorare la cifra d'affari è di valutare i collaboratori e le collaboratrici in base alla cifra d'affari. Questo principio, con effetti negativi sul personale in termini di pressioni, è stato introdotto senza che i sindacati abbiano potuto pronunciarsi. Intanto tra lavoratori e lavoratrici il malessere è esploso. E il SEV è intervenuto.

Benché il problema sia nazionale, l'azione trae le sue origini dal Ticino per un motivo ben preciso: in questo cantone di frontiera la pressione sul mercato del lavoro è fortissima e sotto gli occhi di tutti. La soppressione del servizio minibar sulla linea del Gottardo e la presenza di un'unica carrozza ristorante agibile sugli ICN, compromette le possibilità di raggiungere una discreta cifra d'affari. Ecco dunque che la pressione psicologica da parte dei sales manager non solo grava come un macigno sul

personale, ma è anche controproducente, oltre che insopportabile. Una constatazione che si è anche trasformata in una risoluzione di solidarietà da parte della ZPV Ticino e che sarà estesa a livello nazionale. Sì, perché le pressioni legate alla cifra d'affari riguardano il personale di elvetino di tutta la Svizzera. Il SEV ha del resto risposto subito incontrando il personale.

Ecco alcune testimonianze: «Siamo minacciati di sanzioni disciplinari e/o direttamente interpellati a questo proposito». «Il comportamento dei sales manager nei nostri confronti non contribuisce ad aumentare la nostra motivazione, al contrario. I responsabili commerciali cercano in tutti i modi di intimidirci e persino di minacciarci». Nell'ultima assemblea nazionale dei membri di elvetino, ogni partecipante ha infatti avuto modo di raccontare un episodio relativo alla pressione esercitata dall'azienda. La discussione ha mostrato come questa situazione venga giudicata molto seria e, per evidenti motivi, inaccettabile. Inoltre preoccupazioni e riserve sollevate dal

sindacato non sono state prese sul serio.

Petizione

Per questo, l'assemblea ha deciso di dare un segnale chiaro e inequivocabile nei confronti di elvetino, lanciando una petizione e una raccolta di firme tra tutti i collaboratori e collaboratrici delle FFS. Nella petizione promossa dal SEV, si chiede:

■ **separazione** della valutazione del personale dalla cifra d'affari. Perché giudicare una persona sulla cifra d'affari, che dipende da molti fattori imponderabili, è svilente. Ogni treno ha una sua storia. E ogni storia è diversa;

■ **attribuzione** del compito di sales manager a persone competenti, con una solida formazione in gestione e conduzione del personale;

■ **istruzione** su obiettivi di vendita realisti e trasparenti. Comunicare le basi di calcolo per statistiche interne comparative;

■ **considerazione** in quanto collaboratori e collaboratrici prestano servizio in contatto diretto con la clientela.

Raccolta firme

Come sta andando la raccolta di firme della petizione?

Ce lo racconta **Ely Wütrich**, presidente centrale dei Servizi ferroviari: «Noto con soddisfazione che colleghe e colleghi reagiscono molto positivamente alla raccolta di firme.

Sono contenti che il SEV si sia fatto carico delle loro preoccupazioni. Il nostro lavoro è necessario e importante. Purtroppo, però, dobbiamo constatare che a causa della cultura della paura presso elvetino, alcuni hanno timore di firmare».

La segretaria sindacale **Regula Bieri**, titolare del dossier elvetino al SEV, precisa che la petizione si rivolge direttamente al CEO di elvetino, Wolfgang Winter: «Di conseguenza intendiamo interpellarlo direttamente e personalmente. Ma stiamo ancora aspettando una sua risposta alla nostra richiesta per un incontro. La palla passa ora nel campo di elvetino – continua Bieri – che dovrà posizionarsi



Vendere, vendere, vendere...

sulle nostre rivendicazioni, tese a rispondere alle preoccupazioni di collaboratori e collaboratrici. Restiamo all'erta». Naturalmente, fa notare Regula Bieri, «saremo al fianco di colleghe e colleghi confrontati con problemi legati alla cifra d'affari. Grazie alle nostre pressioni alcune questioni sono già state risolte. Siamo convinti che la prevista formazione dei sales manager – frutto delle nostre critiche e delle nostre pressioni – potrà essere concretizzata».

Françoise Gehring

Photomystère: «Dov'è stata scattata questa foto?»



La domanda di *contatto.sev* n° 21 si è rivelata troppo difficile, tanto che non abbiamo ricevuto risposte corrette. L'immagine riportava un dettaglio dell'affresco di una sala della stazione di Losanna. Sul nostro sito «www.sev-online.ch» troverete un'altra foto esplicativa.

La risposta alla domanda di questa settimana dovrebbe risultare molto più semplice.

Ecco come partecipare al concorso entro mercoledì 27 novembre 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;

per internet: sul nostro sito www.sev-online.ch cliccare sul box «Photomystère» a destra sotto l'agenda e riempire il formulario.

Ogni volta 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.