

Donne e sindacato

Una storia di lotte che si scrive giorno per giorno.

Pagine 10 e 11



elvetino: la solidarietà continua

Giornata VPT della Svizzera orientale: nella risoluzione diverse rivendicazioni e un appello a maggiore correttezza.

Pagina 14



Intervista

Elisabeth Jacchini, ovvero la presidente uscente della SBV.

Pagine 6 e 7

Come reclutare per aumentare il tasso di organizzazione sindacale

La forza dei numeri

Il SEV punta sui militanti per il reclutamento e mette loro a disposizione una coach.

Quale la strategia del SEV per il reclutamento? Quali azioni intraprendere ora e in futuro? Come si muovono gli altri sindacati europei? Non tutti reagiscono

allo stesso modo per far fronte all'erosione della propria base sindacale.

alle pagine 8 e 9



I militanti e le militanti sono l'ossatura di ogni organizzazione sindacale.

Lettera aperta del SEV alle FFS

E ora i salari dei quadri

L'iniziativa 1:12 non ha avuto alcuna chance al cospetto del popolo, anche a causa della propaganda padronale basata sulla paura. Ma per il SEV la partita non è chiusa. Il presidente del SEV Giorgio Tuti e il vicepresidente Manuel Avallone hanno scritto una lettera aperta a Markus Jordi, capo del personale presso le FFS. Tema della missiva: i salari dei quadri.

Ecco la lettera:

Egregio signor Jordi, lo scorso 24 novembre abbiamo preso atto del rifiuto dell'iniziativa 1:12, anche se il 35% dei votanti hanno inserito nell'urna un sì, fatto degno di considerazione.

Prima del voto, le FFS si erano espresse pubblicamente contro l'iniziativa. La sua azienda aveva fatto leva sul seguente argomento: lo Stato non deve

immischiarsi nel fissare i salari (affermazione perlopiù sorprendente per un'azienda in mano alla Confederazione). Le FFS hanno in seguito dichiarato che i salari devono continuare ad essere negoziati tra l'azienda e i partner sociali. Concludiamo, dunque, che siete disposti a negoziare tutti i salari, compresi quelli dei quadri superiori: ce ne ralleghiamo. Siamo pertanto pronti a negoziare e attendiamo una proposta per un incontro, al fine di dar seguito alla questione.

EDITORIALE

Il Consiglio federale vuole giustamente riformare la previdenza vecchiaia da un profilo globale. Una revisione a tappe, infatti, sarebbe votata al fallimento. Eppure il Consiglio federale deve rifare i compiti. Allo stato attuale abbiamo davanti uno smantellamento che combatteremo. Perché?

L'abbassamento del tasso di conversione conduce inevitabilmente a una riduzione delle rendite, malgrado misure di compensazione. L'innalzamento dell'età pensionabile delle donne a 65 anni è uno scherzo di cattivo gusto. Le donne hanno

«AVSplus – perché ne abbiamo bisogno!»

Giorgio Tuti, presidente SEV

tuttora un salario inferiore rispetto agli uomini e gli anni trascorsi a crescere i figli incidono negativamente sul reddito annuale sotto forma di rendita. Prima di mandare le donne in pensione a 65 anni, bisogna garantire la parità salariale! Il pensionamento flessibile da 62 a 67 anni è una porta spalancata all'aumento dell'età della pensione. Una misura che non rispetta nel modo più assoluto la realtà del mercato del lavoro. Già oggi i lavoratori più anziani faticano a conservare il loro impiego e a trovarne uno nuovo. Questa riforma va respinta al mittente. Le attuali pensioni, già fragili, non possono essere decurtate. Al contrario, devono essere riviste al rialzo come prevede la nostra iniziativa popolare AVSplus.

IN BREVE

CCL quadro Vaud

Le tornate negoziali concernenti il rinnovo del CCL quadro del canton Vaud sono terminate. Il testo deve ancora essere approvato dall'Unione dei trasporti vodesi e la conferenza CCL da parte sindacale. In caso di approvazione entrerà in vigore il primo gennaio 2014 per una durata di 4 anni. Una delle principali conquiste: il salario minimo che da 3750 franchi mensili passa a 4 mila franchi.

I 4000 franchi volano nei sondaggi

L'iniziativa sindacale che chiede l'introduzione di un salario minimo di 4 mila franchi mensili raccoglie il consenso del 76% degli svizzeri, secondo un sondaggio, condotto dall'istituto Link, pubblicato dal



domenicale «Schweiz am Sonntag». Il 38% del campione interrogato si è infatti detto completamente d'accordo e un altro 38% piuttosto d'accordo. Il 15% si è detto piuttosto sfavorevole mentre coloro che hanno manifestato una netta opposizione rappresentano il 7% soltanto. L'iniziativa popolare «per la protezione di salari equi», depositata nel gennaio del 2012, ha raccolto 112301 firme valide. Essa chiede alla Confederazione e ai cantoni di impegnarsi in favore della promozione di salari minimi nelle convenzioni collettive di lavoro. Per i settori dove ciò non fosse possibile, propone l'introduzione di un salario minimo legale di 22 franchi all'ora, che corrisponde a uno stipendio mensile di 4000 franchi per 42 ore settimanali. Il Consiglio federale, nello scorso gennaio, ha espresso parere negativo, rinunciando ad elaborare un controprogetto.

Il Comitato SEV decide di estendere le attività sindacali nel settore turistico

Montagne di lavoro...

Dopo la firma del CCL, occorre ora reclutare membri e assisterli. Il SEV ha infatti deciso di rafforzare il proprio impegno nel settore degli impianti di risalita.

Il progetto di sviluppo del settore turistico del SEV ha festeggiato quest'anno il suo primo successo con la firma del primo Contratto collettivo di lavoro (CCL). Ora però si tratta di reclutare nuovi membri e assisterli affinché il SEV si possa ancorare solidamente in questo settore.

Campagna di reclutamento

Già quest'inverno dovrebbe partire un'azione di reclutamento mirata, allo scopo di incrementare il numero dei membri. Come è già stato il caso in altri settori, all'inizio le quote di adesione saranno ridotte. Per inquadrare al meglio la regione interessata dal nuovo CCL – ossia l'Oberland bernese – i segretari sindacali Roman Gugger e Martin Allemann



concentreranno i loro sforzi per portare a buon fine il progetto di reclutamento. Il coordinamento dell'intera operazione resta nelle mani di Peter Peyer, il segretario sindacale attivo nei Grigioni già impegnato in prima fila nel progetto di sviluppo sindacale nel settore del turismo. La sua percentuale di lavoro, del resto, sarà aumentata del 20% fino alla fine del 2014.

Il CCL degli impianti di risalita

è aperto a tutte le aziende svizzere attive nel settore. Restano aperte alcune questioni, come determinare le eccezioni alla legge sulla durata del lavoro, che saranno discusse dalle singole aziende perché non incluse nel CCL. Il SEV chiederà all'Ufficio federale dei trasporti e all'associazione svizzera degli impianti di risalita di formulare una posizione chiara.

Peter Moor/frg

Reclutamento 2014: premi attorno al tema di viaggi ed escursioni

In anticipo rispetto agli anni precedenti, il SEV ha già discusso le iniziative di reclutamento per l'anno prossimo. Le esperienze degli anni precedenti hanno mostrato che offrire doni materiali (e non denaro) è più attrattivo. Jérôme Hayoz, il segretario sindacale titolare del dossier reclutamento, ha annunciato quale sarà il tema che fungerà da file rouge ai premi della nuova azione di propaganda sindacale: il

viaggio e le escursioni. Sono già stati individuati i seguenti premi:

- colui o colei che reclutano due nuovi membri riceveranno una borraccia Sigg
- chi riuscirà a reclutare quattro nuovi membri sarà premiato con uno zaino
- nel caso di otto nuove adesioni, è prevista una pratica valigia con le rotelle (trolley)
- i tre migliori reclutatori

avranno diritto ad un premio speciale supplementare.

Per i sindacati il tema del reclutamento è di grandissima importanza. Il dossier alle pagine 8 e 9 illustra tutta la dimensione del problema, un po' simile in tanti paesi europei.

pmo

COMITATO SEV IN BREVE

■ Nel 2013 il **Parkhotel Brenscino**, di proprietà del SEV, ha registrato migliori risultati rispetto all'anno precedente. Ciò ha reso possibile l'annullamento dei debiti nella misura di 300 mila franchi. Una discussione di fondo sul futuro della struttura dovrà essere avviata in seno al Comitato dopo la chiusura dei conti; il Comitato, infatti, funge anche da assemblea dei delegati della Cooperativa delle case di vacanza SEV, a cui l'albergo appartiene formalmente.

■ Il Comitato ha preso tutte le decisioni legate alla **fusione tra SBV e VPV in AS**. Ha pure accolto la fusione di due sezioni TS della Svizzera romanda: d'ora in avanti ci

sarà soltanto la sezione TS Romandie.

■ Il Comitato ha pure dato il via libera al rinnovamento dei due CCL: **Regionalverkehr Bern-Solothurn** prevede un congedo paternità di 10 giorni e un premio di fedeltà a partire da 10 anni e non più da 20 anni. Nell'azienda **Ferrovia Lugano-Ponte-Tresa** ci saranno migliori possibilità di avanzamento salariale, crediti di tempo per i membri della CoPe e un premio fedeltà a 15 anni di servizio.

■ Il Comitato ha pure deciso di partecipare alla **Fondazione del centro di competenze** presso le Officine di Bellinzona insieme ai sindacati Unia e Transfair. L'obiettivo del centro è sviluppare com-

petenze nell'ambito della tecnica ferroviaria in modo durevole.

■ Il Comitato ha dato il proprio nulla osta alla sezione TPG nel caso in cui i membri dovessero decidere un **preavviso di sciopero** in occasione della consultazione in corso. Lo sciopero verrebbe decretato a causa di problemi di orario che permangono dopo l'intensificazione della rete del 2011.

■ Il prossimo 27 febbraio si terrà a Berna una giornata di studio sul **servizio pubblico**: al centro della riflessione il significato di infrastrutture pubbliche e di prestazioni del servizio pubblico. Il SEV ha a disposizione 60 posti per questa giornata, che saranno di-

tribuiti attraverso le sottofederazioni.

■ Il personale del SEV è assoggettato al **nuovo sistema salariale Abakaba** dal primo gennaio 2014. Una classificazione delle funzioni è stata realizzata sulla base della valutazione Abakaba. Gli adeguamenti saranno spalmati su tre anni.

■ La **delegata per le pari opportunità** e segretaria sindacale del SEV, Barbara Amsler andrà in pensione alla fine del mese di aprile 2014. Il SEV ha pubblicato un'offerta di lavoro sulla versione tedesca e francese di *contatto.sev*. L'impegno è al 50%.

pmo

Trasferimento traffico merci dalla strada alla ferrovia

Che delusione!

Il rapporto sul trasferimento del traffico del Consiglio federale delude l'Iniziativa delle Alpi. Di fatto dall'ultimo rapporto del 2011, sulla tratta di transito attraverso le Alpi non è cambiato nulla. E questo nonostante il fatto che il Consiglio federale abbia chiare direttive di legge da seguire e che il Parlamento lo abbia esplicitamente sollecitato a procedere rapidamente con il trasferimento. Da parte del Consiglio federale mancano pure nuove proposte per misure efficaci.

«Da ormai quasi vent'anni il Consiglio federale si rifiuta di realizzare il mandato di trasferimento del trasporto merci dalla strada alla ferrovia nel senso dell'iniziativa popolare», così riassume **Alf Arnold**, direttore dell'Iniziativa delle Alpi, la situazione attuale. Nella Costituzione sta scritto: «Il traffico transalpino per il trasporto di merci attraverso la Svizzera avviene tramite ferrovia»; nella legge sul trasferimento sta scritto: «Per il traffico merci pesante attraverso le Alpi sulle strade di transito nella regione alpina, l'obiettivo da raggiungere è di al massimo 650.000 viaggi annui. L'obiettivo deve essere conseguito al più tardi due anni dopo l'avvio dell'esercizio della galleria di base del San Gottardo» (nel 2018). Nella stessa legge sta scritto: «A partire dal 2011 si applica l'obiettivo intermedio di al massimo 1.000.000 di viaggi annui». Attualmente però ogni anno 1,2 milioni di camion attraversano le Alpi! Rasenta poi l'inganno cosciente, quando il Consiglio federale gioca, nel suo comunicato stampa, con il numero di 650.000 transiti.



L'Iniziativa delle Alpi si attende misure più efficaci.

Per legge è obbligato a ridurre il numero di transiti di camion attraverso le Alpi a 650.000 all'anno. Di questo si tratta – e non di un ipotetico numero di transiti, per caso uguale, che il Consiglio federale avrebbe apparentemente «evitato».

Marina Carobbio Guscetti, vicepresidente dell'Iniziativa delle Alpi e consigliera nazionale ticinese, chiede: «Come può la popolazione credere alla promessa che dopo la costruzione di una seconda galleria stradale del Gottardo solo due delle quattro corsie saranno aperte, se il Consiglio federale vent'anni dopo l'introduzione dell'articolo costituzionale sulla protezione delle Alpi ignora ancora sia la norma costituzionale sia quella della legge?»

L'Iniziativa delle Alpi è soddisfatta delle intenzioni del Consiglio federale di costruire il corridoio a 4 metri, di partecipare alla costruzione di terminali in Italia e di prolungare il quadro di finanziamento per il trasporto combinato non accompagnato. Ma questo non basta. L'Iniziativa delle Alpi esige quindi che:

■ **1.** Il Consiglio federale si impegni con energia affinché in tutto l'arco alpino sia introdotta una borsa dei transiti alpini. Secondo un recente studio dell'esperta svizzera di diritto europeo Astrid Epiney, una

borsa dei transiti alpini è compatibile con il diritto europeo e la Svizzera può quindi modificare l'Accordo sui trasporti terrestri. Il modello TOLL+, sostenuto ora dal Consiglio federale, non può essere un'opzione per la Svizzera. TOLL+ porterebbe di nuovo traffico pesante dai passi austriaci attraverso le strade svizzere, invece di favorire il trasferimento.

■ **2.** Il Consiglio federale aumenti subito la tassa sul traffico pesante al livello massimo di 325 franchi, come previsto dall'Accordo sui trasporti terrestri.

■ **3.** Il Consiglio federale si impegni con coerenza affinché su tutta la tratta di transito dall'Olanda all'Italia possano circolare treni di 750 metri (invece di 500 metri come in parte ora), il parco dei carri merci sia modernizzato e le procedure di dogana per i treni merci siano accelerate.

■ **4.** Il Consiglio federale limiti i trasporti pericolosi anche al Sempione, come per i trafori alpini. La tratta è pericolosa e i camion mettono in grave pericolo gli altri utenti della strada.

Comunicato stampa
Iniziativa delle Alpi

IL COLORE DEI SOLDI

DI FABRIZIO FAZIOLI

Il nuovo mondo leasing

Affittare un orologio, un mobile, persino un paio di jeans... Il sistema del prestito a rate su beni di consumo ordinari sta interessando sempre più aziende e clienti. Superfluo dire che alla fine chi ci guadagna non è il cliente, bensì l'azienda. Il sistema, è risaputo, è particolarmente lucrativo: l'acquirente paga molto di più di quanto avrebbe versato in un sol colpo. È una soluzione anticrisi che sembra ideale per i consumatori: si vuole accedere ai prodotti innovativi senza passare necessariamente dalla cassa principale. Degli esempi concreti? Una ditta olandese offre dei jeans a 5 euro al mese per un anno, più interessi; una caffettiera, invece di 150 euro, è ceduta per 6,50 al mese, ciò che rende possibile l'impossibile. Un sistema di vendita che sembra trovare molti accoliti, i quali si sentono liberi di spendere per un benessere anche solo apparente. È immaginabile che il «prestito-vendita» possa scendere fino ai consumi quotidiani? Probabilmente no, perché il santo non varrebbe la candela. Ma acquista oggi a prestito, acquista domani, si rischia prima o poi di non avere più i soldi per procurarsi i beni di consumo di prima necessità. Il leasing è stato declinato in mille modi e su vasta scala dalle compagnie telefoniche, le quali offrono praticamente tutte dei portatili pagati con l'abbonamento: è un leasing vero e proprio che non porta però il suo vero nome. Non c'è da stupirsi allora se centinaia di start-up in tutta Europa cerchino di infilarsi nell'affare con prodotti esclusivi particolarmente attrattivi. Si sono fatti anche dei calcoli: in media un bene diventa vantaggioso per l'azienda che lo vende dopo circa due anni, al di là l'affitto-vendita è perdente. C'è anche una certa furbizia e preveggenza nel commerciante che punta tutto sulla serietà del prodotto e sullo sviluppo sostenibile, perché i clienti sono stufo dei beni di consumo che hanno breve durata, vogliono essere su questo assicurati. Si propongono allora contratti con garanzia di vita del prodotto di cinque anni e oltre. È un mondo tutto nuovo e di nuova concezione. Se avrà anche un avvenire è fortemente probabile. È in ogni caso una decisa rottura con il sistema di vendita tradizionale che è in grande affanno, sotto la concorrenza delle grandi catene di vendita, anche se questo non è assolutamente nuovo.



Pensionamento anticipato – un traguardo da raggiungere ad ogni costo?

Verso la flessibilizzazione?

Il Consiglio federale ha presentato un progetto di previdenza vecchiaia che prevede un'età flessibile di pensionamento. Le statistiche dimostrano che già oggi chi può permetterselo va in pensione prima. Ne hanno discusso i partecipanti ad un convegno indetto dalla «rete per il secondo pilastro».

In Svizzera, solo poche lavoratrici e lavoratori giungono sino all'età regolare di pensionamento di 64 per le donne e 65 anni per gli uomini. L'età media del passaggio alla pensione è attualmente di 64,1 anni per gli uomini e di 62,6 anni per le donne. Questo dato tiene conto anche del terzo di lavoratrici e lavoratori che continua ad avere un lavoro retribuito oltre il limite di 64/65 anni.

Le regolamentazioni attuali rendono però il pensionamento anticipato un autentico lusso dato che le prestazioni AVS vengono decurtate del 6,8% per ogni anno di pensione anti-



cipata. Questa possibilità è inoltre limitata a due anni. A farne uso, sono pertanto in primo luogo persone ben retribuite e con una buona cassa pensione. Così, nel settore finanziario ed assicurativo, quasi la metà dei dipendenti lascia il lavoro prima, mentre nel settore della ristorazione e in quello primario, contraddistinti da attività fisicamente molto esigenti, la quota scende a poco più del 5%. Va inoltre considerato che le persone con un grado di formazione più elevato hanno un'aspettativa di vita di due anni circa superiore agli altri.

A quando il pensionamento flessibile?

«La legge attuale non rispetta la realtà», ha ammesso Jürg Brechbühl, direttore dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, al convegno indetto a fine ottobre a Berna dalla rete per il secondo pilastro. La rivendicazione di un pensionamento flessibile è sorta negli anni 70 e nessuno si sente ormai di contestarla. Ciononostante, la sua concretizzazione a livello politico si fa attendere. Due settimane fa, è stato posto in consultazione il progetto di «previdenza vecchiaia 2020» che vuole revisionare in un colpo solo AVS e secondo pilastro (vedi reazioni a fianco).

Verso un'età di riferimento

Il progetto non propone più un'età regolare, ma una di riferimento di 65 anni per entrambi i sessi, con la possibilità di

anticipare totalmente o in misura parziale l'accesso alla rendita AVS a 62 anni. Il Consiglio federale propone provvedimenti per migliorare la posizione dei meno abbienti. Il progetto prevede però anche la riduzione del tasso di conversione dal 6,8% al 6%.

Tra incudine e martello

Per il Consiglio federale, si tratta di un progetto «equilibrato» che, proprio per questo, secondo Jürg Brechbühl rischia di finire tra incudine e martello. I partecipanti al convegno hanno potuto rendersene conto ascoltando le posizioni opposte di Doris Bianchi dell'Unione sindacale e di Martin Kaiser dell'associazione padronale.

Bianchi ha ribadito che lavoratrici e lavoratori devono avere la possibilità di raggiungere il pensionamento in buone condizioni di salute. Per posti di lavoro particolarmente gravosi

occorrono quindi possibilità di pensionamento anticipato e una protezione più marcata dal licenziamento, per evitare i casi di licenziamenti in vista della pensione.

La flessibilità secondo i datori di lavoro

I datori di lavoro sono di parere diverso: per loro «flessibilizzare il pensionamento» significa più che altro rinviarlo, in particolare per tener conto dei cambiamenti demografici, come ha spiegato Martin Kaiser. Nonostante altre nazioni prevedano età di pensionamento superiori, nella realtà lavoratori e lavoratrici svizzeri lavorano più a lungo, come ha ammesso lo stesso Kaiser: «l'età effettiva ci pone ai vertici della classifica e dobbiamo ampliare ancora questo vantaggio».

Rendite flessibili o traballanti?

Diverse casse pensioni, prima fra tutte quella delle FFS, stanno riflettendo a rendite «variabili», in cui una parte dipende dal reddito conseguito dalla cassa pensioni. Urs Eicher, presidente della rete, ha parlato piuttosto di rendite «traballanti», che infrangono un vero

e proprio baluardo della previdenza vecchiaia e che pertanto vanno combattute.

Ci aspetta un futuro di rabbia e frustrazione

La giornata si è conclusa con un dibattito tra i due esperti di cassa pensioni Olivier Deprez e Emmanuel Vauclair che hanno espresso vedute diverse. Secondo Vauclair, le rendite variabili potrebbero interessare l'aspetto solidale e compensare le fluttuazioni congiunturali, dalle quali i pensionati sono al riparo.

Il fatto che un pensionato 80enne oggi continua a beneficiare di condizioni non più attuali dimostra che occorrono decenni prima che questa solidarietà dispieghi la sua efficacia, ha replicato Deprez. Nel frattempo, questo sistema è destinato a seminare sfiducia, rabbia e frustrazione.

Heinz Weber

Testo ripreso da «Bildung Schweiz», rivista della LCH, l'organizzazione mantello degli insegnanti svizzeri, con la cortese approvazione dell'autore.

INFO

Una rete per il secondo pilastro

16 tra associazioni professionali e sindacati hanno costituito un'associazione per sostenere i membri dei consigli di fondazione e i responsabili degli organi di previdenza con manifestazioni informative sulla direzione delle casse pensioni, la loro gestione paritetica e sulla politica d'investimento. Questa organizzazione informa regolarmente sulle novità del settore tramite una newsletter o sul sito www.pk-netz.ch (purtroppo solo in tedesco).

Intervista a Vincent Brodard, segretario del SEV

La situazione alle FFS

Lo specialista SEV di case pensioni ci ricorda la situazione presso quella delle FFS.

■ Anche alle FFS ci sono sempre più colleghi che vanno in pensione prima?

Negli ultimi anni abbiamo in effetti constatato un lieve ma regolare aumento dei pensionamenti anticipati.

■ Quali sono le condizioni per questo passo?

Dai 58 anni, si può richiedere una rendita ponte che ammonta al 90% della rendita massi-



Vincent Brodard

ma AVS; nel 2013 ciò corrisponde a 2106 franchi. Dai 65 anni, essa deve però essere rimborsata tramite un importo fisso mensile che dipende dalla durata di versamento della rendita ponte. La rendita ponte può anche essere prefinanziata con contributi facoltativi.

■ L'assicurato ha altre possibilità di migliorare le prestazioni previdenziali?

Vi è in effetti la possibilità di versare un contributo supplementare volontario del 2%, come pure, entro determinati limiti, di fare dei versamenti sul proprio conto individuale. Vi è infine la possibilità di prefinanziare la differenza tra le prestazioni proiettate, per esempio, a 62 e a 65 anni.

Henriette Schaffter

Previdenza vecchiaia 2020: l'Unione sindacale svizzera respinge il più grande peggioramento di tutti i tempi

Ridurre l'AVS è fuori discussione

L'Unione sindacale svizzera (USS) approva la strategia complessiva adottata dal Consiglio federale per la riforma della previdenza. È il metodo giusto poiché un approccio graduale è destinato al fallimento. Ma, per quanto riguarda il contenuto di questa riforma, il governo deve mettere altri accenti e rafforzare, piuttosto che indebolire, l'AVS.

Abbassando il tasso di conversione del secondo pilastro da 6,8 a 6%, il Consiglio federale propone la più grande riduzione delle rendite di tutti i tempi; una riduzione che il miglioramento della quota parte delle eccedenze (legal quote) e le misure compensative previste, non possono contenere. La diminuzione del tasso di conversione minimo sarebbe due volte più importante rispetto al furto delle rendite respinto



massicciamente alle urne nel 2010 da parte dei/delle tre quarti dei votanti. L'USS non intende accettare una contrazione così drastica. Il Consiglio federale sta in realtà ignorando la situazione che vivranno i/le futuri/e pensionati/e che percepiscono un reddito normale. Chiunque oggi guadagna 5500 franchi al mese – come un installatore elettrico – riceverà al suo pensionamento 36000 franchi di rendita all'anno (1° e 2° pilastro). Dopo l'abbassamento del tasso di

conversione perderà 1200 franchi. Già basse, le pensioni non devono essere ulteriormente ridotte, bensì aumentate come dall'iniziativa popolare AVSplus.

Donne in pensione a 65 anni? Non se ne parla!

È solo rafforzando l'AVS che saremo in grado di adempiere al mandato sancito nella Costituzione federale, secondo cui le rendite del 1° e del 2° pilastro devono permettere alle persone di mantenere un level-

lo di vita adeguato allo stile di vita precedente.

L'USS respinge inoltre l'innalzamento dell'età pensionistica delle donne a 65 anni. È vergognoso in questo caso parlare di un passo verso la parità di trattamento tra uomini e donne. In realtà, spesso le donne ricevono rendite inferiori rispetto a quelle degli uomini in seguito alla nascita di un figlio e a causa dei salari bassi percepiti nel corso della vita attiva. Senza contare che le lavoratrici più anziane sono meno cercate sul mercato del lavoro rispetto agli uomini. Non capiamo neppure perché il Consiglio federale – con la sua nuova età pensionabile di riferimento e il suo «intervallo temporale» per andare in pensione tra i 62 e i 70 anni – spalanchi la porta ad un aumento generalizzato dell'età pensionamento, come del resto richiesto a gran voce dalla destra e dai padroni. Aumentare l'età pensionabile significa perdere di vista la realtà del mercato del lavoro, perché i/le lavoratori/trici più anziani/e

già oggi lottano per mantenere i loro posti di lavoro o trovarne di nuovi.

L'USS combatterà anche i progetti del Consiglio federale che intende ritirarsi parzialmente dal finanziamento dell'AVS. Se il contributo della Confederazione all'AVS dipendesse in futuro per metà dall'IVA, l'AVS perderebbe almeno 550 milioni di franchi all'anno fino al 2030. L'USS rifiuta categoricamente questo trasferimento di finanziamento dell'AVS, nonché l'introduzione di un tecnocratico freno all'indebitamento che porterebbe ad un deterioramento delle rendite. Dobbiamo, invece, fare in modo che l'AVS riceva tutti i finanziamenti attualmente dovuti, ma che non riceve. Deve beneficiare direttamente e interamente dei proventi delle imposte su tabacchi e alcool che le sono legittimamente dovute. Deve infine contrastare la tendenza a sostituire i salari da dividendi non soggetti ai contributi AVS.

USS/frg

In memoria di Biagino Gioli

Lascerà un grande vuoto nel movimento sindacale



Biagino Gioli mancherà a tutto il movimento sindacale, non soltanto al SEV. Il giorno prima della sua morte colleghi e colleghi di altri sindacati avevano espresso il loro grande dolore per le condizioni di salute. «Biagino è un grande». «Biagino è un combattente». «Biagino è un generoso». Non una voce

fuori dal coro per un uomo che ha dato tantissimo al movimento sindacale e al SEV; attualmente era vicepresidente della PV Ticino e Moesano. Biagino ha lavorato alle Officine di Bellinzona dall'età di 21 anni fino al pensionamento nel 2003. Durante la sua attività ha presieduto la commissione officina (l'attuale commissione del personale) e ha fatto parte del comitato centrale della sottofederazione per nove anni. In occasione dello sciopero si è speso in tutti i modi per sostenere la causa e ha lavorato a stretto contatto con Patrizia, Angelo e Pietro. Ha in particolare gestito con la consueta cura la cassa dello sciopero. Biagino è stato anche un appassionato e rigoroso amministratore della Casa del popolo per un ventennio. E quando si è dimesso, non ha mai mancato di dare il proprio appoggio al comitato dell'Unione sindacale Bellinzona. L'abbiamo visto sempre attivo. Veniva spesso al segretariato per aiutare gli anziani a compilare la dichiarazione di imposte o

semplicemente per un saluto. Era sempre con il sorriso sulle labbra, anche se a prima vista poteva sembrare burbero. Uomo saldamente radicato a sinistra, ha incoraggiato anche Françoise a non mollare sulle donne e a continuare a scrivere perché la parità è una questione di giustizia. «Tu continua a scrivere – diceva – ci penso io a difenderti se qualcuno reclama». Alla manifestazione del 21 settembre a Berna, per difendere salari equi e pensioni dignitose, Biagino era in splendida forma. Combattivo, come sempre, e pronto per nuove battaglie. La sua sottile ironia e la sua schiettezza erano particolarmente apprezzate da tutti. Biagino non è stato però solo un uomo di ideali: era terribilmente concreto, come tutto coloro che hanno dovuto rimboccarsi le mani. A tutti e a tutte coloro che l'hanno conosciuto lascerà un vuoto immenso. I nostri pensieri di affettuoso cordoglio vanno tutti alla famiglia.

Segretariato regionale SEV

Il prossimo 20 dicembre terminerà l'attività della prima e ultima presidente centrale della SBV



Elisabeth Jacchini è presidente della SBV dal febbraio 2009 e alla fine di quest'anno andrà in pensione.

«I membri parlano troppo poco del SEV»

L'ultimo quadriennio della SBV è stato caratterizzato da crescenti tensioni con le FFS e dal processo di fusione con la VPV.

■ **contatto.sev:** Sei la prima donna a presiedere una sottofederazione. Come sei stata accolta dai tuoi colleghi?

Elisabeth Jacchini: Ho avuto subito modo di partecipare e di impegnarmi nelle attività. A dire il vero, all'inizio avevo l'impressione che non corri-

spondevo proprio agli stereotipi femminili di alcuni colleghi, che non mi conoscevano. Non me ne sono curata più di tanto e il problema è svanito. Ho fatto il mio lavoro, ottenendo progressivamente una considerazione che adesso è palpabile, anche perché ho potuto dimostrare di essere ben preparata e di non arrendermi facilmente.

■ **Lasci anche come ultima presidente della storia della SBV. Com'è partita questa fusione?**

Si trattava di un incarico che ho ricevuto già al momento della mia nomina. Averlo potuto concretizzare con Roland Schwager, il gruppo di lavoro, i delegati e i membri delle due sottofederazioni è per me un motivo di orgoglio, come pure il 95% dei votanti che si è espresso a favore del progetto in votazione generale. Giorgio Tuti mi aveva avvertito che il 70% dei progetti di fusione sono destinati al fallimento. Determinanti sono stati senza dubbio il coinvolgimento dei delegati e la loro continua informazione sino alla fondazione della nuova sottofederazione il 19 settembre scorso. Anche il rinvio di un anno della concretizzazione del progetto è stata una buona idea. Oltre a far piacere ai Romandi che l'hanno promossa, ha permesso di disporre del tempo necessario per regolare tutti i dettagli.

■ **La SBV oggi conta 11 regioni, oltre alle due sezioni Securitrans e Polizia dei trasporti. In futuro avrà solo 5 sezioni. Non potrebbe portare a problemi?**

Questa modifica è stata dettata da diversi fattori, quali la centralizzazione dei posti di lavoro, le crescenti difficoltà nel cercare nuovi membri di comitato e di avere assemblee ben frequentate. Nel contempo, abbiamo creato anche i settori professionali, con i quali intendiamo coinvolgere maggiormente i membri, grazie ad assemblee indette per discutere le questioni specifiche e le condizioni sul posto di lavoro, invece di barbose formalità statutarie e contabili. Ci occorrono però anche rappresentanti settoriali sui posti di lavoro, che curino i vari contatti: con il comitato di settore, quello regionale, il presidente centrale o il SEV.

Ulteriori collaboratrici e collaboratori, che saranno veramente benvenuti. Il settore Securitrans si costituirà a sé.

Vi saranno fiduciari che visiteranno regolarmente le stazioni, le centrali di esercizio e il Contact Center di Briga, per parlare con i membri. Penso che, se organizzate correttamente, le sezioni grandi possano funzionare altrettanto bene di quelle più piccole. Basta motivare tutte e tutti a partecipare, contagiandoli con il nostro entusiasmo e la nostra convinzione. Il lavoro sindacale è interessante, permette di imparare molto, di formarsi, di allacciare nuovi contatti, di impegnarsi. Cosa si vuole di più?

■ **Il tuo incarico di presidente centrale SBV era a tempo pieno, come quello del tuo successore Peter Käppler alla guida della AS. È una forma che consiglieresti anche**

sottofederazioni che costituiscono un sindacato in seno al sindacato è molto importante per mantenere un contatto diretto con i membri e per garantire la democraticità dei processi, ma richiede un grosso dispendio di energie. Nulla si oppone però a che i presidenti centrali siano assunti dalle sottofederazioni o direttamente dal SEV. Con un po' più di mezzi, magari potremmo avere anche un assistente.

■ **... che tu non hai mai avuto?**

No, ma le mie esperienze professionali nella vendita, nel marketing, come assistente d'esercizio e poi come sindacalista mi hanno permesso di gestire le esigenze amministrative. A volte, mi sono sentita un po' sola di fronte a tutte le responsabilità. Mi sono sempre chiesta cosa potevo decidere da sola e cosa dovevo dapprima sottoporre alla conferenza direttiva o a quella dei delegati. Ho sempre goduto di grande fiducia e mi sono sempre sforzata di non abusarne.

■ **La SBV ha impiegato per due anni e mezzo una reclutatrice al 20%. Ne è valsa la pena?**

Per l'assistenza ai membri certamente, mentre le cifre delle nuove adesioni sono restate sotto le aspettative. Nel 2013 abbiamo poi trovato Markus Bürki, che si è rivelato un ottimo reclutatore. Grazie anche al coinvolgimento di altre persone ha già portato 140 nuovi mem-

«Il lavoro sindacale è interessante, permette di imparare molto, di formarsi, di allacciare nuovi contatti, di impegnarsi. Cosa si vuole di più?»

A volte, le soluzioni devono implicare anche le commissioni del personale. I fiduciari attuali e i volontari che si sono annunciati sono stati convocati il 17 dicembre a Olten per la fondazione dei cinque settori FFS.

■ **Cosa vi occorre ancora per portare al successo questa nuova sottofederazione?**

alle altre sottofederazioni?

Sicuramente, in quanto vi sono grossi vantaggi. In particolare, l'indipendenza di cui godo nei confronti delle FFS, mentre gli altri rischiano di essere esposti a forme di pressione. Il loro enorme impegno in queste condizioni ha sempre suscitato la mia ammirazione. La struttura di milizia in seno al SEV, con le

BIO

Elisabeth Jacchini (63) ha svolto un apprendistato nella vendita, svolgendo in seguito diverse professioni e seguendo svariate formazioni, tra le quali in management e di formatrice per adulti.

Prima di essere designata presidente centrale della SBV era segretaria regionale del sindacato della comunicazione. Ha fondato ed è stata presidente di una cooperativa d'abitazione a Burgdorf, ha fatto parte ed è stata presidente del consiglio comunale di Burgdorf. È stata anche presidente delle donne del PS del canton Berna e, in quanto tale, membro del comitato nazionale del partito.

Sposata e madre di due figli ormai adulti, nel tempo libero va in montagna, in bici, in canoa, fotografa, pratica lo sci di fondo, dipinge, legge e cucina. Il primo progetto per la pensione: «6 mesi ... senza progetti, riposando e vivendo alla giornata.»

Foto: Alexander Egner



Elisabeth Jacchini: «Se organizzate correttamente, le sezioni grandi possano funzionare altrettanto bene di quelle più piccole.»
Nelle foto al congresso SEV e all'assemblea dei delegati SBV del maggio 2013.

bri. Abbiamo tuttavia avuto anche alcune dimissioni, a seguito di Toco e della fusione. Per l'anno prossimo, stiamo ancora cercando un reclutatore o una reclutatrice per AS. Il principio del SEV, secondo cui «i membri reclutano membri» è in sé il migliore, ma purtroppo i membri parlano troppo poco del SEV e delle sue conquiste. Se solo un membro su 10 ne reclutasse un altro, avremmo un grado d'organizzazione prossimo al 100 per cento.

■ **Quali sono state le questioni più importanti per te, oltre al reclutamento e alla fusione?**

Il sistema salariale Toco, che ha procurato a molti membri e a noi numerose arrabbiature e che ci occupa ancora oggi. Oltre a ciò, vi sono il processo di centralizzazione della gestione d'esercizio e le preoccupazioni del personale di vendita.

■ **A cosa ti riferisci?**

Alla crescente pressione sulle cifre d'affari e agli obiettivi di vendita via automatici dei biglietti imposti al personale allo

sportello. Succede spesso che i clienti si procurino, all'automatico o online, un biglietto sbagliato che chiedono di sostituire allo sportello. Operazioni impegnative, ma che non influiscono sulla cifra d'affari. La chiusura di sportelli e le sop-

«Il principio del SEV, secondo cui «i membri reclutano membri» è in sé il migliore, ma purtroppo i membri parlano troppo poco del SEV e delle sue conquiste.»

pressioni di turni e di posti di lavoro prolungano i tempi di attesa dei clienti, che si presentano snervati e aggressivi allo sportello. Il calo della vendita di biglietti ordinari ha anche portato ad un aumento delle conoscenze necessarie, da aggiornare costantemente. Il tempo però per informarsi su tutte le nuove offerte, i prezzi, le condizioni eccetera manca. Questo lavoro viene spesso svolto nel tempo libero. Abbiamo tentato di rinegoziare gli accordi specifici sul tempo di lavoro BAR, ma le FFS hanno interrotto le trattative, giudicando le nostre richieste troppo elevate.

■ **Quali problemi avete con i posti di lavoro centralizzati?**

L'aumento delle distanze per i posti di lavoro, il fatto che questi siano concentrati in grandi uffici, dove lavorano molte persone e le continue ristrutturazioni. Abbiamo poi il sistema

Toco, di cui abbiamo già parlato e la mancanza di effettivi. L'offensiva di formazione degli RCT FFS ha anche portato ad un aumento delle formazioni pratiche, che comportano maggiori compiti di istruzione e di assistenza dei colleghi. Le FFS hanno però soppresso la relativa indennità nell'ambito di Toco, che noi chiediamo ormai da due anni e mezzo di reintrodurre.

■ **Che impressione hai riportato delle trattative con le FFS?**

Sulle prime, molto positiva. Mi sembrava regnasse un clima di

apertura e la volontà di trovare soluzioni condivise. Nell'ultimo anno e mezzo, però, la mia fiducia in alcuni interlocutori è scesa sotto zero, in quanto mi sono trovata spesso presa in giro.

■ **Perché?**

Presso le FFS vi sono troppi «Player», troppa gente che si immischia. Per esempio, se chiediamo di verificare il livello di esigenza di una certa funzione, dobbiamo poi poter assumere che il risultato della verifica venga effettivamente applicato e non modificato successivamente da qualcuno che non lo ritiene corretto. Simili decisioni vanno a scapito della collaborazione e seminano un senso di smarrimento. Le FFS perseguono oggi soprattutto obiettivi di risparmio, ignorando il rischio di compromettere lo svolgimento dell'esercizio, oggi assicurato da gente che si impegna in prima linea.

■ **Cosa auguri quindi alle FFS per il futuro?**

Che non si limitano più a parlare di considerazione del perso-

nale, ma che riescano ad esprimerla compiutamente, assumendo nel contempo la consapevolezza che la miglior ferrovia del mondo può essere tale solo grazie al lavoro quotidiano del suo personale al fronte.

Il signor Meyer potrebbe mancare per mesi senza particolari intoppi sul funzionamento della ferrovia, pur riconoscendo l'importanza dell'impostazione strategica e la necessità di sviluppare prospettive per il futuro.

La mancanza di persone nei centri d'esercizio, nelle pulizie, nei servizi tecnici, nella vendita, di macchinisti ecc. avrebbe conseguenze immediate. Loro sono il vero capitale delle FFS e non un fattore di costo che respira.

Markus Fischer

Le strategie sindacali per reclutare nuovi membri sono molto diverse nei vari paesi europei

«*Individuare un sistema applicabile in tutta Europa è molto difficile. Ciò che funziona in un paese può risultare difficile in un altro. Lo stesso può avvenire persino tra un settore e l'altro*».

Isabella Biletta, responsabile della ricerca alla fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.



L'arte del reclutamento per una maggiore prossimità

Tutti i sindacati sono confrontati con il problema del reclutamento. Il SEV non è certo un'eccezione e ha preso diverse iniziative per aumentare le nuove adesioni. Ma come funziona negli altri paesi? Come mai tutti hanno le stesse difficoltà? Come si può migliorare il tasso di sindacalizzazione e perché questo è così importante per la vita stessa del sindacato?

«L'adesione è un elemento fondamentale, in quanto permette di garantire il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività sindacali, disporre dei mezzi finanziari neces-

sari, ottenere un riconoscimento ufficiale quale organizzazione rappresentativa e adottare strategie efficaci», recita un rapporto della fondazione europea per migliorare le condizioni di vita e di lavoro Euro-

fond. Dato che i miglioramenti ottenuti, come aumenti salariali o la diminuzione dell'orario di lavoro, vanno a vantaggio di tutti, l'adesione non è scontata. I sindacati devono quindi anche far opera di convincimento nei confronti di chi preferirebbe sottrarsi agli oneri dell'affiliazione.

Una via possibile è quella del «sistema di Gand» dal nome della città belga in cui è stato concepito un sistema che faceva della sindacalizzazione la condizione base per avere accesso ad una serie di servizi e prestazioni, come per esempio le indennità di disoccupazione. Questo sistema è tutt'ora applicato in Belgio, Svezia, Danimarca e Finlandia, che hanno il maggior tasso di sindacalizzazione d'Europa, ma è comunque in calo, soprattutto presso i giovani che, a causa del loro percorso professionale molto meno stabile, non ravvisano comunque più la necessità di affiliarsi. «In Europa vi sono due modelli: quello di Gand e l'altro che mette tutti i beneficiari sullo stesso piano, indipendentemente dalla loro affiliazione ad un sindacato. In Germania, stanno poi prendendo piede soluzioni intermedie, con alcuni sindacati che sono riusciti ad ottenere dei miglio-

ramenti riservati ai loro membri, procurandosi così degli incentivi all'affiliazione» ci spiega **Isabella Biletta**, responsabile della ricerca di Eurofond.

Movimento sindacale indebolito

La sindacalizzazione risente anche delle tendenze in atto sul mercato del lavoro: l'espansione del settore terziario, le privatizzazioni, l'incremento dei flussi migratori e dell'impiego precario e il sempre più marcato influsso dei capitali sulle strutture produttive. A tutto ciò si aggiungono i mutamenti della nostra società, ormai caratterizzata da un consumo promosso tramite un individualismo crescente, dall'assenza di grandi movimenti sociali e politici, da un indebolimento dei legami politici da una generazione all'altra, dal neoliberalismo e dall'immagine burocratica data dai sindacati, in particolare in Europa orientale. Secondo **Isabella Biletta**, «molte organizzazioni sono confrontate ad un calo dei propri membri, ma solo poche riescono a reagire, perché richiede energie e risorse molto importanti. È quindi logico che i sindacati, che non dispongono di questi mezzi, abbiano problemi di recluta-

mento. Individuare un sistema applicabile in tutta Europa è molto difficile. Ciò che funziona in un paese può risultare difficile in un altro. Lo stesso può avvenire persino tra un settore e l'altro».

Vi sono poi sindacati che puntano a gruppi di membri ben specifici, a seconda, per esempio, della loro origine o della loro professione, rinunciando così per scelta alla solidarietà globale per adeguarsi all'individualismo.

Orientamenti diversi

I sindacati stanno tentando in diversi modi di facilitare la decisione di aderire, riducendo per esempio la quota, oppure riconoscendo dei premi a coloro che reclutano nuovi membri. Quest'ultima è la via scelta anche dal SEV, ribadita dalle iniziative di alcune sottofederazioni, che hanno indetto concorsi di reclutamento. «Il SEV ha puntato sull'adesione ad un movimento sindacale globale, pur offrendo ai suoi membri anche prestazioni puntuali, come l'assistenza giuridica, gli sconti presso alcuni partner e così via» precisa **Elena Obreschkow**, segretaria sindacale SEV incaricata del coaching alle sezioni. In Italia, per esempio, i sinda-



Un'azione del SEV alla sede FFS al Wylerpark di Berna.



La coach delle sezioni SEV Elena Obreschkow.



Due partecipanti alla giornata di coaching a Berna.

cati propongono invece soggiorni di vacanza, sostegni nelle pratiche fiscali, oppure alla redazione del testamento. Il reclutamento, tuttavia, diventa sempre più difficile. Come spiega il tedesco **Jörg Kronenberg** del sindacato **EVG**: «Anche i lavoratori non sindacalizzati beneficiano degli stessi risultati delle contrattazioni, per cui viene a mancare l'esigenza stessa di sindacalizzarsi». Per **Christoph Lipinski**, del sindacato austriaco **vida**, la difficoltà è data dal tipo di settori di cui si occupa (pulizie, gastronomia, sicurezza): «La durata media di impiego è di un anno e mezzo. Esagerando potremmo dire che non appena abbiamo reclutato un membro, poco dopo lascia l'azienda». E denuncia un problema generale: la mancanza di solidarietà nella società. Il belga **Jacques Joie (SLFP)** sottolinea il timore dei giovani nell'avvicinarsi al sindacato. Per quanto riguarda il marketing, nulla di trascendentale rispetto a quanto offerto anche in Svizzera dai sindacati. Ogni paese ha tuttavia il suo metodo. Il SEV sta verificando tutti gli ingredienti per una ricetta di successo presso il personale dei trasporti pubblici.

Henriette Schaffter

Il SEV rafforza l'organizzazione di milizia per migliorare anche il reclutamento

Per essere più forti ed efficaci

28 responsabili sezionali del reclutamento si sono ritrovati lo scorso 19 novembre a Berna nell'ambito del nuovo progetto di «coaching delle sezioni» per uno scambio di esperienze con sette professionisti del sindacato.

«Questo progetto è il complemento ideale per continuare sullo slancio di reclutare ed organizzare», ha spiegato il presidente SEV **Giorgio Tuti**. In due anni, esso dovrebbe consolidare i nostri organi di milizia, rafforzando anche il reclutamento secondo il principio dei «membri reclutati dai membri». Gli ultimi sforzi hanno permesso di riequilibrare arrivi e partenze al sindacato, ma annualmente il SEV perde circa 1000 membri a causa dei decessi dei colleghi pensionati. È quindi fondamentale riuscire a reclutare le nuove colleghe e i nuovi colleghi assunti

dalle FFS e dalle ITC, anche per consolidare il grado di organizzazione. «L'organizzazione di milizia è uno dei nostri punti di forza, mentre gli altri sindacati stanno investendo importanti risorse per ricostituirla».

Perno di questo progetto è Elena Obreschkow, giunta al SEV con l'incarico di dare nuovi stimoli all'organizzazione delle sezioni e alla loro capacità di rinnovarsi e di mobilitare. Le sue attenzioni sono soprattutto rivolte alle sezioni FFS della Svizzera tedesca e romanda, dato che quelle delle ITC possono già contare sul sostegno di un professionista del sindacato e in Ticino le sezioni si rivolgono al segretariato regionale. Se del caso, Elena è comunque disponibile anche a recarsi a sud delle Alpi.

Nella sua qualità di coach, l'anno prossimo sosterrà le sezioni anche nelle attività di mobilitazione in vista della campagna di voto sul progetto FAIF (Finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria), sul salario minimo e

per le trattative per il rinnovo dei CCL FFS e FFS Cargo e darà alle sezioni consigli pratici sul reclutamento, sul coinvolgimento dei membri e per la ricerca di forze nuove.

Modello organizzativo

Elena Obreschkow ha presentato un «modello di organizzazione e di attività» basato su quattro elementi:

■ **Valori e rivendicazioni condivise**, da presentare ai potenziali nuovi membri: la qualità delle condizioni di vita e di lavoro, del servizio pubblico, la sicurezza sociale, maggior giustizia, solidarietà ecc.;

■ **Il marchio SEV**: un sindacato attivo e visibile, nel quale i suoi membri possono identificarsi;

■ **La diffusione dei valori e del marchio del SEV** tramite tutti i canali informativi, i contatti diretti, la visita alle classi di Login, i corsi Movendo ecc.;

■ **La mobilitazione (organizzazione di campagne)** per coinvolgere i membri in azioni comuni.

L'importanza dei fiduciari

La discussione ha poi approfondito l'importanza del ruolo dei fiduciari, in particolare per l'organizzazione e il reclutamento. Sono loro a veicolare in prima persona l'immagine del SEV sul posto di lavoro ed è quindi fondamentale che siano convinti della loro funzione. Essi devono disporre di una grande autonomia di pensiero, in modo da garantire una corretta informazione nei due sensi. Grazie alla formazione ricevuta, dispongono di conoscenze e competenze molto ampie. I partecipanti hanno espresso anche le loro esigenze nei confronti del SEV che consistono in un'informazione tempestiva e completa, mezzi di lavoro adeguati e una maggior considerazione del loro delicato ruolo.

Giornata di formazione delle donne SEV

Gli ingredienti essenziali per la felicità

La parità rende felici. Sylvia Honsberg, segretaria sindacale presso IG Bau in Germania, ha spiegato alle partecipanti (uomini inclusi) i legami tra sindacato e felicità.

La giornata di formazione di quest'anno è stata molto particolare a causa di molte partenze: dal comitato delle donne SEV se ne vanno Daniele Dachauer e Marie-Thérèse Godel. Parte anche la segretaria sindacale delegata alle pari opportunità Barbara Amsler, che lascia il suo incarico nel mese di aprile 2014. Susanne Held lascia la «Leitungsgruppe» ma resta nella commissione. C'è comunque un arrivo: Giuditta Purtschert, della RPV Svizzera centrale, è stata eletta all'unanimità. Un piccolo e significativo dettaglio: è stato suo marito a ricordarle l'esistenza della commissione donne del SEV. Manuel Avallone, vicepresidente SEV, ha accolto i/le partecipanti sottolineando che come svizzero con passaporto italiano, sa bene che cosa si-



A lezioni di felicità: anche la lotta per la parità ha un suo peso.

gnifica «dover lottare ogni giorno per essere considerati alla pari».

La conoscenza rende forti e felici

La relazione di Sylvia Honsberg è stata seguita con molta attenzione poiché che cosa rende felici le donne ha saputo affascinare il pubblico. Ha evidenziato la grande importanza dei valori immateriali, come le relazioni personali, l'ambiente e la salute. La parità, per la quale lottano i sindacati, contribuisce alla felicità, ci rende felici.

Il possesso di beni non è in fondo così essenziale come potrebbe a volte sembrare. La responsabilità, l'autostima e il senso di giustizia superano il denaro. La conoscenza è importante come base di partenza, ma anche il potere può rendere più felici.

La democrazia svizzera, per esempio, contribuisce in modo significativo al suo eccellente posizionamento sull'atlante della felicità. «Assumere responsabilità e rischi, impegnarsi e prendere in mano il proprio destino» significa andare verso la libertà e la felicità,



Barbara Amsler

come ha spiegato Sylvia Honsberg. Per lei una società felice è anche una società in cui le disuguaglianze sono poche. Quando è solo il profitto a contare, allora le disuguaglianze esplodono e la società va male.

«Siamo più felici se possiamo raccogliere sfide e affrontare le difficoltà». Coloro che hanno un'attività professionale sono del resto più felici degli altri. Il lavoro dà un senso e fornisce contatti sociali essenziali. Ma affinché sia davvero così occorra che il lavoro svolto abbia un senso.

«Dare rende felici»

Condivisione, sostegno e solidarietà rendono felici. Gli esseri umani sono fatti per vivere in comunità: celebrare i successi insieme fa bene, mentre sopportare insieme le sconfitte rende tutto più facile. Sylvia Honsberg ha parlato a lungo del Bhutan, paese dell'Asia che ha dato il buon esempio in materia di felicità: il saggio sovrano ha infatti sostituito l'indice di crescita economica del PIL (Prodotto interno lordo) con il FIL (Felicità interna lorda). I criteri presi in considerazione per giudicare il benessere della gente sono la qualità dell'aria, la salute dei cittadini, l'istruzione, la ricchezza dei rapporti sociali.

Alla fine della presentazione, piccola sorpresa: una delle partecipanti si alza e comincia a cantare, intonando canzoni femministe in italiano, tedesco e francese. Nel pomeriggio, i partecipanti hanno assistito a gruppi di lavoro su temi come l'assicurazione sociale e l'iniziativa sui salari minimi.

Henriette Schaffter/trg

■ ZPV – Preoccupazione sull'accompagnamento dei treni

La Svizzera, cattivo esempio

Gruppo di lavoro a Bruxelles il 22 ottobre: 28 sindacalisti di 11 paesi hanno partecipato all'incontro. Presenti i vertici nazionali della ZPV, il presidente centrale Andreas Menet e il suo vice Pascal Fiscalini.

Punti forti dell'incontro, il quarto pacchetto ferroviario dell'Unione europea, un sondaggio sulla sicurezza del personale e dei viaggiatori e sulle attività di protesta contro i treni non accompagnati. L'ETF ha svolto un grande lavoro di lobbying al Parlamento europeo

alfine di ottenere una certificazione dei mestieri relativi all'accompagnamento dei treni. Devono in particolare essere definiti standard minimi. Mentre l'UE discute la separazione dell'infrastruttura dall'esercizio, diversi paesi rilanciano il dibattito sul modello integrato, dal momento che le esperienze fatte nei paesi in cui i due campi sono stati separati, non sono buone. Tutti i partecipanti hanno ricevuto un questionario sui treni non accompagnati. Lo scopo era duplice: verifica dello stato attuale e sviluppo di strategie per fermare questa tendenza. I treni non accompagnati sono sempre più fre-

quenti in Europa: un dato che preoccupa l'ETF, sorpresa nel constatare che in Europa i treni regionali o non sono più accompagnati o si sta avviando una riflessione in questo senso, laddove non è ancora una realtà. La Svizzera rappresenta comunque il cattivo esempio. E si teme che i treni non accompagnati interessino anche la lunga percorrenza. Positiva, invece, l'esigenza espressa da tutti i paesi a livello di formazione nel campo della sicurezza; sarà stilato un elenco con una serie di proposte, che servirà da base per i prossimi negoziati.

Andreas Menet

■ ZPV

Obiettivi 2014 definiti

Sono stati discussi gli ultimi preparativi per il giubileo «Donne all'interno della ZPV da 30 anni». Per le 585 donne attualmente affiliate alla ZPV, è prevista una sorpresa. È stato inoltre definito il calendario 2014 (consultare il sito web www.zpv.ch). Andreas Menet, Pascal Fiscalini, René Furrer e Janine Truttmann ha stilato un bilancio degli obiettivi 2013. Sono stati raggiunti molti degli obiettivi prefissati, ma purtroppo non tutti, tra cui la classifica SMZ, per la quale aspettiamo ancora una risposta dalle FFS. Il 15 novembre è previsto un gruppo di lavoro con la direzione VM, al fine di chiarire alcuni punti. Sul tavolo delle discussioni i negoziati per le indennità di servizio all'estero. Il progetto «Accompagnamento treni 2016» è stato discusso in modo molto vivace. Sono state espresse chiare critiche soprattutto per la risposta fornita dalla direzione VM alla nostra lettera di protesta. In queste condizioni la ZPV non è pronta a tornare al tavolo delle trattative. Sarà spedita una seconda lettera per ribadire la nostra proposta. Anche per il 2014 sarà pianificata un'altra azione di reclutamento.

Janine Truttmann

Un convegno e l'occasione per ribadire quanto le aspirazioni egualitarie sono una storia di lotte quotidiane

Le donne nei sindacati

«Voglio parlare con un sindacalista», si rivolge un lavoratore a Francesca, che risponde: «Mi dica». Il lavoratore insiste e riformula la stessa domanda e Francesca, sindacalista di Unia, ripete la medesima risposta, per poi dover precisare «la sindacalista sono io».

Questo aneddoto mostra in modo inconfutabile quanto la dimensione di genere nei sindacati è una storia per certi versi da (ri)scoprire e riconoscere, e per altri tutta da scrivere nella sua complessità. Eppure le donne hanno dato e danno un contributo significativo alla lotta per i diritti di lavoratori e lavoratrici. Le mondine, certo, ma anche le donne della azienda Ducati di Bologna. O le femministe della seconda ondata che ai vertici del Sindacato svizzero dei media (SSM), avevano imposto il principio della parità tra i sessi nel preambolo del CCL del 1975. «Agli inizi degli anni Settanta – ricorda Tiziana Mona, per 14 anni presidente dell'SSM – facevo parte di una delegazione che doveva negoziare il congedo maternità anche per le collaboratrici. Ero incinta di 7 mesi. Forse la mia gravidanza ha avuto un impatto determinante (ricorda sorridendo) nel senso che non hanno osato ostacolare la nostra rivendicazione».

Con gli anni, però, si è verificata una depolitizzazione dei dossier femminili e questa perdita di sensibilità femminista si è trasformata in una gestione più strumentale. Le storiche **Nelly Valsangiacomo** e **Luise Emanuelle Nobs** (Uni di Losanna) fanno molto giustamente notare che la dimensione di genere si tiene spesso separata dalle rivendicazioni sindacali; il problema delle pari opportunità viene dunque e ancora sostanzialmente a mancare



nella lotta sindacale completa, coesa e compatta in un momento, come oggi, di grande tensione sul mercato del lavoro. Vero è che sempre di più – ma certamente in modo insufficiente – la questione femminile viene integrata nelle contrattazioni anche nei settori a maggioranza maschile dove le donne cominciano ad essere presenti. Nella sala, al momento del dibattito moderato dal direttore

di «area» **Claudio Carrer**, è riecheggiato il nome di **Christiane Brunner**, prima donna ai vertici del sindacato FLMO e anima del primo sciopero nazionale delle donne del 1991. Il suo contributo femminista all'interno del sindacato, come ha ricordato la giornalista **Anna Luisa Ferro Mäder**, è stato indubbiamente enorme, dal momento che il sindacato è ancora un mondo molto maschile e a tratti maschilista. Fa dunque

piacere vedere una donna giovane come **Vania Alleva** ai vertici del più grande sindacato svizzero, ossia Unia (è copresidente insieme a Renzo Ambrosetti). Il percorso di Vania all'interno del sindacato, in cui lavora da quindici anni, è stato fondamentale per la sua carriera. «Il mio è stato un percorso lungo e difficile. Mi sono occupata di migrazione, dei gruppi di interesse, di terziario, per poi accedere alla direzione di Unia. In questi anni ho potuto imbastire delle reti e delle relazioni che al momento della mia nomina alla copresidenza sono stati importanti».

In base alle ricerche di **Martina Avanza** e **Vanessa Monney** (Uni di Losanna) attraverso la politica delle quote Unia contribuisce ad imporre la presenza delle donne ai diversi livelli del sindacato, non senza resistenze. Parliamo allora di queste resistenze, come sottolineato da diverse sindacaliste in sala, che si esprimono in diverse forme: dalle battute del tipo: «ci vogliono le palle» quando basterebbe dire «ci vuole coraggio», al non essere presa sul serio quando si parla, al fatto che ti tolgono subito la parola o subire sguardi di disappunto e persino di malcelata compassione. Questi comportamenti, molto più frequenti di quanto si possa immaginare, oltre a fare male, denotano un problema di men-

talità e di cultura oltre che una marcata impronta patriarcale che si aggrappa alle proprie posizioni.

Ci sono, va detto, ottimi e indispensabili compagni di viaggio – anche della vecchia guardia – che riconoscono l'importanza di una società in cui donne e uomini hanno entrambi diritto – nella differenza – ad un posto al sole. Fa dunque piacere vedere la determinazione e la bella energia di una militante di Unia come **Emanuela Fraquelli** e **Diana Camenzind**, sindacalista OCST. Due giovani con le idee ben in chiaro, consapevoli di essere forti in quanto donne, di avere dei diritti e di saper e voler lottare anche per gli/le altri/e.

Non solo il mondo del lavoro ha bisogno delle donne, ma anche i sindacati, dove diventano un elemento strategico per fermare l'emorragia delle partenze e quindi interessanti da reclutare per rinfoltire i ranghi. Ma le donne non vogliono essere dei semplici numeri per fare quadrare il conto dei membri. Il percorso è comunque difficile. Molte donne sono confrontate giornalmente con comportamenti insofferenti perché mettono in discussione una certa forma di potere. Le donne sono così costrette a riaffermare continuamente la propria legittimità con un incredibile dispendio e spreco di energie. Ma resistono. A testa alta. **Eloisa Betti**, Uni di Bologna: «Il ruolo delle donne nelle lotte e nelle vertenze sindacali è stato rimosso dalla memoria anche da parte del sindacato. La nostra ricerca ha contribuito a ridare voci e volti a donne che si sono battute per i diritti di lavoratori e lavoratrici. A Bologna negli anni '50 le donne erano attive nei sindacati e nelle fabbriche e molte sono state vere e proprie anime di importanti vertenze sindacali». Il ruolo delle storiche si rivela, ancora una volta, un profondo atto di giustizia.

Françoise Gehring

INFO



A Mendrisio, il 30 novembre, è stato anche presentato il libro **«Femmes, syndicats, engagements»**, collana *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, (Editions d'en bas, Losanna). Coordinato dalla storica Nelly

Valsangiacomo (titolare di una cattedra all'Uni di Losanna) e da Carole Villiger, il libro è un prezioso documento sulla dimensione di genere all'interno dei sindacati e delle lotte sociali e sindacali. **frg**

Colpi di diritto

Noccioli che provocano... grane

Un dente rotto e tanti grattacapi... che finiscono anche nelle aule dei tribunali.

All'avvicinarsi delle feste natalizie, tradizionalmente contraddistinte da copiosi pasti, vi raccontiamo le disavventure delle vittime di un incidente poco usuale, ma che ogni volta dà del filo da torcere ai e alle giuristi/e.

Osvalda annuncia al proprio assicuratore-infortuni che si è rotta un dente «a causa di un nocciolo contenuto nella marmellata di ciliegie che stava mangiando».

Eppure la marmellata è stata confezionata con ciliegie snocciolate. L'assicuratore comincia rifiutando di prendere a carico dell'assicurazione il trattamento dentario previsto a causa della lesione al dente. Si era premurato di aggiungere che in una «marmellata fatta in casa» con ciliegie snocciolate meccanicamente o manualmente, la presenza di un nocciolo non ha nulla di strano o di inabituale.

Il Tribunale cantonale, chiamato in causa dal ricorso di Osvalda, riconosce la responsabilità dell'assicurato,

che va però al Tribunale federale.

Il punto, in questo dossier, è quello di sapere se questo episodio deve essere considerato un infortunio e se la causa esterna straordinaria si è realizzata nel caso particolare. La rottura di un dente è considerata accidentale quando si verifica a contatto di un elemento duro, esterno all'alimento consumato, la cui natura può causare la lesione incriminata. Il Tribunale federale delle assicurazioni ha, per esempio, ammesso che la presenza di un frammento di guscio o di

nocciolo nel pane alle noci (nella torta alle noci o in un cornetto ripieno di cioccolata alle nocciole) è straordinaria malgrado non si possa totalmente escludere. Questa giurisprudenza si applica per analogia alle olive e alle ciliegie. Quando una persona acquista una confezione, non dovrebbe trovarvi dei noccioli. Se ce ne fossero, si tratta di una causa esterna straordinaria.

L'esperienza generale della vita insegna, inoltre, che un prodotto confezionato a base di frutta snocciolata, in principio non dovrebbe contenere noccioli. Al contrario,

quando una persona mangia una torta di cui conosce la composizione caratterizzata da frutti non snocciolati, deve aspettarsi la presenza di noccioli o resti di gusci. In questo caso non si tratterebbe di un infortunio. Osvalda in passato aveva consumato a più riprese le marmellate preparate dalla suocera, senza mai aver trovato traccia di resti di noccioli. Poteva quindi partire serenamente dall'idea che il vasetto di marmellata appena ricevuto, fosse privo di noccioli. Il ricorso dell'assicuratore al Tribunale federale è stato dunque respinto e Osvalda ha ottenuto la presa a carico delle spese di infortunio.

Servizio di assistenza giuridica

Memberstars 5+: la campagna di reclutamento del 2013

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

Il SEV lotta per migliori condizioni d'impiego e di lavoro.

Il SEV negozia contratti collettivi di lavoro.

Il SEV ti assiste in caso di problemi sul posto di lavoro.

Il SEV ti offre la sua protezione giuridica.

Il SEV sostiene le tue rivendicazioni sul piano politico.

Nel SEV incontri molte persone che la pensano come te.

Nel SEV puoi anche impegnarti in varie attività sindacali.

Il SEV ti offre diverse possibilità di vacanze a buon mercato.

Il SEV favorisce il tuo sviluppo personale, offrendo corsi di formazione specialistici e mirati alla tua professione.

Il SEV ti informa tramite il giornale *contatto.sev* e internet su www.sev-online.ch.

Il SEV ti aiuta in caso di necessità con prestiti e crediti.

Il SEV riduce il costo della vita, offrendo assicurazioni a miglior mercato: protezione giuridica privata, complementari di malattia, 3° pilastro.

Regole di partecipazione all'azione Memberstars 5+:

1. La partecipazione all'azione è aperta a tutti i membri SEV, salvo per i/le dipendenti del SEV.

2. Questa azione si estende dal 1. gennaio fino al 16 dicembre 2013.

3. Saranno consegnati i premi seguenti:

Ogni adesione dà diritto al normale premio di reclutamento di 50 franchi.

Già dalla seconda adesione raccolta, si riceve inoltre **un'esclusiva mappetta per scrivere, oppure una fodera per tablet**, realizzata da Anyway Solutions.

Ogni cinque nuovi membri reclutati danno diritto ad un **raddoppio del premio di reclutamento**, ossia ad un ulteriore premio di 250 franchi.

Altri 5 membri reclutati danno diritto ad un **ulteriore premio di 250 franchi**. 10 nuovi membri danno così diritto ad un premio totale di 1000 franchi, 15 nuovi membri a 1500 franchi e così via.



Desidero aderire al SEV; ricevo così anche l'abbonamento a *contatto.sev*.

Accetto anche gli statuti e i regolamenti SEV in vigore.

Nome/Cognome	Reclutato/a da Nome/Cognome
Via _____ :	Via _____ :
Località/NAP _____ :	Località/NAP _____ :
Telefono: _____	Telefono: _____
E-Mail: _____	IBAN/numero di conto bancario: _____
Data: _____	Firma: _____

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

Inviare il talloncino a: Segretariato centrale SEV, Steinerstrasse 35, Casella postale, 3000 Berna 6, oppure inviare per fax al numero: 031 357 57 58

La storia di soprusi degli abiti che indossiamo

Zero diritti

Phnom Penh, martedì 12 novembre: una donna è stata uccisa da un proiettile sparato dalla polizia. Stava scioperando insieme ad altre centinaia di operai ed operaie, per rivendicare condizioni lavorative più umane.

«I giorni seguenti questo fatto, mi sono messo alla ricerca della notizia su alcuni portali svizzeri d'informazione. Niente, nessuna traccia di ciò che è successo a Phnom Penh», denuncia a giusta ragione Rodolfo Scapozza, docente ticinese che da un anno vive a Phnom Penh e di cui il portale di informazione Tio.ch ha pubblicato un articolo. Eppure, sottolinea giustamente l'autore, si tratta di una notizia legata in modo indissolubile all'occidente. Occidente che ha già soppresso dalla memoria la tragedia di Dacca in Bangladesh, dove il crollo di una fabbrica è costata la vita a 1133 persone.

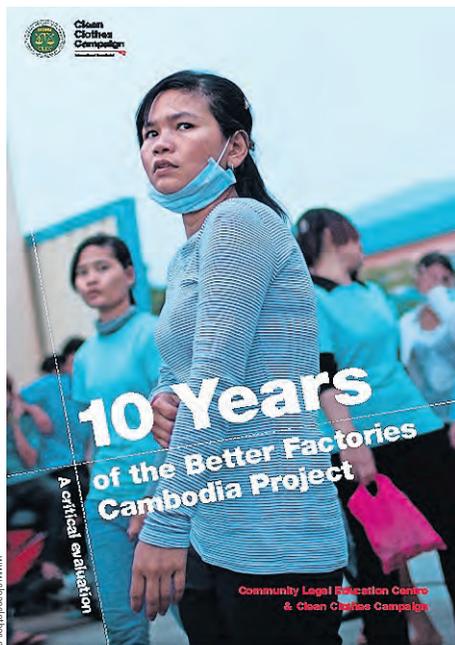
Morire per un misero pugno di riso

In Cambogia, in Bangladesh così come in altri paesi del mondo, donne e uomini perdono la vita nel rivendicare un minimo di dignità per il loro lavoro. Lavoro che assicura la produzione di abiti che indossiamo e che riempiono i nostri armadi. «Gli operai e le operaie – racconta il docente – arrivano alla mattina stipati come animali a bordo di camion o rimorchi trainati da motorini o motozappe. Una volta scesi dai camion, operai e operaie entrano dal portone e per le seguenti 10-12 ore non si vedono più. Fino a sera, quando escono e vengono caricati sui camion per il viaggio di ritorno. Accettano queste condizioni disumane perché sono l'unica opportunità per qualche soldo. Ci rendiamo veramente conto delle condizioni disumane alle quali moltissimi lavoratori so-

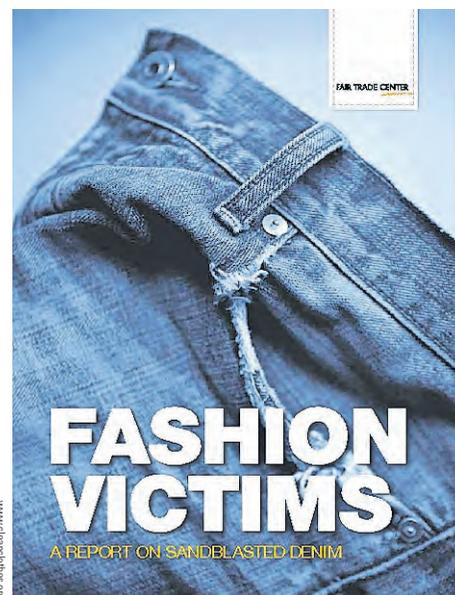
no costretti, in mancanza d'alternative, per soddisfare i nostri bisogni di consumo?», chiede il docente interpellando direttamente le nostre coscienze.

Su questa tragedia gli occhi dovrebbero essere sempre spalancati, invece preferiamo distogliere lo sguardo nella convinzione di fare, tutto sommato, un buon affare. Ma il prezzo, per le mani che hanno cucito quel pezzo di stoffa, è altissimo: si chiama sfruttamento. L'affare lo fanno solo le grandi aziende, come H&M, Gap, Levi's e Zara ben note nel mondo della moda a buon mercato. E soprattutto nel mirino delle ONG Clean Clothes e Dichiarazione di Berna, che

hanno avviato una campagna per i diritti sindacali. Diritti che il recente congresso delle donne USS a Berna – proprio a ridosso della morte dell'operaia cambogiana – ha voluto ribadire attraverso una risoluzione di solidarietà rivolta a tutte le lavoratrici ovunque nel mondo. Aderendo all'appello delle due ONG, si chiede l'immediato rispetto delle libertà sindacali e condizioni di lavoro decorose. Si chiede inoltre un salario minimo, sufficiente per garantire una vita dignitosa. Occorre



Sfruttate fino alla morte.



inoltre garantire condizioni di sicurezza in tutte le fabbriche. Ma i drammi del lavoro e dello sfruttamento succedono anche poco lontano da noi, come a Prato, in Toscana, dove 7 operaie cinesi sono morte nel rogo di una fabbrica. Nelle nostre vesti di sindacaliste e sindacalisti non solo dobbiamo sempre avere lo sguardo rivolto anche verso la periferia del benessere, ma dobbiamo favorire, per quanto possibile, un consumo critico e davvero consapevole.

frg

DENTRO LA CRONACA

DI GADDO MELANI

I mezzi della violenza

Sono stato colpito dal discorso tenuto alla Camera italiana dei deputati da Emanuela Costa, eletta nel Movimento 5 Stelle. In occasione della commemorazione per i dieci anni della strage di Nassirya, quando in un attentato morirono 19 italiani e 9 iracheni, la deputata, ricordando le vittime, ha incluso fra queste anche il kamikaze, un giovane d'origine marocchina. L'episodio è noto ed è stato rivissuto lo scorso 12 novembre, appunto nel suo decennale: un'autobomba sfondò il cancello della Base Libeccio, che ospitava i militari italiani in Iraq, seminando morte e distruzione.

Mi sono subito chiesto se il discorso di circostanza di Costa era dettato dal coraggio o dall'incoscienza. O da una coraggiosa e consapevole incoscienza. Le sue precisazioni, confuse, e la presentazione delle scuse in seguito alle vibranti proteste giunte da tutta l'aula mi inducono a optare per quest'ultima variante. Indubbiamente Costa, non aveva previsto il clamore che avrebbe suscitato e non si era preparata ad affrontarlo per sostenere sino in fondo la logica e le sue ragioni.

Il suo riferimento all'atto del kamikaze non ha avuto niente del pietismo e della compassione che si deve – si afferma – anche al nemico morto, né, tanto meno, ha voluto essere un tentativo di giustificazione del sanguinoso atto suicida. Almeno a mio parere, si è trattato di una lettura politica della violenza della guerra, con i suoi artifici e i suoi attori, una violenza che, sul terreno, non conosce né buoni né cattivi, né giusti né ingiusti nella quotidianità dello scontro armato.

Il contingente italiano in Iraq faceva parte delle truppe internazionali d'occupazione, giunte in Iraq senza alcun mandato dell'ONU, sulla base di accuse rivelatesi poi per quello che erano: un semplice pretesto per portare a termine l'operazione anti-Saddam avviata dieci anni prima e rimasta, almeno agli occhi occidentali, incompiuta. Nel novembre del 2003 si combatteva in tutto l'Iraq, nelle regioni curde, in quelle sunnite e in quelle sciite. E anche nella regione di Nassirya, che proprio qualche mese prima era stata teatro dell'offensiva sciita che era partita dalla zona meridionale di Bassorah e che aveva provocato numerosi morti fra le truppe americane e britanniche. E a Nassirya si combatterà anche nei mesi seguenti, combattimenti che vedranno in prima fila i militari italiani, come nella nota «battaglia dei ponti» dell'agosto del 2004.

Anche quanti hanno sostenuto e continuano a sostenere la giustizia dell'attacco occidentale contro «il tiranno Saddam Hussein» (ex-beniamino di USA e Gran Bretagna) non potranno negare che si trattò d'una invasione con seguente occupazione, e che ogni popolo ha diritto di difendersi da un attacco armato che giunge dall'estero.

Vero è che l'azione dei kamikaze è particolarmente odiosa, colpisce a tradimento, anche in guerra, anche se l'obiettivo è una base militare e non un agglomerato civile, ma non più di un bombardamento aereo o un lancio di missili da un drone. Quanto avviene in Palestina, in Pakistan e nello Yemen, ne è un esempio lampante.

■ Comitato centrale VPT in Ticino all'Hotel Brenscino (Brissago)

«Abbiamo le idee molto in chiaro»

Per fare da contraltare al clima piovoso, Peter Bernet ha rivolto un solare benvenuto al comitato centrale della VPT.

Dopo i consueti saluti è stato chiesto un minuto di silenzio in memoria del marito della nostra vicepresidente Barbara Spalinger, recentemente scomparso. Presenti tutti i membri del comitato centrale. Diamo il benvenuto, in qualità di ospiti, a Andrea Sabetti e Alessandro Mutti, colleghi della sezione FART, come pure a Christoph Locher della sezione SOB che sostituisce Bruno Müller. La parte statutaria viene trattata a gran velocità, altri punti hanno richiesto maggiore tempo e vivaci discussioni: FAIF, situazione finanziaria del SEV, proposte al Comitato SEV, campagna di reclutamento 2014/2015, distribuzione delle sezioni tra il comitato centrale e la com-

missione centrale. I dibattiti sono stati interrotti da una piacevole sorpresa: la conclusione di un CCL per le società degli impianti di risalita bernesi. Iniziamo con FAIF: le spiegazioni di Barbara Spalinger sono state ascoltate con attenzione. Il comitato ha deciso all'unanimità di sostenere il progetto in votazione il 9 febbraio 2014 e di fare campagna per il sì. Sul tavolo delle discussioni anche le FVP: un argomento molto delicato, poiché l'imposizione fiscale solleva molte critiche. Questo problema deve essere risolto sezione per sezione e a livello dei rispettivi cantoni di residenza. È difficile, se non impossibile, regolare la questione a livello federale e di UTP. Sarà importante informare bene i membri del SEV su questo aspetto. Durante la presentazione di Aroldo Cambi sulle finanze del SEV, si è accesa la curiosità dei membri del

comitato centrale. La cosa più strana è che la loro curiosità è stata alimentata dal nuovo sistema salariale dei segretari sindacali e dalla riforma della cassa pensioni del SEV. Aroldo li ha rassicurati dicendo che con questa riforma nessuno ci perde e che il nuovo sistema salariale corregge delle ingiustizie sui bassi salari. Sono state formulate tre proposte dalla commissione centrale, tutte accolte senza problemi. La prima riguarda il modo di affrontare le proposte al congresso: si richiede che un rapporto venga effettuato dal responsabile al Comitato SEV. La seconda auspica che le proposte archiviate secondo gli statuti SEV, siano oggetto di una lettera dettagliata alla sezione che le ha presentate, allo scopo di sapere se le riformula e se ne accetta l'archiviazione. La terza è che la voce reclutamento sia messa sempre al-

l'ordine del giorno di ciascun Comitato SEV. Le sezioni devono perseverare nel reclutamento di nuovi membri. È con insistenza che il presidente del comitato centrale CC ha invitato a non mollare la presa, prendendo come esempio l'eccellente collaborazione delle sezioni TPG, che ha seguito ogni movimento per non perdere inutilmente i colleghi quando vanno in pensione. Il progetto di reclutamento ha avuto una bella eco: ci ralleghiamo della somma di 30 mila franchi messa a disposizione su due anni e del cambiamento della retribuzione. In futuro sarà la cassa della sezione a ricevere il denaro, così potrà essere iniettato per campagne di reclutamento nelle sezioni con il sostegno del/la segretario/a sindacale responsabile. La proposta di ripartizione delle sezioni ha provocato una bella schermaglia. L'obiettivo

era di ripartire le sezioni tra i membri del CC e del CD per una maggiore efficienza in caso di mobilitazione. Il comitato centrale era molto diviso. Quindi per evitare tutte le polemiche Gilbert e Martin hanno proposto di ripresentare la questione in modo più dettagliato al prossimo comitato che avrà luogo in primavera. L'annuncio di Peter Payer in merito alla conclusione del CCL BernBergBahnen (firmato il 31 ottobre) è stato accolto tra gli applausi. La perseveranza del SEV è stata messa ben in evidenza. La VPT è da sempre stata impegnata su questo fronte.

Peter Bernet ha chiuso il comitato centrale con piglio deciso e sempre sotto una pioggia battente. Ma l'esperienza è stata interessante e radiosa nello spirito di ogni membro del comitato centrale.

Gilbert D'Alessandro

elvetino SA deve imperativamente diventare un datore di lavoro corretto e un partner sociale affidabile! Da anni il personale di elvetino SA, filiale di proprietà delle FFS al 100%, non ha nessun accesso ai locali messi a disposizione del personale. Malgrado chiare basi legali e diverse promesse di rimediare a questa situazione, collaboratori e collaboratrici devono prendere le loro pause fuori o in un ristorante. E ciò nelle basse temperature invernali e con un salario minimo di base al di sotto dei CHF 4000.- mensili.

Collaboratori e collaboratrici hanno dovuto persino ritirare la loro uniforme durante il tempo libero. La nostra richiesta di compensare questo tempo non è stata presa in considerazione. Si tratta di **lavoro gratuito!** Da anni collaboratori e collaboratrici devono andare a versare gli incassi nel tempo libero. La nostra richiesta di compensare questo tempo è stata sempre respinta. Si tratta di **lavoro gratuito!** Da anni un gruppo di collaboratori e collaboratrici

Giornata VPT Svizzera orientale: risoluzione di solidarietà

elvetino sia più corretto!



del Ticino attendono di ricevere l'indennità di percorso per recarsi al nuovo luogo di servizio. Malgrado accordi di diverso tenore, da mesi e settimane aspettiamo ancora non solo risposte nel merito, ma una con-

ferma della ricezione dei casi di protezione giuridica. Dalla fine del mese di ottobre sta circolando una petizione sulla cifra d'affari. Ci opponiamo alle sempre maggiori pressioni inferte sul personale da

parte dei sales manager, nell'intento di aumentare la cifra d'affari. Alle nostre proposte di incontro per la consegna della petizione, elvetino ci ha risposto di spedirla per posta. Nel corso della giornata VPT

Svizzera orientale è stata votata una risoluzione di solidarietà con il personale di elvetino SA con le seguenti rivendicazioni:

- elvetino SA deve assumere il proprio ruolo di datore di lavoro e partner sociale in modo più responsabile;
- l'accesso ai locali del personale in tutti i luoghi dove collaboratori e collaboratrici prendono le loro pause, deve essere possibile entro fine novembre 2013 e un'indennità deve essere pagata per il mese di novembre;
- entro fine novembre devono essere comunicate risposte vincolanti su tutti i dossier in corso con il SEV; le indennità per il tempo di percorso dei collaboratori e delle collaboratrici del Ticino devono essere pagate, come deve essere corrisposto in denaro il tempo usato per ritirare la nuova uniforme.

Finora il SEV ha rispettato le regole del partenariato sociale. È ora che anche elvetino faccia lo stesso! *SEV*

I nostri morti

La sezione PV Ticino e Moesano (pensionati) ha il mesto compito di annunciare l'avvenuto decesso dei propri soci:

Elvezio Beffa, 94 anni, Bellinzona
Flora Beretta, 81 anni, Giubiasco
Sira Bernasocchi, 87 anni, Carasso
Lidia Berta, 80 anni, Giubiasco
Sergio Bognuda, 78 anni, Gordola
Renata Brambilla, 84 anni, Bellinzona
Maria Corno, 86 anni, Montagnola
Alma Cremona, 90 anni, Arosio
Sergio Crugnola, 83 anni, Giubiasco
Lidia Dellatorre, 82 anni, Claro
Teresa-Ida Galli, 88 anni, Coldrerio

Alessandro Lunghi, 88 anni, Castione
Dante Piffaretti, 87 anni, Genestrerio
Fausto Saldarini, 76 anni, Pianezzo
Fosca Storelli, 81 anni, Brissago
Remo Stornetta, 82 anni, S. Antonino
Ezio Varisco, 86 anni, Bellinzona
Remo Visconti, 94 anni, Piotta

A tutti va un pensiero di sentita riconoscenza per la fedeltà dimostrata al nostro movimento sindacale. Ricordando questi cari colleghi e colleghe, rinnoviamo ai loro congiunti le nostre sincere condoglianze e ci scusiamo per eventuali involontarie dimenticanze.

Il comitato PV Ticino e Moesano

CONDOGLIANZE

La sezione LPV Ticino porge sincere condoglianze al collega **Emanuele Besomi**, in lutto per la perdita del caro papà Armando, per lunghi anni presidente della sezione LPV Bellinzona.

LPV Ticino

www.sev-online.ch

VPT TPL Lugano

Agende SEV 2014

Informiamo che sono arrivate le agende SEV con rispettive polizze d'assicurazione e sono in vendita presso il vice-presidente della sezione Calogero Conti Nibali, raggiungibile presso il deposito Rugi a Pregassona.
Tel. 091 800 73 92.

**AVVISO**

Venerdì 6 dicembre il segretariato SEV di Bellinzona sarà chiuso per impegni fuori sede.

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: 19 dicembre. Chiusura redazionale: giovedì 12 dicembre, ore 10.

A SPROPOSITO DI...

ROBERTO DE ROBERTIS

... sogni

Il grande pugile afroamericano Sugar Ray Robinson, nella sua autobiografia, raccontò di aver sognato la notte prima quello che gli sarebbe poi effettivamente capitato sul ring, durante l'incontro per il titolo dei pesi Welter del '47 contro Jimmy Doyle. Nel sogno era riuscito ad assestare qualche buon pugno al suo avversario, l'aveva visto stramazzone a terra, immobile con gli occhi vitrei, e aveva sentito qualcuno tra la folla urlare: «È morto, è morto!» Quel terribile sogno premonitore lo aveva talmente sconvolto da cercare, invano, fino all'ultimo di annullare l'incontro. Racconti come questo fanno parte del folklore popolare fin da tempi immemorabili. Eppure rappresentano solo un aspetto di quell'illogico teatro della mente addormentata, un teatro in cui il sognatore è, nel contempo, attore e spettatore. Profondamente influenzati dalla memoria, i sogni sono qualcosa di più di un semplice derivato mnemonico. Prendiamo, ad esempio, i cosiddetti «sogni creativi». La storia e l'aneddoto sono ricchi di esempi di poeti che sognano versi, di scrittori che architettano trame, di musicisti che intuiscono melodie e persino di scienziati che scoprono verità, che sfuggivano loro in stato di veglia. Il risultato, apparentemente una sorta di sintesi tra pensiero razionale e fantasticherie inconse, si è spesso tradotto in un effettivo slancio originale di grande creatività. Celebre il caso del chimico tedesco Friederich August Kekulé, che intuì la struttura dell'anello del benzolo dopo aver sognato un serpente che si mordeva la coda. Ma c'è anche la testimonianza più oscura del compositore italiano del XVIII secolo Giuseppe Tartini: sognò di fare un patto col diavolo – sulla falsa riga di quello che aveva fatto il Faust di Goethe – e di porgere a Satana il proprio violino. «Quanto grande fu la mia meraviglia» – scrisse – «quando lo sentii abbozzare con incredibile maestria una sonata di tanta squisita bellezza da superare i più arditi voli della mia immaginazione». Una volta sveglio Tartini si precipitò al violino, cercando di ricordare le note che aveva udito in sogno e ne uscì «Il trillo del Diavolo», per sua stessa ammissione comunque ben al di sotto dell'originale, pur se obiettivamente si tratta del miglior pezzo che egli abbia mai composto in vita sua! Ma il caso più clamoroso è senz'altro quello del grande poeta inglese Samuel Coleridge. Si era assopito sotto l'effetto dell'oppio, che all'epoca si prendeva anche come sedativo. Le ultime parole che aveva letto prima di addormentarsi erano state: «Qui Kubilay Kahn ordinò di costruire un palazzo». Coleridge si svegliò tre ore dopo con un poema di due o trecento versi bell'e pronto nella sua mente. Le immagini poetiche gli apparivano «come delle cose, senza alcuna sensazione di sforzo». Scrisse il primo mezzo centinaio di righe, ma poi venne interrotto da un visitatore. Tornando al lavoro, un'oretta dopo, scoprì che la sua immaginazione era purtroppo svanita «come le immagini sulla superficie di un corso d'acqua». Non riuscì più a continuare; infatti quel suo poema è rimasto incompiuto.

Nessuna centralizzazione della logistica d'acquisto

Un vero partenariato sociale

Il progetto della Divisione viaggiatori denominato «logistica d'acquisto 2014» è stato alla fine abbandonato. Un caso che fa scuola in materia di partenariato sociale.

Lo scorso mese di agosto la Divisione Viaggiatori FFS aveva espresso il desiderio di centralizzare la logistica di acquisto a Zurigo. I posti di lavoro d'Yverdon-les-Bains, Bienne e Olten sarebbero così stati trasferiti e, di conseguenza, per i dipendenti si sarebbe tradotto in tragitti molto più lunghi e, in certi casi, insopportabili. Per il SEV c'era un altro punto insindacabile: nel quadro della riorganizzazione, la nuova funzione di capo squadra sarebbe stata definita e regolamentata in base al Codice delle obbligazioni. Il SEV ha dato mandato al segretario sindacale Jürg Humri e al presidente centrale della sottofederazione TS, Werner Schwarzer, di sostenere la posizione sindacale. La questione relativa al tipo di contratto è stata risolta piuttosto



Un buon compromesso per tutti.

sto rapidamente. Le FFS hanno precisato che i dipendenti interessati sarebbero stati assoggettati al Contratto collettivo di lavoro. È stato invece più difficile discutere la questione del trasferimento. Siccome non è stato possibile un accordo, il sindacato ha alzato il tono e il dossier è stato ripreso dalla direzione P-OP-SB.

L'inasprimento del confronto ha portato a una soluzione

L'inasprimento del confronto e il passaggio del dossier a un'istanza superiore, ha permesso di intavolare discussioni costruttive con la direzione. L'azienda ha riconosciuto, almeno parzialmente, la pertinenza del punto di vista sindacale.

Priorità e standard uguali in tutto il paese

Una disposizione d'animo che alla fine si è tradotta in un accordo accettabile, da non confondere con un compromesso claudicante. Non ci sarà dunque nessuna centralizzazione, bensì tre centri di servizi presso gli stabilimenti industriali di Bellinzona e di Bienne e un

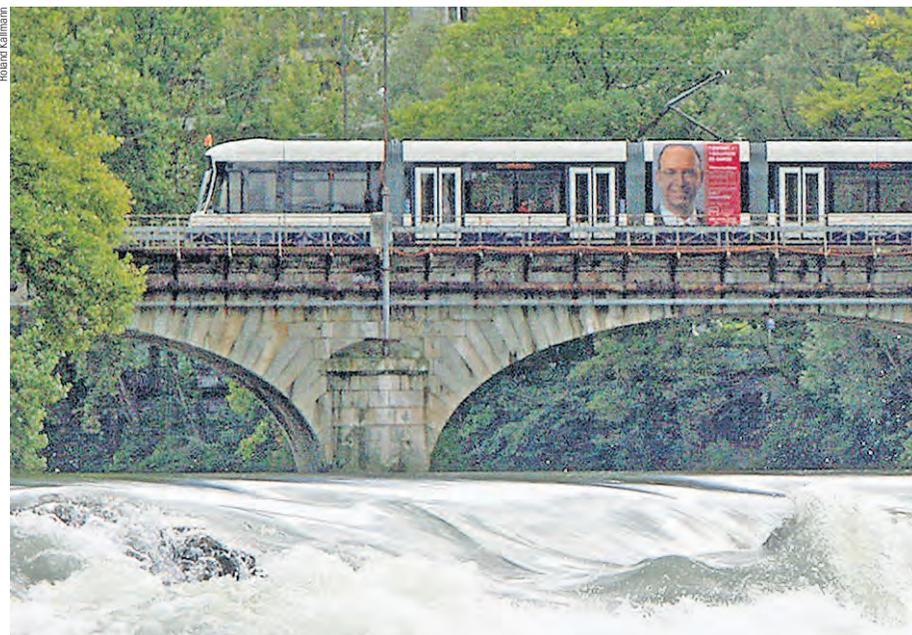
centro riparazioni a Zurigo-Altstetten. In questi centri di servizi, il lavoro sarà prevalentemente assicurato per via elettronica. Può dunque essere centralizzato; la priorità e lo standard dei compiti saranno i medesimi per l'insieme del paese. Si tratta di un punto molto importante. Alla fine soltanto il centro di Olten ha purtroppo dovuto essere sacrificato dall'operazione.

La ricerca della soluzione ha vinto su tutto

Il risultato ottenuto con il confronto e nelle trattative, mostrano la validità di un partenariato sociale che trae la sua forza nella bontà degli argomenti messi sul tappeto nel quadro dei negoziati: un confronto franco rende le soluzioni possibili. Quelle individuate in questo caso sono accettabili e applicabili senza difficoltà, tanto per l'azienda quanto per collaboratori e collaboratrici. Da ambo le parti è dunque importante imbastire un confronto di posizioni tese a raggiungere un accordo.

Peter Anliker

Photomystère: dov'è stata scattata questa foto?



La domanda di questa edizione è: «Dov'è stata scattata questa foto?»

Si può partecipare al concorso **entro mercoledì 11 dicembre 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.sevonline.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.

L'ultima edizione del concorso illustrava il suggestivo arco della stazione di Lucerna. In cima all'arco c'è una statua chiamata «Zeitgeist» (spirito del tempo), opera dallo scultore svizzero Richard Kissling.

Su www.sev-online.ch troverete una foto esplicativa.

Il fortunato vincitore dei 40 franchi in buoni Reka è:

Christoph Schnider di Schüpflheim