

# SEV '17-'18

Il rapporto sociale del Sindacato del personale dei trasporti



2017-2018

## Due mobilitazioni di rilievo

Editoriale di Giorgio Tuti, presidente del SEV

**D**ue importanti eventi hanno segnato il 2017 e il 2018, temi principali di questo rapporto sociale.

Cominciamo dallo sciopero sul Lago Maggiore, durato più di 20 giorni se si calcolano i giorni del 2017 e il singolo giorno del 2018. Alla fine si è giunti a un accordo dopo aver interpellato l'Ufficio cantonale di conciliazione. Questa lotta per la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici e per le condizioni di lavoro, segnerà per sempre tutti coloro che si sono mobilitati. E anche il nostro movimento sindacale, che opera in un contesto dove i rapporti di lavoro sono sempre più tesi.

Ci sono poi state le trattative per il rinnovo del CCL FFS/FFS Cargo. Considerato priorità numero uno per la nostra politica contrattuale, questo rinnovo ha segnato la nostra azione sindacale già a partire dal

mese di gennaio, con trattative che si sono ben presto trovate in una fase di stallo. C'è voluta tutta la determinazione dei nostri membri e dei passi falsi della controparte per ottenere un buon risultato.

Ma il 2017 e il 2018 non è stato solo questo. Ci sono state lotte e mobilitazioni in diverse ITC. Questo è segno di un impegno generale per una politica di trasporto responsabile e non contrassegnato dal sigillo ideologico legato alla concorrenza. E in questo ambito, il SEV compie ogni sforzo per impedire la frammentazione della concessione del traffico a lunga percorrenza o la concorrenza sleale degli autobus a lunga percorrenza. Il SEV lotta inoltre per impedire il ritorno del traffico merci dalla rotaia alla strada. Nella politica sociale, il SEV si è mobilitato a favore della Previdenza Vecchiaia 2020, purtroppo l'esito delle urne ci ha la-

sciato con l'amaro in bocca. In questo rapporto sociale scoprirai molti altri temi, inclusa l'integrazione degli ex membri di PUSH nel SEV-GATA. Mi sta particolarmente a cuore sottolineare il successo del cambiamento del logo, al quale hanno aderito tutte le sottofederazioni e una stragrande maggioranza delle sezioni. Un'unificazione dell'identità visiva di un semplice simbolo in un momento in cui si celebra il centenario dalla storica unione delle varie sottofederazioni ferroviarie.

Un cambiamento dell'identità visiva che riflette il desiderio di modernizzare la nostra organizzazione. Il ringiovanimento dei nostri effettivi rimane infatti la nostra priorità.

È quindi necessario guardare a tutto ciò che abbiamo fatto in passato, ma è ancora più importante guardare a ciò che faremo in futuro.

Buona lettura.

### Lago Maggiore

Venti giorni di sciopero per una lotta esemplare e nella dignità

2

### FFS

Il rinnovo del CCL FFS/FFS Cargo nel cuore dell'attività sindacale

3

### ITC

Numerose conquiste e rivendicazioni in porto anche nelle ITC

6

## Dalla parte del personale

Nel 2017 sono arrivati nuovi colleghi: Pascal Fiscalini (giugno), Yves Sancey (luglio), Wossen Aregay e Stephan Schütz (agosto). Lo stesso anno hanno lasciato il SEV Henriette Schaffter (aprile), Bruno Christen (settembre) e Baptiste Morier (dicembre). Pietro Giannoli e René Windlin sono andati in pensione. Per cinque impiegate/i il 2017 ha confermato il legame di fedeltà: Markus Fischer e Philipp Hadorn nel SEV da 15 anni, Murielle Vianin e Giorgio Tuti da 20 anni, Patrizia Pellandini Minotti da 25 anni.

Nel 2018 sono entrati nel SEV: René Zürcher (gennaio), Christoph Geissbühler (marzo), Chantal Fischer (aprile), Xenja Widmer (luglio), Tanja Schönbauer e Stefan Marti (agosto), Wolfram Siede (ottobre). Hanno lasciato il SEV: Peter Anliker (in pensione a giugno), Roman Gugger (giugno), Peter Peyer (novembre), Elena Obreschkow e Conny Barraud (dicembre).

Daniel Froidevaux è deceduto in seguito a una grave malattia. Nel 2018 la palma della fedeltà va alle donne: Franziska Schneider e Edith Graf-Litscher sono al SEV da 10 anni, Christina Jäggi da 15 anni.

## I cambiamenti in seno al comitato

Dopo le elezioni al congresso 2017, Andreas Menet, ZPV, ha lasciato il posto di presidente del comitato a Danilo Tonina, RPV (in precedenza vice-presidente). Peter Kappeler, AS, è stato eletto vice-presidente del comitato. Nel 2017 ha lasciato il comitato Pascal Fiscalini, ZPV.

I nuovi ingressi nel comitato del 2017: Carmine Cucciniello (in precedenza membro sostituto ZPV), Sabrina Tessmer, sostituita ZPV, Jan Weber, BAU, Claude Meier, presidente centrale TS (in precedenza membro sostituto), Christoph Geissbühler, membro sostituto TS, Roland Schwager, presidente centrale PV, Jean-Pierre Genevay, PV, Brigitte Fanjak, sostituita della Commissione delle donne del SEV.

Nel 2018 hanno lasciato il comitato: Alexander Bringolf, sostituito AS, Christoph Geissbühler, sostituito TS, Frédéric Nouchi, sostituito della Commissione della migrazione SEV, Sven Zimmermann, membro della Commissione Giovani. Nuovi ingressi del 2018: Manfred Schaffer, sostituito AS, Sandro Kälin, sostituito TS, Roger Gander, sostituito Commissione della migrazione.



Una parte di loro ha scelto un'altra via, ma per la maggioranza il nuovo CCL è una base da cui ripartire

### NAVIGAZIONE

# Una lotta esemplare

Angelo Stroppini

**La lotta sulle acque del Lago Maggiore resterà uno dei punti centrali delle attività del SEV nel 2017 e nel 2018. Dopo una lotta di oltre 20 giorni, è stato negoziato un CCL, entrato in vigore nel 2019, dopo il passaggio dall'Ufficio cantonale di conciliazione.**

Diciamolo subito, non abbiamo raggiunto tutto quanto ci saremmo aspettati, ma più di così non era oggettivamente possibile ottenere. E i primi ad esserne consapevoli sono proprio i dipendenti ex NLM che hanno approvato all'unanimità il CCL, consapevoli che lo stesso è stato il frutto di una conciliazione e non di una normale trattativa fra le parti. Il classico prendere o lasciare che per i dipendenti avrebbe però significato, in caso di mancata accettazione, l'applicazione del regolamento aziendale in uso sulle sponde del Ceresio a Lugano, come pure un allontanamento dei sindacati nel dialogo di paritenariato sociale.

#### Una lunga vertenza e la compattezza dei marinai

In questa lunga vertenza vanno comunque ricordate alcune cose. La prima, che solo grazie alla forte compattezza di questi marinai, l'anno scorso è stato possibile garantire a tutti quelli che hanno deciso di restare un posto di lavoro e le condizioni salariali dell'ex datore di lavoro per tutto il 2018. La seconda, che durante il turbolento 2018, l'unione tra loro non è mai venuta a meno e questo ha permesso di ottenere un CCL sicuramente migliorativo rispetto al regolamento aziendale di Lugano. Da notare, che pure quest'ultimo sotto alcuni aspetti verrà adeguato e questo proprio grazie alla pressione esercitata dai colleghi di Locarno. Un beneficio indiretto su cui riflettere. Ma la cosa più importante, è che questi marinai hanno dimostrato in modo continuativo all'opinione pubblica come il

lavoro e le condizioni lavorative vanno difese e possono essere difese. Non a proclami, ma con i fatti.

Questi marinai non si sono mai prestati a farsi strumentalizzare da nessuno, in particolare da schieramenti politici o movimenti vari che in varie fasi della loro lotta hanno cercato di cavalcare la loro compattezza. No, hanno deciso loro e solo loro in modo autonomo nelle loro assemblee. Ad accompagnarli sin dall'inizio con una coriacea perseveranza i sindacati SEV, Unia e OCST che si sono mossi all'unisono a favore della causa di questi dipendenti. Tra gli attori dei vari sindacati è nata così un'amicizia che va ben oltre gli schieramenti sindacali che a volte purtroppo frenano e logorano l'attività sindacale stessa.

#### La storia infinita di questo Contratto collettivo di lavoro

Che doveva essere negoziato un CCL era stato messo nero su bianco nei punti dell'intesa che ha permesso la fine dello sciopero siglato tra Consiglio di Stato e sindacati nel luglio del 2017. Subito dopo la nascita del Consorzio, che come si ricorda non fu ad inizio gennaio ma solo a primavera, i sindacati hanno immediatamente chiesto l'inizio delle trattative per l'elaborazione del CCL. Per le maestranze e i sindacati, i temi più scottanti riguardavano le componenti finanziarie e la tutela dei dipendenti stagionali. La cronologia di quanto accaduto in primavera e in estate nell'ambito delle trattative è stata per usare un eufemismo, intensa ed impegnativa ma non ha prodotto praticamente nulla in termini di risultati concreti. E questo, nonostante una giornata di sciopero del 3 luglio 2018. Per questo motivo, i sindacati in settembre hanno chiesto l'intervento dell'ufficio cantonale di Conciliazione. Ne sono seguite trattative intense con SNL e 5 sedute presso l'ufficio cantonale di Conciliazione sotto la Direzione del Consigliere di Stato Christian Vitta. L'ultimo

incontro presso l'Ufficio di conciliazione si è tenuto lo scorso 22 novembre e l'assemblea del personale ha ratificato l'accordo il 4 dicembre. Un voto unanime da parte dell'assemblea, che denota il grande sostegno di cui ha beneficiato il testo negoziato. L'assemblea ha sottolineato il punto dolente relativo ai livelli salariali previsti, ritenuti troppo bassi per dei dipendenti che subivano mediamente delle diminuzioni di salario rispetto alla situazione attuale, solo in parte mitigate dalle misure transitorie concordate sotto l'egida dell'Ufficio cantonale di conciliazione. I sindacati e l'Assemblea dei dipendenti hanno comunque confermato e comunicato la loro soddisfazione per il risultato raggiunto e hanno ringraziato il consigliere di Stato Christian Vitta per l'impegno profuso attraverso l'Ufficio cantonale di conciliazione.

#### E per il futuro?

Sindacati e maestranze condividono con la direzione SNL la certezza che la firma di questo CCL permetterà di sostenere al meglio lo sviluppo dell'attività sul lago, nell'interesse di tutte le parti in causa, del turismo e della popolazione residente nella regione, che desiderano peraltro ancora una volta ringraziare per il sostegno dimostrato a più riprese.

Maestranze e sindacati sono pienamente consapevoli come questo CCL rappresenti una base su cui lavorare e l'obiettivo per le prossime trattative dovrà essere quello di migliorarlo.

Di fatto, una compagnia di navigazione sui laghi ticinesi, pubblica e turistica, difficilmente potrà viaggiare unicamente con le proprie gambe. Il turismo legato al lago resta un tassello importantissimo per l'economia del nostro Cantone. Riconoscerne l'importanza è fondamentale come pure lo è capirne le difficoltà oggettive di chi è chiamato a gestirla fornendo adeguate prestazioni al territorio. In questo senso, una politica seria e lungimirante non potrà far finta di non tenerne conto.

## Conflitto: le tappe

**25 giugno 2017:** le maestranze entrano in sciopero contro il licenziamento di 34 dipendenti sul bacino svizzero.

**1° luglio 2017:** centinaia di persone esprimono solidarietà ai lavoratori; il corteo parte dal debarcadere fino alla Piazza Grande di Locarno. I dipendenti incassano il sostegno di esponenti politici e dei lavoratori di Lugano Airport, FART e Officine di Bellinzona.

**2 luglio:** sale la tensione. La polizia disperde un gruppo di persone che a bordo di pedalò e barchette stava impedendo l'approdo della nave Verbania.

**12 luglio 2017:** gli scioperanti sfilano a Bellinzona e consegnano quasi 13'500 firme a sostegno delle loro richieste: mantenimento del posto di lavoro e attuali condizioni salariali.

**14 luglio 2017:** accordo trovato tra le parti grazie alla mediazione del Cantone e della Città di Locarno.

**15 luglio 2017:** le maestranze tornano al lavoro  
**3 luglio 2018:** nuova giornata di sciopero a causa degli esiti infruttuosi dei negoziati CCL.

**Settembre 2018:** i sindacati si rivolgono all'Ufficio cantonale di conciliazione.



Il 24 settembre 2017, la riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 è stata respinta dal 52,7 per cento dei votanti. Il decreto federale sul finanziamento supplementare dell'AVS mediante l'aumento dell'IVA è stato bocciato sia dal Popolo che dai Cantoni. Il SEV era favorevole a questa riforma, in linea con il suo testo d'orientamento sulla politica sociale.

Il 25 settembre 2017, la gioventù SEV con la sottofederazione AS, ha consegnato alle FFS una risoluzione che chiede salari più elevati e migliori opportunità di avanzamento. Obiettivo parzialmente raggiunto con il CCL FFS 2019. La giornata della migrazione del 2017 è stata annullata, ma quella del 2018 ha riscosso un grande successo!



Per le loro rivendicazioni, i giovani hanno organizzato un'azione davanti alla sede delle FFS

# FFS Un CCL rinnovato grazie ai membri!

Vivian Bologna

**La mobilitazione del SEV a favore del CCL delle FFS ha costituito uno dei punti forti degli ultimi due anni, ma non l'unico. Non sono infatti mancati temi caldi nemmeno all'interno delle Divisioni. Incaricato del dossier FFS, Manuel Avallone ripercorre il 2017 e il 2018.**

**Manuel, ora, a bocce ferme, cosa ricordi delle negoziazioni per il CCL FFS del 2018?**

Innanzitutto la capacità di mobilitarsi dei membri del SEV, il cui interesse verso il proprio contratto collettivo è emerso sin dal lancio del sondaggio, a cui ha partecipato una buona percentuale. Questo ci ha permesso di depositare un elenco di rivendicazioni in linea con le risposte raccolte durante il sondaggio.

Inoltre, le reazioni dei membri del SEV sui mezzi di comunicazione delle FFS al momento dell'azione del SEV e la partecipazione alla manifestazione nazionale del 18 giugno 2018 sono stati decisivi nel quadro dei negoziati.

1400 ferrovieri sono scesi in piazza per difendere le proprie condizioni di lavoro e di assunzione.

**Il CCL è stato approvato dall'85% dei delegati della conferenza CCL del SEV. Che ne pensi di questo risultato?**

Direi eccellente: rispecchia la qualità del risultato ottenuto, oltre al fatto che disponiamo di una delegazione rappresentativa dei nostri membri. Abbiamo cercato di tenere sempre conto dei pareri della base - raccolti nell'ambito del sondaggio e delle conferenze CCL - ma anche dei commenti pervenuti dopo le nostre comunicazioni periodiche e in occasione delle varie azioni.

Per quanto riguarda il contenuto, le rivendicazioni sproporzionate della direzione FFS ci hanno facilitato il compito. Il personale dell'azienda e i nostri membri non potevano accettare l'eliminazione di prestazioni quali la settimana di vacanza supplementare per gli over 60, l'indebolimento della protezione dal licenziamento o la soppressione delle indennità regionali, per non citarne che alcune.

E infine vorrei ringraziare tutti e

rilevante (le quote associative) è diminuita dell'1,5% circa - una tendenza che purtroppo si protrae già da diversi anni.

Cerchiamo di fronteggiare questa tendenza con un'attenta politica di spesa, per mantenere l'equilibrio finanziario nonostante le avversità. Dobbiamo realizzare investimenti oculati e mirati, soprattutto per attrarre nuovi soci e non peggiorare ulteriormente il grado di organizzazione. Occorre migliorare la presenza nella superficie, rinnovare la veste e ribadire le nostre (buone) argomentazioni.

A parte questo, la fonte di reddito più Aroldo Cambi è il responsabile delle finanze

tutte per l'impegno dimostrato: senza questa fiducia reciproca tra i membri e l'organizzazione sarebbe stato impossibile giungere a dei CCL adeguati: danke, merci, grazie.



Manuel Avallone il 18 giugno 2018.

## Riorganizzazioni infinite presso Viaggiatori, Gruppo e Immobili

### Divisione P

Profilo professionale P-OP-ZBS  
Il 1° gennaio 2018 P-OP-ZBS ha introdotto nuovi profili professionali. Questo provvedimento riguarda 2774 collaboratori, la maggior parte del settore Manutenzione, in cui sono state assegnate le funzioni di tecnico di manutenzione livelli I-IV. Il SEV ha ricevuto numerose richieste di protezione giuridica. Nella maggior parte dei casi le FFS si sono rifiutate di apportare correzioni alle assegnazioni dei nuovi profili professionali e di conseguenza alcuni ricorsi sono stati trasmessi al Tribunale amministrativo federale.

### Accompagnamento alla clientela 2020

Con il generale allontanamento delle FFS dalla superficie cambiano anche i requisiti per gli agenti del treno. Entro la fine del 2021 verranno raggruppati i profili professionali del personale dei treni di Lunga percorrenza (LP), Traffico regionale (TR), nonché Rilevamento delle frequenze (Fire) e Sorveglianza P. L'immediato intervento del SEV ha permesso di ottenere alcune correzioni nella formazione.

Con il nuovo profilo professionale cambierà anche la struttura dell'accompagnamento dei treni. Le FFS ridimensionano il doppio accompagnamento integrale dei treni.

### WEP

Dal progetto «FFSagili2020» è nato il progetto parziale «Ulteriore sviluppo di FFS Viaggiatori» che prevede il cambio della sede di lavoro per 400 collaboratori. Il settore numericamente più colpito, l'Operation Center Viaggiatori (OCP), viene trasferito da Berna a Olten. Molti collaboratori non accettano questo trasferimento e intendono dare le dimissioni, con una conseguente perdita di conoscenze specialistiche. Nonostante l'assenza di strutture operative, il progetto è stato attuato. Inaccettabile l'atteggiamento di P-HR che nelle lettere d'intenti ha manifestato pressioni e minacce di licenziamento. Le FFS non hanno voluto entrare nel merito delle richieste del SEV e fare concessioni più ampie ai collaboratori.

### Settori centrali e divisione Immobili: rapporto sociale

Come ormai ovunque, nemmeno i Settori centrali e la divisione Immobili

delle FFS sono stati risparmiati da svariate riorganizzazioni, sviluppi o «Box-moving». Con il progetto Operating Model Finance (OMF) viene riorganizzato il settore Finanze: il riassetto riguarda anche le sezioni finanziarie delle divisioni Infrastruttura e Viaggiatori. Ogni riorganizzazione all'interno delle FFS va vista nel contesto del programma di risparmio RailFit 20/30, nell'ambito del quale il SEV difende sempre gli interessi dei membri che ovviamente cerca di rappresentare in modo coerente. Nel quadro di un progetto pilota (che proseguirà fino al 2020) nei settori NMD, HR-SRT e IT, verranno applicati obiettivi a livello di team fino al 100%.

Il SEV accompagna questo programma molto attentamente. Qualora dovessero essere confermati i timori del SEV, ossia che a causa di questi obiettivi dei team alcuni singoli membri debbano subire conseguenze negative quali mobbing o emarginazione, il SEV si opporrà in modo risoluto contro il proseguimento e l'estensione di questi approcci.

Jürg Hurni e Manuel Avallone

## Infra e Cargo

Dopo gli eventi di Rastatt, che hanno offuscato il risultato finanziario 2017 di FFS Cargo, le FFS hanno decretato una cura radicale per la loro affiliata. Nonostante il progetto «Struko» e il taglio di circa 145 impieghi, finalizzati a ridurre del 20% i costi strutturali, un altro duro colpo è stato inferto nel mese di gennaio 2018: malgrado le molte rassicurazioni, FFS Cargo ha infatti annunciato una revisione dei punti di servizio con l'obiettivo di ridurre gli effettivi di personale di ulteriori 330 FTE entro il 2020.

Questa decisione precipitosa ha messo sull'attenti non solo il SEV, ma anche il mondo politico: vi è pur sempre la prescrizione di rafforzare nuovamente FFS Cargo con il nuovo Consiglio d'amministrazione, il proprietario di minoranza e i frutti della nuova legge sul trasporto di merci. Secondo il SEV, questa strategia di riduzione è diametralmente opposta a un posizionamento delle risorse che consenta di partecipare nei prossimi vent'anni a una crescita del traffico merci superiore, stando alle previsioni, al 40%.

Nonostante i risultati soddisfacenti del 2018, da FFS Cargo non si delinea ancora nessun acquietamento.

Probabilmente FFS Cargo non riuscirà ad evitare una mobilitazione massiccia del personale per riportare l'azienda sulla retta via.

Infra: anche nel 2017 e 2018 l'unica costante è stata la mancanza di stabilità. Pur non bissando il 2016, quando al culmine della riorganizzazione sono stati registrati 17 progetti rilevanti per il programma, le conseguenze di tutti questi progetti nonché i nuovi progetti, hanno provocato continue preoccupazioni e numerosi nuovi casi problematici tra il personale.

Il 2018 è stato caratterizzato da un tema importante: la prevista riduzione di ben 104 posti di lavoro presso Telecom FFS. Grazie al nostro intervento questo provvedimento è stato rimandato al 2021. Nonostante siano state mitigate le conseguenze per il personale, questo taglio secondo il SEV è irresponsabile. Un altro tema affrontato è stato quello della pianificazione degli intervalli in FN, AT-OCT, AT-UEW, AT-KUF. Nel settore della manutenzione sono state modificate le strutture dei team, prima che nell'autunno 2018 venisse posta la questione NORS. Philipp Hadorn e Urs Huber



Oltre 20 mila persone a Berna in difesa della parità.

RETROSPETTIVA

# La parola alle immagini e alla loro forza



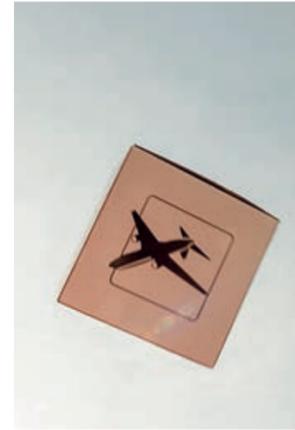
Eurobus ha ottenuto una concessione per le linee a lunga percorrenza. Il SEV è andato sul terreno per fornire informazioni. Christian Fankhauser e Fritz Haenni (tpf autobus, a destra) l'8 novembre a Neufeld.

**Vivian Bologna**

Gli anni 2017 e 2018 sono stati ricchi di azioni e manifestazioni politiche o sindacali, sia interne, sia esterne al SEV. Lotte, dunque molto reali, racchiuse anche nella forza delle immagini. Esattamente come

la nuova linea editoriale del Giornale del SEV, siamo convinti che un'immagine a volte conta più di 1000 parole per la sua forza di impatto.

Ecco dunque una breve panoramica di alcuni dei momenti chiave che hanno segnato i nostri ultimi due anni di attività.



Jörg Matter

Gli ex PUSH entrano ufficialmente nel SEV in occasione del Congresso 2017



Jörg Matter

Caro Meyer, ovunque tu sia sentirai la nostra voce. Il 18 giugno 2018, migliaia di cartoline spiccano il volo indirizzate al CEO di FFS. 1400 messaggi dei dipendenti preoccupati per il loro CCL.



Manu Friedrich

Un'alleanza strategica nel settore della logistica. FAIRLOG nasce nel 2017: SEV, syndicom e Unia si uniscono per migliorare le condizioni di lavoro nel trasporto merci e nella logistica.



Jörg Matter

Il SEV critica da anni la concorrenza nei trasporti pubblici, voluta dall'UFT e dal DATEC. In occasione del Congresso del 2017, l'ex ministra dei trasporti assiste senza fiatare alla distruzione dei trasporti pubblici.



Arnette Bourdellier

La parità: per le donne svizzere una lotta continua. Il 22 settembre 2018 a Berna, la delegata alla parità del SEV, Lucie Waser, in piena azione davanti a 20 mila persone.

## PANORAMICA

# Lotte e contratti collettivi presso le ITC della Svizzera

Barbara Spalinger, Chantal Fischer, Françoise Gehring, Vivian Bologna

**A seguito della revisione della LDL, che ha comportato l'adeguamento di numerosi CCL, il periodo in esame ha registrato un numero di negoziati molto più elevato del solito.**

Presso le Imprese concessionarie di trasporto in Ticino tra il 2017 e il 2018 sono stati rinnovati i Contratti collettivi di lavoro (CCL) di TILO, AMSA (Autolinee mendrisiensi), TPL (Trasporti pubblici luganesi), FLP (Ferrovia Lugano-Ponte Tresa). Elementi di rilievo: presso **TILO** introduzione di un modello di prepensionamento per tutto il personale; presso **AMSA** estensione del pensionamento anticipato a tutto il personale e leggero aumento della scala salariale. Sono state difese con successo le 40 ore di lavoro settimanali alle **TPL** e ridefinite le funzioni di picchetto e le relative indennità, corrette verso l'alto. Per quanto riguarda **FLP** sono state leggermente migliorate tutte le indennità ed è stata introdotta una classe di eccellenza, per migliorare l'evoluzione della scala salariale. Presso le **FART** è stato negoziato un nuovo modello di tempo di lavoro con l'introduzione delle 40 ore settimanali per il personale dell'esercizio entrato in vigore dal 01.01.2019. Dopo l'intervento del SEV presso l'Ufficio federale dei trasporti per il rispetto della ripartizione annuale del servizio, questo è stato introdotto. Di conseguenza è stato aumentato il personale presso il comparto bus e le assenze sono diminuite. Grazie alla lotta è stato possibile ottenere con la **SNL** un CCL per i dipendenti attivi sul Lago Maggiore in vigore dal 2019 (cfr. pagina 2), della durata di tre anni e frutto di una complessa negoziazione che ha visto anche il coinvolgimento dell'ufficio cantonale di conciliazione.

## BLS e SOB

Alla BLS le modifiche nell'ambito della durata del lavoro sono state negoziate in modo costruttivo e soddisfacente per entrambe le parti e inoltre sono state introdotte misure specifiche per i collaboratori più giovani. Tuttavia poco dopo si è tornati bruscamente alla realtà: in relazione al progetto di risparmio «Best Way» si è giunti a trattative per il piano sociale. Il SEV è comunque riuscito a rendere accettabile in particolare la protezione dal licenziamento per i collaboratori più anziani.

Anche alla Südostbahn si è dovuto lottare affinché la revisione della LDL non provocasse un netto peggioramento per il personale. La battaglia è stata vinta e l'attuale regolamentazione delle pause è rimasta invariata. Meno soddisfacente il battibecco sull'aumento del salario per il personale di locomotiva e dei treni che ha



Per i conducenti di bus il lavoro è sempre più stressante

reso necessario il ricorso a un tribunale arbitrale. La decisione si fa quindi attendere. Non in tutti i casi è stato possibile compensare in modo accettabile la soppressione dei supplementi di tempo per le pause, ad esempio alle Appenzeller Bahnen. Particolarmente irritante è stata anche la trattativa salariale di fine 2018: con la direzione erano stati negoziati miglioramenti adeguati, rifiutati successivamente in maniera arbitraria dal Consiglio d'amministrazione. Il personale ha protestato, invano.

## Rhätische Bahn (RhB)

Anche con questa impresa il programma 2018 prevedeva trattative sul Contratto aziendale. Il nuovo Contratto aziendale apporta ulteriori miglioramenti in un quadro d'impiego già buono. L'aumento del carico legato agli adeguamenti della LDL nell'ambito della regolamentazione delle pause è stato perlopiù compensato attraverso supplementi di tempo. Ora il personale dispone di modelli di lavoro volti alla riduzione del tempo di lavoro individuale. Su questo aspetto sarà determinante che RhB adegui l'organico affinché questi modelli possano essere effettivamente applicati.

Dopo la fusione della Bremgarten-Dietikon-Wohlen-Meisterschwanden-Bahn (BDWM) e del settore Wynental- und Suhrentalbahn (WSB) della aar bus+bahn nella Aargau Verkehr AG i negoziati estremamente costruttivi svoltisi l'11 luglio hanno portato alla firma di un nuovo Contratto aziendale. La direzione, chiaramente consapevole dell'importanza della stima e del riconoscimento verso i collaboratori, ha promesso che il nuovo Contratto aziendale non peggiorerà le condizioni di lavoro di nessun collaboratore. Tra le disposi-

zioni, diverse tra WSB e BDWM, spesso sono state scelte quelle più vantaggiose per il personale. Il buon clima di trattative sociali ha notevolmente contribuito al consenso quasi univoco dei membri. Il settore autobus della vecchia aar bus+bahn ha assunto una propria autonomia come Busbetrieb Aarau AG (BBA) e avrà un proprio CCL, le cui trattative devono ancora essere completate.

Nel 2017 alla asm sono stati radicalmente rielaborati i CCL per ferrovia e autobus, con esito positivo. Alla fine del 2018 è stato inoltre ulteriormente sviluppato il Contratto aziendale di Stadtbus Chur (ora Bus und Service AG BuS).

Nel settore dei servizi ferroviari i due CCL esistenti di elvetico e Rhätia Werte (ora Panoramic Gourmet) sono stati rielaborati, compiendo passi decisivi nella giusta direzione. Si è aggiunto il nuovo CCL di LSG Sky Chef, una nuova azienda sul mercato, che ha rilevato una parte delle prestazioni, e di conseguenza anche molte delle condizioni di lavoro, di elvetico.

## Mobilizzazione conducenti VMCV

Gli ultimi due anni sono stati movimentati per i VMCV. I membri del SEV si sono mobilitati e i conducenti dei VMCV hanno chiesto una gestione del tempo di lavoro che tenesse maggiormente conto della vita familiare e sociale. Lunedì 19 giugno 2017 numerosi conducenti hanno sostenuto i colleghi della Commissione consultiva dei turni di servizio prima di un negoziato cruciale. Il conflitto si è inasprito e lunedì 12 marzo 2018 una folta maggioranza dei conducenti di autobus dei VMCV ha manifestato il proprio malcontento indossando una fascia rossa in segno di collera. All'origine di questa azione la mancata approvazione del budget che avrebbe

potuto mettere fine a una situazione di sotto organico. I conducenti temevano che l'azienda non avesse sufficienti risorse finanziarie per assumere altro personale. I problemi di governance sono stati evidenziati attraverso la mobilitazione del personale. Il direttore ha scelto il pensionamento anticipato nell'agosto 2018, dopodiché la situazione è tornata alla normalità.

## MBC

È stato un fine 2018 teso alla MBC. A suscitare il malcontento i salari dei nuovi collaboratori assunti senza esperienza nel settore dei trasporti pubblici, superiori a quelli dei colleghi con più anni di servizio. Il 1° novembre 2018 sul tavolo del direttore della MBC è arrivata una petizione con 88 firme (su 112 conducenti). Nel marzo 2019 è stata individuata una soluzione.

## TPG: la mobilitazione è stata utile

I conducenti dei TPG si sono mobilitati contro la carenza di personale. Dopo l'annuncio di sciopero per il 21 marzo 2018, la direzione aziendale ha sottoposto la questione alla Chambre des relations collectives de travail (CRCT); dopodiché è stata raggiunta un'intesa. Nell'aprile 2018 le parti hanno sottoscritto un accordo volto a migliorare le condizioni di lavoro attraverso l'assunzione di 101 persone nell'arco di tre anni, oltre alla naturale fluttuazione del personale, e l'aumento dell'offerta. Queste assunzioni permettono inoltre di organizzare meglio il lavoro a turni dei «volanti», che potranno così conoscere i propri orari per tutto l'anno e sapere se lavoreranno al mattino, di pomeriggio o la sera. Questi lavoratori e lavoratrici infatti non avevano orari fissi e i turni venivano comunicati loro solo quattro giorni prima.

«I TPG s'impegnano inoltre a formare i collaboratori più polivalenti», aggiunge Valérie Solano. Infine dal mese di luglio 2018 i salari sono stati indicizzati del +0,5%. Per quanto riguarda la partecipazione finanziaria all'assicurazione malattia, dal 1° gennaio 2019 il relativo importo è stato integrato nel salario. L'accordo prevede inoltre degli sviluppi sul fronte sanitario. Un medico del lavoro indipendente può intervenire in base a un mandato ed emanare delle raccomandazioni.

## Piccoli progressi alla RATP Dev

Dopo la minaccia di sciopero nel marzo 2018 e la consultazione della CRCT, a maggio la RATP Dev si è impegnata a migliorare le condizioni di lavoro. I sessanta salariati dell'azienda subappaltatrice delle linee tpg hanno chiesto orari di lavoro meno impegnativi (con giornate lavorative al massimo di dieci ore, contro le tredici attuali), delle agevolazioni sui pasti, salari allineati a quelli dei TPG e locali pausa dotati di WC. Il 14 maggio 2018 il SEV e la RATP Dev hanno trovato un compromesso. Il direttore dell'azienda subappaltatrice si è impegnato a «razionalizzare gli orari riducendo le pause morte», «a rivedere verso l'alto le condizioni di attribuzione» delle agevolazioni sui pasti e ad assumere due-tre conducenti in più oltre ai tre già previsti per una nuova linea. Inoltre è stato ottenuto un locale pausa degno di tale nome. La rivendicazione dei salari è trattata nel quadro della rinegoziazione del CCL GEST.

## MOB

I membri del SEV hanno temuto per la chiusura del centro operativo di Zweisimmen. Grazie alla mobilitazione del personale, sostenuta dal SEV, il centro è stato salvato e i collaboratori non dovranno spostarsi a Montreux! A fine 2018 il personale di vendita del MOB, preoccupato dalla progressiva chiusura degli sportelli, ha chiesto di essere preventivamente ascoltato dalla direzione per poter avanzare proposte alternative.

## TransN

Il personale dei TransN ha partecipato al sondaggio del SEV. La direzione ha accettato di creare un gruppo di lavoro paritetico, sostenuto da un medico del lavoro, al fine di attuare misure volte a migliorare il benessere dei salariati. La messa a concorso delle linee di autobus 612 e 613 ha suscitato incomprensioni tra il personale. Come ha potuto il Cantone mettere a rischio i posti di lavoro relativi alle linee gestite dalla propria compagnia? È stata AutoPostale ad aggiudicarsi l'appalto, prima che venisse reso pubblico lo scandalo di questa azienda. Il SEV si batte contro questa logica della concorrenza e ha ottenuto alcune salvaguardie nel Cantone del Giura.

CONGRESSO 2017

## Adottati sei testi di orientamento

**Vivian Bologna** All'ultimo Congresso del 2017 sono stati adottati sei testi d'orientamento, fra cui una novità: quello sulla digitalizzazione.

Il testo d'orientamento sul sindacato richiama la necessità per le sottofederazioni e le sezioni di porre particolare attenzione al reclutamento sistematico e rigoroso di nuovi soci (vedi anche a pagina 3). È necessario influenzare positivamente l'evoluzione degli effettivi SEV attraverso campagne di reclutamento mirate e un sostegno professionale alle sezioni. Occorrerà concentrarsi in particolare sui giovani dipendenti dei trasporti pubblici, che vanno convinti ad aderire al SEV. Nel 2018 il SEV ha riorganizzato il reclutamento con un gruppo composto da tre persone: Toni Feuz, Xenja Widmer e Chri-

stoph Geissbühler.

Basandosi sul testo d'orientamento protezione della salute e della sicurezza al lavoro, il SEV ha iscritto nel CCL FFS il diritto di non essere raggiungibili (vedi il testo a fronte di Daniela Lehmann sulla digitalizzazione). Il SEV si è anche impegnato a migliorare gli orari di lavoro nelle imprese. Ha anche condotto un'indagine nel ramo professionale degli autobus della VPT. Le cifre sono preoccupanti: oltre la metà degli intervistati si sente stressato e un terzo guida in stato di forte stanchezza (sonno).

Per quanto riguarda la politica dei trasporti svizzera ed europea, le attività erano incentrate sulla lotta contro l'apertura del mercato (vedi a pagina 8), mentre il disimpegno di Cargo è stato oggetto di un importante lavoro politico e sin-

dacale (vedi a pagina 3).

La novità del Congresso del 2017 è stata sicuramente il testo d'orientamento sulla digitalizzazione della mobilità: il SEV esige che la digitalizzazione non sia adoperata per mascherare misure di risparmio e che vengano messe in atto misure di protezione della salute dagli effetti della digitalizzazione. I vantaggi in termini di produttività e di tempo devono essere adeguatamente distribuiti così da migliorare la qualità della vita di tutti (vedi a fronte).

A livello di politica contrattuale, il principale cambiamento concerneva la possibilità di stipulare dei CCL anche senza un mandato diretto dei diretti interessati.



I testi nella versione integrale sono reperibili su [sev-online.ch](http://sev-online.ch)

Nell'ambito della politica sociale, l'innalzamento a 65 anni dell'età di pensionamento AVS delle donne rimane un boccone alquanto amaro, almeno fintanto che le donne subiranno discriminazioni salariali. Il SEV sosteneva la riforma della previdenza 2020, tuttavia respinta a settembre 2017.

LDL

# Revisione OK

**Martin Allemann**

La commissione LDL ha lavorato per quasi otto anni alla revisione della legge federale sulla durata del lavoro e della relativa ordinanza (OLDL).

La commissione ha trasferito la consultazione di dettaglio a una commissione tripartita ad hoc composta da membri della commissione LDL (rappresentanti delle imprese e dei lavoratori) e una delegazione dell'UFT. Consiglio nazionale e Consiglio degli Stati hanno approvato all'unanimità il testo finale nel giugno del 2016, mentre il Consiglio federale ne ha decretato l'entrata in vigore il 9 dicembre 2018 (cambiamento d'orario). La revisione ha permesso di eliminare diverse contraddizioni tra legge e ordinanza, adeguando nel contempo il campo d'applicazione. Il sessantatreesimo giorno di riposo ha introdotto un miglioramento e una suddivisione più opportuna in base al tipo di esercizio ha reso la LDL più chiara e comprensibile. Invece



di regolamentazioni per il traffico locale sono state definite nuove linee con traffico di punta. Le eccezioni sono ora negoziabili unicamente con il consenso del personale. Abbiamo dovuto accettare un peggioramento materiale unicamente sul fronte delle pause fuori dal luogo di servizio. Il SEV è tuttavia chiaramente dell'opinione che la metà dell'aumento di produttività debba andare a vantaggio del perso-

nale interessato. A prescindere dal peggioramento riguardante le pause fuori sede, complessivamente siamo riusciti ad inserire nella revisione regole più chiare per i dipendenti dei trasporti pubblici. In particolare, vi sono state precisazioni in merito ai turni e alle assegnazioni. Come sempre dopo una revisione, dobbiamo ora chiedere alle aziende di rispettare le nuove disposizioni e negoziare regole ove necessario.

l'impiego delle newsletter ai soci durante le trattative per il CCL FFS/FFS Cargo SA è stato un successo, in termini sia di tasso di apertura della newsletter che di reazioni delle affiliate e degli affiliati.

Un altro cambiamento importante riguarda il nuovo logo dal 1° novembre 2018. Anche le sottofederazioni hanno adattato il loro. Se aggiungiamo l'adeguamento o la creazione dei loghi di oltre 120 sezioni, non possiamo che rallegrarci di questa transizione.

COMUNICAZIONE

## Nuovo logo

**Vivian Bologna** La comunicazione del SEV ha continuato a rinnovarsi. Arrivato a settembre 2018, il nuovo giornale dà lustro alle immagini su una carta più spessa e con un carattere tipografico più leggi-

bile. Sotto il profilo dei contenuti, l'attenzione è rivolta al dialogo con i soci e alla valorizzazione dei percorsi delle attiviste e degli attivisti.

Per quanto riguarda la strategia digitale, la pagina FB ha più fan e

CARTA BIANCA di Daniela Lehmann

# Digitale

Il congresso 2017 si è svolto sotto il segno della Mobilità 4.0.

Dopo l'approvazione, durante il Congresso 2017, di una presa di posizione sulla digitalizzazione della mobilità, negli ultimi due anni sono stati perseguiti i seguenti due temi fondamentali.

### Integrazione della presa di posizione all'interno del SEV

A tale scopo è stata elaborata la presentazione PowerPoint «Effetti, prospettive, richieste dal punto di vista del sindacato SEV», a disposizione dei segretari sindacali per eventi delle sottofederazioni e delle sezioni.

### Digitalizzazione nel CCL FFS

I temi riguardanti la digitalizzazione erano parte integrante delle cinque rivendicazioni centrali del SEV. Abbiamo tra l'altro ottenuto il diritto di non essere reperibili e il diritto di studiare le informazioni durante l'orario di lavoro. Inol-

tre, l'idoneità al mercato del lavoro è stata sancita nel CCL. Nell'accordo (ex patto) sulla promozione e lo sviluppo dei collaboratori e sulla garanzia di competitività sul mercato del lavoro nell'era digitale è stata inserita la possibilità discrezionale di fare il punto della propria situazione (pit stop).

### Fondo per la digitalizzazione

Il fondo paritetico di nuova creazione, alimentato dalle FFS con un contributo di 10 milioni di franchi, analizza le sfide che la digitalizzazione porrà sul lungo termine alla Svizzera e alle FFS e l'impatto sulle lavoratrici e sui lavoratori. Il SEV ha potuto presentare la sua posizione sul tema della digitalizzazione al colloquio dell'UTP «Essere umano e digitalizzazione: così sosteniamo la trasformazione digitale nei TP» e alla conferenza dell'USS «Digitalizzazione? Formazione continua!».

Daniela Lehmann è responsabile del dossier SEV 4.0

AVIAZIONE



## Buona integrazione degli ex Push

**Philipp Hadorn** Al congresso SEV 2017 abbiamo accolto diverse centinaia di nuovi colleghi e colleghe precedentemente organizzati presso PUSH e passati collettivamente a SEV-GATA.

Molti di loro hanno come datore di lavoro Swissport Ginevra o Swissport Zurigo. Il nostro settore organizzativo del traffico aereo accoglie, oltre al «ramo principale» Swiss International Airlines, anche colleghe e colleghi di Swissport Baggage Ginevra e Zurigo, Priora, ISS, Cargologic e altri ancora.

I nuovi colleghi si sono integrati perfettamente nella sezione, nel comitato e nelle commissioni. Nell'ambito delle trattative per il nuovo CCL, ai colleghi di Swissport Zurigo è stato chiesto un intenso lavoro. Riunendo le forze è stato possibile far entrare in vigore il nuovo CCL il 1° gennaio 2019. Per molti interessati i risultati superano le aspettative.

A destare preoccupazione è l'incertezza sulla proprietà delle aziende Swissport, appartenenti dal 2015 al gruppo cinese HNA che,

però, sta valutando una vendita. Gli scambi tra i diversi settori del SEV richiedono altro tempo. I soci non hanno praticamente percepito i ritardi nell'organizzazione delle risorse interne al SEV, grazie agli sforzi straordinari profusi dal team del trasporto aereo (come ore supplementari e «rinuncia» alle vacanze) per non mettere a repentaglio l'integrazione e i risultati delle trattative. Purtroppo le iniziative di reclutamento ne hanno risentito e l'avvio di singoli partenariati sociali non è (ancora) riuscito. L'allineamento progressivo dei contributi sociali richiede inoltre innumerevoli colloqui, scambi di e-mail e telefonate che interessano anche i nostri servizi ai soci.

Simultaneamente occorreva portare avanti anche le trattative per il CCL Swiss, in vigore dal 1° gennaio 2018. Le negoziazioni successive per l'elaborazione di un nuovo sistema salariale sono ancora in corso.

SEV-GATA, il trasporto aereo nel SEV, è una storia di successo con un potenziale degno di nota!

## CAMBIO DI TESTIMONE

Pigr



SEZIONE FERROVIARIA ETF

# Giorgio Tuti a Bruxelles



Giorgio Tuti all'ultima manifestazione dell'ETF a Bruxelles (marzo 2019)

Elisa Lanthaler

**Nel marzo 2017 Giorgio Tuti è stato eletto presidente della sezione ferroviaria della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ETF.**

La sezione conta 83 sindacati ferroviari di 37 Paesi europei che rappresentano circa un milione di dipendenti. Nel dicembre 2017 Giorgio Tuti ha inoltre assunto le redini del dialogo sociale nel settore ferroviario. Il dialogo sociale è una piattaforma comune dell'UE attraverso la quale i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori possono emettere raccomandazioni e stipulare o negoziare accordi vincolanti.

**Cosa ti ha spinto a candidarti alla presidenza?**

La politica svizzera dei trasporti pubblici è sempre più caratterizzata da tendenze che nascono a Bruxelles. Prendiamo ad esempio i quattro pacchetti ferroviari. La Svizzera si trova al centro dell'Europa e spesso deve recepire e applicare decisioni di Bruxelles. Su questo fronte tuttavia è meglio partecipare alla creazione delle condizioni quadro ed esercitare un influsso in questa direzione nelle sedi preposte.

Prima della mia nomina ovviamente ne abbiamo discusso all'interno del Comitato SEV: volevo rendermi disponibile ad assu-

mere questa carica solo se il Comitato lo ritenesse ragionevole e utile per il SEV.

**Di cosa vi occupate all'interno dei gremi?**

La sezione ferroviaria stabilisce un piano d'azione quadriennale. I punti centrali dell'attuale mandato riguardano una campagna per un traffico ferroviario sicuro e sociale e la lotta al dumping sociale.

L'obiettivo principale del dialogo sociale consisteva innanzitutto nello stendere un programma di lavoro, cosa che negli ultimi anni non è più stata fatta. L'attuale programma di lavoro mira tra gli altri obiettivi ad aumentare la percentuale di presenza delle donne nella ferrovia, lanciare un progetto sull'impatto della digitalizzazione e migliorare la sicurezza nel settore.

**Le tue aspettative rispetto alla carica di presidente sono state confermate?**

Dopo due anni di esperienza noto che l'integrazione funziona. Le relazioni tra la Svizzera e l'UE non sono qualcosa di astratto, bensì una collaborazione reciproca. Riguardando ciò che è stato raggiunto in questi primi due anni, capisco che siamo sulla strada giusta per ottenere risultati efficaci. E ci sono già i primi segnali: per «Women in Rail» e nella lotta al dumping qualcosa si è mosso e abbiamo raggiunto i primi successi. Possiamo dire di essere partiti con il piede giusto.

CARTA BIANCA di Daniela Lehmann

## Impegnati contro la concorrenza

**N**egli ultimi due anni l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) ha attuato in modo coerente la PROPRIA visione dei trasporti pubblici, che include più concorrenza, un'ulteriore apertura del mercato e un accesso facilitato al mercato per le imprese private e orientate al profitto.

Il SEV si è opposto con veemenza alle concessioni per autobus nazionali a lunga percorrenza. Fra le altre cose, nei comuni con fermate di autobus a lunga percorrenza è stata condotta un'indagine dalla quale sono emersi moltissimi interrogativi da parte dei comuni interessati. Inoltre, a livello parlamentare ci siamo impegnati, con modesto successo, per un inasprimento della legge federale sul trasporto di viaggiatori sul fronte delle condizioni da soddisfare per ottenere una concessione.

Dopo aver appreso del fallimento delle trattative tra BLS e FFS, ci siamo ap-

pellati a voce e per iscritto a un'ampia schiera di enti evidenziando che la soluzione migliore è quella di pianificare, gestire e coordinare l'esercizio del traffico a lunga percorrenza da un'unica fonte, come finora, sotto una concessione globale a lungo termine. Purtroppo le FFS e la BLS non sono riuscite ad accordarsi e hanno presentato domande di concessione separate. Le FFS hanno tentato un'azione legale contro la successiva decisione dell'UFT di concedere diverse concessioni. La decisione è ancora in sospeso.

Inoltre, dal punto di vista della politica dei trasporti siamo stati alquanto impegnati con i resoconti sul traffico viaggiatori internazionale (ferrovia/bus) e sulla valutazione del potenziale di sviluppo di FFS Cargo.

Daniela Lehmann è coordinatrice della politica dei trasporti per il SEV.

FVP

## Imposizione dolorosa

**Vincent Brodard** Negli ultimi due anni la discussione sulle facilitazioni di viaggio per il personale FVP non ha registrato sviluppi. Sia per il personale attivo che per i pensionati la tassazione delle FVP è una dolorosa realtà. Inoltre nel giugno 2018 è stata eliminata la riduzione «6 al prezzo di 5» sulle carte giornaliere FVP. La nozione di sconto «usuale» viene applicata sistematicamente dalle autorità fiscali e quindi gli sconti superiori al 20% sono soggetti a tassazione. Alle richieste già presentate in passato dal SEV (pagamento Reka,

deposito dell'AG) non è stato dato seguito. Il nostro interlocutore, l'UTP, dal canto suo non può costringere ad alcunché le imprese di trasporto. L'unico piccolo passo avanti: è stata affrontata la questione del passaggio della carta FVP verso lo SwissPass che probabilmente verrà concretizzato già nel 2019. Ciò consentirà di limitare possibili discussioni politiche e pubbliche che provocano gelosie nei confronti del personale dei trasporti, dei familiari o dei pensionati.

IMPRESSUM

**Editore:** Sindacato del personale dei trasporti SEV

**Tiratura:** 50 000 copie

**Redazione e impaginazione:**

Dipartimento della comunicazione del SEV

**Traduzione:**

Marco Gehring, Communications SA

**Prestampa:**

AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

**Stampa:**

Mittelland Zeitungsdruck AG,  
Neumattstasse 1, 5001 Aarau  
www.mittellandzeitungsdruck.ch