

CCL TPL

Un sì condizionato dall'assemblea del personale.

Pagina 7



FVP

Sulle Facilitazioni di viaggio per il personale (FVP) si pagano imposte. E questo crea continuo malumore.

Pagina 13



ETF

Giorgio Tuti al timone del dialogo sociale.

Pagina 16

L'industria aeronautica non significa solo spiccare il volo, c'è anche un'attività al suolo con il personale di terra

L'aviazione tra terra e cielo

Con il recente ingresso degli ex membri di PUSH, il SEV ha di molto rafforzato la propria posizione nell'industria aeronautica.

L'aviazione è un ambiente complesso: molte società internazionali stanno lottando per quote di mercato. Per garantire che ciò non vada a scapito del personale e delle sue condizioni di lavoro, i sindacati devono prestare molta attenzione negoziando buoni contratti collettivi di lavoro (CCL). Il personale di terra (per esempio tecnologia, amministrazione, fornitura, servizi) ha un partner affidabile nel SEV. Perfetto, dunque, il motto della sezione SEV-GATA: «Pronti per il decollo!». Il nostro giornale vi offre due reportage dai due aeroporti svizzeri: Zurigo Kloten e Ginevra-Cointrin.



alle pagine 8 e 9

Il personale di terra è indispensabile per il corretto funzionamento dell'aviazione.

Giornata VPT Ticino

A pochi giorni dal primo Digital Day della Svizzera, anche la VPT Ticino si è presa il tempo di soffermarsi su un tema che ci accompagnerà per i prossimi anni. La digitalizzazione è un processo che non può essere fermato, ma va governato perché avrà un grande impatto sulle condizioni di lavoro di tutti, anche nel settore dei trasporti pubblici.

a pagina 6

L'Ufficio federale dei trasporti vuole approfondire le verifiche

Per ora Domo Reisen resta ferma al palo

■ Bus a lunga percorrenza: l'ufficio federale dei trasporti (UFT) vuole proseguire le valutazioni su Domo Reisen a cui ha per ora negato la concessione. «Possiamo essere soddisfatti che Domo Reisen non abbia per ora ottenuto una concessione. Prendiamo atto che l'UFT ha deciso di prendersi del tempo per analizzare seriamente la situazione, in particolare per verificare che Domo Rei-

sen rispetti le condizioni per la concessione» ha detto Daniela Lehmann. Il SEV fa pure notare che il traffico ferroviario sulle linee a lunga distanza è parte integrante del servizio pubblico che comporta il finanziamento di linee non redditizie. Invece queste compagnie di autobus a lunga distanza non hanno le stesse spese poiché non partecipano ai costi di infrastruttura; oltre tutto le con-

dizioni a cui il loro personale deve essere sottoposto non sono chiare. In base ad un sondaggio del SEV presso i comuni e i cantoni, risulta inoltre che sono state espresse opposizioni nette e chiare alla sosta di Domo Reisen, in particolare a causa dei costi infrastrutturali generati dagli autobus.

alle pagine 2 e 3

IN BREVE

**Uber piratato:
57 milioni di dati
sottratti all'azienda**

Un impressionante furto di dati è stato denunciato dalla società Uber, che offre il noto servizio di trasporto con autista attraverso l'omonima piattaforma. Pirati informatici già identificati dall'azienda avrebbero sottratto le informazioni di 57 milioni di utenti e di migliaia di autisti. Tra i dati rubati figurano nominativi, indirizzi e-mail, numeri di telefono e delle patenti dei conducenti. Secondo Uber sarebbero invece al sicuro i numeri delle carte di credito. La società avrebbe nel frattempo identificato i responsabili e pagato ben 100'000 dollari agli hacker in cambio della completa eliminazione delle informazioni finite in loro possesso. Ma i guai per l'azienda non finiscono qui. Alcuni top manager sono stati accusati di molestie sessuali e molti dipendenti accusano un clima di lavoro «tossico».

**Trasporto merci:
la ferrovia guadagna terreno**

Nel 2016, per il quarto anno consecutivo, il traffico merci ferroviario ha riguadagnato parti di mercato su quello stradale. Rispetto all'anno precedente, le prestazioni di trasporto della ferrovia sono aumentate dello 0,9%, mentre quelle della strada sono diminuite dell'1,5%. Sono questi alcuni risultati della statistica del trasporto merci realizzata dall'Ufficio federale di statistica (UST). Nel 2016 le prestazioni di trasporto sulla rete stradale e ferroviaria svizzera hanno totalizzato 27,8 miliardi di tonnellate-chilometro (una tonnellata-chilometro corrisponde al trasporto di una tonnellata per un chilometro), lo 0,6% in meno rispetto all'anno precedente. Il calo è da ricondurre al trasporto merci su strada (-1,5%), mentre il trasporto merci su rotaia ha registrato un lieve aumento (+0,9%).

Bus a lunga percorrenza: l'ufficio federale dei trasporti (UFT) vuole proseguire le valutazioni

L'UFT prende tempo ed è meglio così

Non ci saranno autobus Domo Reisen al prossimo cambio di orario. L'UFT deve ancora analizzare a fondo la domanda dell'azienda. È ora di stappare lo champagne? La risposta di Daniela Lehmann.

Domo Reisen conoscerà il destino della sua domanda di concessione durante il primo trimestre del 2018; come noto l'azienda vuole coprire le tratte San Gallo-Zurigo-Ginevra, Zurigo-Aeroporto-Basilea-Lugano e Coira-Zurigo-Sion. La sua do-



John Mauer

manda di concessione comporta collegamenti una o due volte al giorno. Domo Reisen spera di lanciare la sua offerta l'11 marzo 2018. Intervista a Daniela Lehmann, coordinatrice della politica dei trasporti presso il SEV.

Daniela, segui attentamente questo dossier. Possiamo rallegrarci della decisione dell'UFT?

Possiamo essere soddisfatti che Domo Reisen non abbia per ora ottenuto una concessione. Prendiamo atto che l'UFT ha deciso di prendersi del tempo per analizzare seriamente la situazione, in particolare per verificare che Domo Reisen rispetti le condizioni per la concessione. L'azienda deve inoltre assicurarsi di avere le fermate necessarie su queste linee.

Fermate che non sono scontate per molte città e comuni...

Domo Reisen afferma di avere tutte le garanzie per risolvere questo problema e l'UFT deve verificare. Abbiamo scritto a 38 città e paesi per conoscere la loro posizione sull'arrivo degli autobus a lunga percorrenza sul loro territorio. Sono state espresse opposizioni nette e chiare, in particolare a causa dei costi infrastrutturali generati dagli autobus a lunga percorrenza e del sovraccarico di traffico che questi autobus portano a città già saturate. Inoltre questa concorrenza alle imprese sovvenzionate disturba parecchi. Queste autorità pubbliche ritengono infine che le direttive della Confederazione non siano sufficientemente chiare per accordare una concessione.

Domo Reisen dice di poter lanciare la sua offerta l'11 marzo. È realistico?

Difficile da dire. L'UFT ha riaffermato la sua apertura ad altre offerte. Ciò suggerisce che



Domo Reisen per ora resta lì dove è

non è soddisfatto di Domo Reisen? Ciò che è chiaro per il SEV è che queste linee di autobus a lunga percorrenza non soddisfano le esigenze della popolazione. A nostra conoscenza, non è stato effettuato alcun se-

rio studio di mercato per stimare se tale necessità esista.

Alla fine, perché opporsi a questi autobus a lunga percorrenza? Se una persona vuole raddoppiare il suo

tempo di viaggio non ne ha forse il diritto, come dicono i difensori della liberalizzazione?

Potremmo effettivamente vedere le cose da questa angolazione, tranne che le regole del

gioco sono imperfette. Ad esempio, il traffico ferroviario sulle linee a lunga distanza è parte integrante del servizio pubblico che comporta il finanziamento di linee non redditizie. Inoltre, queste compagnie di autobus a lunga distanza non hanno le stesse spese poiché non partecipano ai costi di infrastruttura; oltre tutto le condizioni a cui il loro personale deve essere sottoposto non sono chiare. L'UFT dice che sono quelle usuali nel settore. Ma di quale settore stiamo parlando? Per il SEV, si tratta di traffico a lunga distanza. È quindi il CCL delle FFS a fare stato. In verità diffidiamo dell'analisi dell'UFT perché nel dossier Crossrail - che voleva impiegare macchinisti a 3500 franchi al mese - il calcolo delle condizioni usuali dell'UFT non è stato molto trasparente. Temiamo, in questo contesto, che a pagare il prezzo del bus low cost sia di nuovo il personale.

Vivian Bologna

Crisi presso la distribuzione del personale di locomotiva presso le FFS

Il Sopre semina ancora problemi

I problemi con il sistema informatico «Sopre» creano forti pressioni sul personale.

I problemi sulla guida del treno sono simili a quelli che hanno tormentato la pianificazione del personale treno dal mese di giugno 2016. Ora in questo settore i problemi sono quasi risolti, ma permangono irregolarità nei conteggi mensili.

Una storia senza fine

Malgrado le FFS lavorino da più di sei anni sul «Sopre» insieme al fabbricante e che l'introduzione del sistema per chi guida i treni è stata rinviata dalla primavera 2017 a novembre 2017, una nuova crisi è scoppiata: la qualità dei dati che il sistema ricava da altri pro-

grammi è insufficiente e la prestazione è cattiva. Il punto è che chi si occupa della distribuzione non ha una visione di insieme in caso di imprevisti, come le perturbazioni o i ritardi dei treni. Di conseguenza non può reagire rapidamente. Tutto ciò si tramuta, inevitabilmente, in ulteriori ritardi e nella soppressione dei treni. Pure i cantieri annunciati troppo tardi possono creare problemi. Tutte le persone interessate sono messe sotto pressione, tanto da raggiungere i limiti della sopportazione psichica e fisica. Gli eterni problemi con il «Sopre» agiscono negativamente sull'esercizio e sull'ambiente di lavoro; tutto ciò pesa evidentemente sul personale. Il SEV ha sempre tematizzato il «Sopre» nelle discussioni con i

responsabili. Ora la «task force» è chiamata a mettere a posto una serie di cose.

Punti da chiarire

Attualmente, come detto, è stata avviata una task-force sui seguenti punti:

- prestazione del sistema
- qualità insufficiente dei dati
- curva di apprendimento
- accettazione del sistema
- sostiene (nella superficie)
- funzionalità,
- gestione perturbazioni,
- pianificazione a corto termine del carico lavorativo.

Che cosa succederà se «Sopre» non funzionerà correttamente al cambio di orario? «Siccome molti turni e luoghi di ricovero dei veicoli sono nuovi nella pianificazione, non si può più ricorrere all'esper-

ienza accumulata nell'attuale orario» spiega il vicepresidente della LPV Marjan D. Klatt. «Ciò riguarda i processi di trasferimento durante l'esercizio, nonché la fornitura e la rimobilizzazione dei veicoli per la manutenzione, anche durante il giorno. Importanti perturbazioni dell'esercizio rappresentano grandi difficoltà». I responsabili promettono miglioramenti nella prima settimana del nuovo orario, ma pianificano anche misure alternative. «Speriamo che «Sopre» funzioni entro il cambio di orario. In gioco c'è la stabilità dell'orario e la salute del personale» ha detto il segretario sindacale del SEV Jürg Hurni.

FI

Insoddisfazione presso la Polizia dei Trasporti

Il SEV lancia un sondaggio

Sulla base delle informazioni raccolte presso gli agenti della polizia dei trasporti, che sono circa 220, risulta che ci siano elementi di discordia tra il corpo e i dirigenti. Alcune decisioni, e soprattutto il modo con cui sono state prese, ha creato dei dissapori. Insomma lo stile «Si fa così punto e basta!» con cui vengono prese decisioni unilaterali, non vanno giù e sono fonte di insoddisfazione. Al fine di capire fino in fondo il malessere presso la polizia dei trasporti, il SEV ha deciso di promuovere un sondaggio sulla soddisfazione del personale. Il questionario - che garantisce l'anonimato - è stato distribuito nei giorni scorsi sui luoghi di lavoro. Il SEV tratterà evidentemente con la massima riservatezza i dati



raccolti. Il segretario sindacale Jürg Hurni, responsabile del dossier, spera che il maggior

numero di poliziotti compilerà il questionario entro il 18 dicembre.

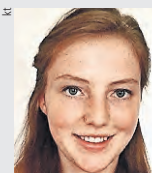
FI

EDITORIALE

#MeToo è la parola dell'anno, e non senza motivo: l'hashtag è stato lanciato dall'attrice Alyssa Milano dopo lo scandalo che ha travolto il produttore cinematografico statunitense Harvey Weinstein. Con questo hashtag Milano ha voluto mostrare - con successo - quanto sia diffuso il problema delle molestie sessuali. Il suo tweet ha raccolto 68 mila risposte, con migliaia di donne che, da tutto il mondo, hanno riferito delle loro esperienze.

«L'hashtag #MeToo mostra che la violenza contro le donne è un problema sociale globale.»

Karin Taglang, redattrice



La violenza contro le donne va oltre le molestie sessuali. Anche in un paese «sicuro» come la Svizzera, le donne sono vittime della violenza quotidianamente, sia che si tratti di violenza sessuale, domestica o verbale. Al mio lavoro nel SEV mi sento al sicuro, ma cosa succede se sono sola al buio dopo il lavoro? E che dire delle donne che accompagnano i treni? Sono colpite da diverse forme di aggressione: sputi, insulti, attacchi verbali, insomma aggressioni giorno dopo giorno! Il SEV ha riconosciuto da tempo il problema e in occasione dell'ultimo congresso ha chiesto una centrale nazionale a cui annunciare le violenze contro il personale del trasporto pubblico. Il numero di aggressioni è in aumento e le conseguenze si fanno sentire sulla salute, anche pesantemente. Alla giornata di formazione delle Donne SEV (leggere pagina 11) hanno partecipato oltre 130 donne la Federazione europea dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti hanno pure lanciato una campagna contro la violenza sulle donne nei trasporti pubblici.

Il successo virale dell'hashtag #MeToo mostra chiaramente che la violenza contro le donne è un problema sociale globale. Ma ha anche - e questo è ancora più importante - stimolato la discussione pubblica a riguardo. Centinaia di migliaia di donne hanno subito violenza e violenza sessuale, ma non avevano mai avuto il coraggio di parlarne. #MeToo ha favorito le manifestazioni delle denunce. Denunce spesso difficili perché spesso ci si vergogna delle aggressioni subite e si vuole dimenticare tutto rapidamente. Invece dobbiamo fare esattamente il contrario: urlare ad alta voce e dire agli altri delle esperienze vissute. Questo vale anche per le donne in Parlamento, molestate dal consigliere nazionale PPD Yannick Buttet, accusate di immoralità. Parlarne aiuta a tirar fuori da sé il dolore, incoraggia le/gli altri a illustrare al pubblico quanto è grande il problema. E per fortuna associati e associate possono contare sul SEV.

FFS Infrastruttura: correttivi alla Pianificazione degli intervalli

Finalmente un po' di ordine

Prima la bella notizia: per il 2018 la direzione di FFS Infrastruttura ha autorizzato a breve termine 10,5 posti nel settore Pianificazione degli intervalli di Orario e design della rete. Ecco però che FN si dà nuove strutture e taglia sei posti di lavoro. Che le idee e le logiche di pensiero dei responsabili di progetto stavolta vadano a buon fine? Di certo non per i colleghi che perdono il loro posto.

I collaboratori supplementari così autorizzati saranno chiamati a contribuire nella gestione del nuovo assetto organizzativo con moderni strumenti. Quest'anno alla Pianificazione degli intervalli la situazione si era fatta insostenibile. Sebbene in singole regioni il personale abbia fornito centinaia di



Eccessivo carico di lavoro

ore supplementari, il livello dei servizi si è continuamente deteriorato. Significa, in particolare, che la pianificazione era fatta sempre più all'ultimo momento e in una situazione d'emergenza. Chi annega nel lavoro e magari deve programmare altri cantieri per la prossima settimana non è in grado di gestire il futuro. Da quasi un anno il SEV era a conoscenza della situazione. Si è continuato a sopprimere posti, sebbene il lavoro non mancasse certamente. Da allora siamo intervenuti a più riprese, con indicazioni sempre più concrete. Ad

agosto siamo riusciti a ottenere un incontro con i responsabili, che hanno dovuto confermare quanto sostenuto dal SEV. Che ora finalmente «si intervenga» è merito evidentemente anche delle «controparti» della Pianificazione degli intervalli: imprese di trasporto ferroviario e organizzazioni di progetto ed esecutive hanno sperimentato direttamente gli effetti della mancanza di risorse di personale. Dovendosi confrontare con tempi di pianificazione troppo ristretti hanno probabilmente reagito con forza.

red

IL DISASTRO ERA ANNUNCIATO



Era chiaro a tutti in che misura la situazione a Infrastruttura FN Pianificazione degli intervalli fosse divenuta insostenibile. Che ora la direzione della Divisione autorizzi come misura d'emergenza a breve termine 10,5 nuovi posti in un settore che ne conta una cinquantina, ha quasi del miracoloso!

E ci si meraviglia...

«Finalmente!», si potrebbe dire. Restano però domande senza risposta: come si sono potuti togliere altri rematori ad una barca che lotta contro la tempesta? Perché non si è dato ascolto ai collaboratori e si è continuato ad ignorarli? Per quale ragione non si è agito quando il SEV si è presentato munito addirittura di documenti interni, dove si parla apertamente di Grounding e di «spalle al muro», di mancato rispetto dei termini nei confronti di acquirenti, di partner ecc.

Oltretutto, si è trasferito al Centro per il mercato del lavoro un collaboratore attivo da lungo tempo, cercando di sostituirlo con stagiaires ecc. Una situazione vista spesso: l'importante è non ammettere a qualsiasi costo errori di pianificazione.

Il caso del resto è un classico: si trasforma, si riorganizza, i ranghi del personale sono sempre più esigui e ridimensionati in modo troppo ottimismo. Determinante è la pianificazione teorica, non la realtà delle cose. Se è previsto che splenda il sole, così dev'essere, anche se fuori diluvia. A FN Pianificazione degli intervalli il disastro non era solo annunciato, lo si è costruito in casa. Non vogliamo sapere il prezzo delle conseguenze di una programmazione meno che ottimale per i partner. Fino a quando dovremo vedere che l'importante è risparmiare, costi quel che costi! Responsabili? Ovviamente nessuno...

Urs Huber, segretario sindacale e responsabile del team SEV Infrastruttura

PROGRESSI NEL TRASFERIMENTO DEL TRAFFICO MERCI TRANSALPINO

Le misure per il trasferimento del traffico merci transalpino dalla strada alla rotaia sono efficaci: da luglio 2015 a giugno 2017 il numero dei transiti di autocarri e autoarticolati attraverso le Alpi è nuovamente diminuito (- 5,6 %), mentre il traffico merci ferroviario è aumentato del 18,8%. A fine 2016 la sua quota di mercato era del 71%. È ciò che risulta dal rapporto sul trasferimento del traffico adottato dal Consiglio federale il 1° dicembre 2017.

Il numero dei transiti di autocarri e autoarticolati attraverso le Alpi è sceso a 975 000 all'anno. Nel contempo il traffico merci transalpino su ferrovia ha registrato un nuovo netto aumento, raggiungendo nel 2016, con il 71 per cento, una quota di mercato record rispetto alla strada. La Svizzera rimane quindi al primo posto tra i Paesi vicini. La nuova ferrovia transalpina (Alptransit), la tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni e la riforma delle ferrovie hanno migliorato la

competitività del traffico merci su rotaia. Come già esposto nell'ultimo rapporto sul trasferimento del traffico, non sarà però possibile raggiungere l'obiettivo di trasferimento di 650 000 transiti annui attraverso le Alpi entro il 2018. Il Consiglio federale propone di mantenerlo e di attendere i dati successivi agli aumenti di capacità e produttività generati dall'ultima di Alptransit, dall'ampliamento delle relative tratte d'accesso e dalla realizzazione del corridoio di 4 metri.

Nel secondo semestre 2017 la chiusura totale della tratta di Luino, dovuta ai lavori di ampliamento per la realizzazione del corridoio di quattro metri, ostacolerà il trasferimento del traffico merci alla rotaia. Nel suo rapporto il Consiglio federale presenta anche una prima analisi dell'interruzione, durata sette settimane, della tratta della valle del Reno in agosto e settembre 2017. In questo periodo il traffico merci transalpino su rotaia ha conseguito risultati migliori di quanto temuto in un primo tempo, riuscendo a

mantenere circa due terzi del normale volume di trasporto. La strada ha registrato non più di 1000 transiti settimanali supplementari di autoarticolati e autocarri attraverso le Alpi svizzere, riprendendo così solo una piccola parte dei trasporti ferroviari soppressi; la maggior parte è stata assorbita dalle industrie attraverso la gestione dei magazzini.

A giudizio del Consiglio federale occorre fare tutto il possibile affinché la chiusura della tratta della valle del Reno rimanga un evento isolato. A tal fine vanno presi opportuni provvedimenti nell'ambito dei lavori di costruzione, nel coordinamento dei cantieri come pure attraverso un'adeguata gestione del traffico in caso di perturbazioni. La chiusura di questa tratta ha dimostrato che un evento di tale durata o di portata internazionale non può essere gestito esclusivamente a livello nazionale. Il Gover no è quindi favorevole a far sì che gli esistenti organismi preposti ai corridoi europei per il traffico merci su rotaia rafforzino l'attività.

Nell'ambito del rapporto sul trasferimento del traffico 2017 il Consiglio federale ha altresì esaminato, in adempimento del postulato 14.4170 depositato dalla consigliera nazionale Viola Amherd, se debba essere reso obbligatorio il ricorso a treni navetta per il trasporto di merci pericolose attraverso il Sempione. È giunto alla conclusione che prima di prendere una decisione occorre effettuare un'analisi del rischio. Raccomanda inoltre di prendere in esame la possibilità di un impegno volontario da parte del settore dei caricatori per aumentare la sicurezza stradale lungo il tragitto del Sempione. Il numero delle imprese interessate è chiaramente determinabile. Il Consiglio federale accoglierebbe con favore un accordo tra il Canton Vallese e tali imprese, volto a ridurre il numero dei trasporti di merci pericolose a un livello accettabile per la popolazione.

Comunicato stampa

È quanto chiede l'Unione sindacale svizzera

Più CCL e aumenti salariali

Negli ultimi mesi, la situazione economica è sensibilmente migliorata. La ripresa c'è. Allo stesso tempo, è cresciuto anche il rincaro. Le trattative salariali già ultimate tengono ancora poco conto del nuovo contesto. Ora sono necessari aumenti salariali dell'1,5%-2%.



Ancora molti salariati non coperti da CCL

Negli ultimi tempi le prospettive per l'economia svizzera sono rapidamente migliorate beneficiando di salutari schiarite. La situazione economica è infatti migliorata nei paesi in cui la Svizzera esporta e la sopravvalutazione del franco si è ridotta in misura sorprendentemente ampia. In parallelo a

questi indicatori di una chiara ripresa, il rincaro è aumentato per la prima volta in cinque anni. Lo scorso ottobre era dello 0,7%. E a questo si aggiunge il forte aumento dei premi delle casse malati. Il rincaro sarà confermato anche l'anno prossimo a causa dell'aumento del prezzo del petrolio e a causa

dell'aumento dei prezzi dei prodotti importati dovuto al deprezzamento del franco.

Uno sguardo sugli accordi salariali conclusi fino ad oggi, mostra che i datori di lavoro prestano troppa poca attenzione a questa nuova situazione. L'analisi di questi accordi mostra anche che, ad eccezione

del principale settore dell'edilizia, spesso gli aumenti salariali sono stati raggiunti nei settori con un CCL; è il caso, per esempio, di Givaudan (1,5% di aumento più 20.- per i premi delle casse malati) e Feldschlösschen (+ 2,5% per i salari minimi). Vi sono però segnali di un'evoluzione problematica, specialmente nei settori non coperti da CCL. Secondo i dati dell'Ufficio federale di statistica, i salari nominali sono aumentati solo dello 0,2% nella prima metà dell'anno. Meno che con gli accordi salariali per il 2017, che prevedevano un aumento di circa lo 0,5%. Si può quindi presumere che a causa del rincaro nullo o negativo, i meccanismi di aggiustamento dei salari (ad esempio, la compensazione dei prezzi) siano stati soppressi.

Una realtà da correggere rapidamente, altrimenti i salari reali delle persone interessate caleranno inesorabilmente. I datori di lavoro devono insomma rifare i compiti. L'Unione sindacale svizzera (USS) chiede nuovamente aumenti salariali tra l'1,5% e il 2%. Chiede inoltre più CCL contenenti chiari disposizioni sui salari come, per esempio, nel settore del commercio al dettaglio, nel settore del giornalismo e dell'assistenza all'infanzia. I CCL garantiscono una distribuzione salariale più equilibrata tra salari bassi e alti e tra i sessi. Impediscono gli abusi e il dumping salariale.

USS

Intervista alla nuova segretaria centrale dell'Unione sindacale svizzera

I redditi alti sempre più in alto

Isabel Martinez, la nuova segretaria centrale dell'USS, continua le sue ricerche sulla distribuzione dei salari. Nella sua ultima pubblicazione, mostra che in Svizzera i salari dei super ricchi continuano a crescere. E che, anno dopo anno, i ricchi sono spesso sempre gli stessi. Le abbiamo rivolto quattro domande.

■ Isabel Martinez, sei una specialista dei salari. I redditi dei super ricchi si sono ridotti a causa della crisi, come ci si poteva aspettare? No, non è successo. Mentre nel 2009 si è registrato un leggero calo presso i super ricchi, le persone maggiormente colpite sono state lo 0,01% dei contri-

buenti. La maggior parte del reddito di queste persone proviene da redditi da capitale che sono crollati bruscamente a causa della crisi finanziaria globale. Ma rispetto al costante aumento dei redditi alti dalla metà degli anni '90, il calo ha frenato solo la tendenza al rialzo. Non l'ha invertito. Le cifre più recenti fino al 2013 indicano anche che gli alti redditi hanno già recuperato e il loro aumento continua; questo, anche grazie all'evoluzione positiva dei mercati azionari globali.

■ Chi sono i super ricchi della Svizzera? Si tratta prima di tutto dei grandi manager, dei proprietari di azienda, di persone che hanno ereditato un impero o di sportivi di alto livello?

Su questo aspetto i dati a disposizione sono magri. Lavoro con dati fiscali anonimi e quelli

dell'AVS che non forniscono alcuna informazione sulle persone stesse. Ma sappiamo che si deve avere un reddito annuo lordo di «appena» 320.000 franchi per far parte dell'1% dei privilegiati. Grandi manager, titolari di aziende e atleti di alto livello ne fanno sicuramente parte. Ma anche molti avvocati e consulenti beneficiano di notevoli trattamenti salariali.

■ Si parla sempre di super ricchi e di cospicui salari al maschile. Che ne è tra le donne?

La realtà non è bella. Tra il 10% superiore, nel 2010 c'era solo il 14% delle donne. Delle 4'300 persone più pagate (lo 0,1% superiore), le donne erano solo 190, pari al 4,5%. Queste cifre sono imbarazzanti se si pensa che nello stesso anno il 46% delle persone soggette all'AVS erano donne. La ragio-



Isabel Martinez

ne è che molte donne lavorano a tempo parziale.

■ Si tratta sempre delle stesse persone, anno dopo anno?

Da un anno all'altro, ci sono uscite ed entrate nel club dell'1% superiore. Il 20% di coloro che ne sono membri un anno, non lo sono più l'anno successivo. D'altra parte, vale

anche il contrario e cioè che l'80% si trova nuovamente nel club dell'1% superiore dei redditi faraonici l'anno successivo. Dopo dieci anni, il rinnovo di questo club esclusivo riguarda solo il 40% delle persone. Queste cifre sono paragonabili a quelle di altri paesi, compresi gli Stati Uniti. In un nuovo studio, mostro che la mobilità dei redditi dei grossi salari calcolata in questo modo, non è aumentata molto dalla metà degli anni '90, nonostante una crescente disuguaglianza. Riassumendo: gli alti redditi sono aumentati, la probabilità di rimanere «al vertice» non è diminuita e nel complesso sono cresciute le disparità salariali.

USS-info

Giornata VPT Ticino: la digitalizzazione non può essere fermata, ma va regolamentata per tutelare gli impieghi

Come un treno in corsa

A pochi giorni dal primo Digital Day della Svizzera, anche la VPT Ticino si è presa il tempo di soffermarsi su un tema che ci accompagnerà per i prossimi anni.

Ad animare la giornata tre ospiti di spicco: la giornalista RSI Paola Santangelo, autrice di una serie di documentari per Falò su robot, digitalizzazione e intelligenza artificiale; Lelio Demichelis, professore di sociologia dell'economia presso la SUPSI e l'Università degli Studi dell'Insubria; Bruno Storni, ingegnere informatico e presidente dell'associazione Ticino dell'Associazione traffico e ambiente. A rompere il ghiaccio è toccato a Paola Santangelo che ha preceduto la proiezione del suo documentario «Pianeta Robot»: «Chi l'avrebbe pensato solo 10 anni fa che oggi ci saremmo ritrovati nelle tasche un computer potentissimo? Perché questo è lo smartphone. Avere un navigatore in tasca lo vediamo come un vantaggio. Come anche per esempio poter fare acquisti online. Ma se si tratta del biglietto del treno... possiamo chiederci: che succederà al personale agli sportelli? E la giornalista mette subito il dito nella piaga, alludendo alle biglietterie automatiche che hanno una chiara incidenza occupazionale sul personale di vendita. Continua la giornalista: «Riccardo Staglianò, autore di *Al posto tuo* che ho intervistato nel mio servizio, inizia il suo viaggio su come *web e robot ci stanno rubando il lavoro* proprio da questo esempio. Stazione Termini a Roma: dei 24 sportelli esistenti ne sono sopravvissuti 16. Al posto dei 12 mancanti sono comparse altrettante biglietterie self service. Cioè automatiche. Una macchinetta emette in media 500 biglietti al giorno e può costare, manutenzione inclusa, qualche decina di migliaia di euro. Il biglietto umano in un



La digitalizzazione ridisegna i contorni dei trasporti pubblici in un vortice di cambiamenti

UNA SFIDA PER TUTTI

Peter Bernet (presidente VPT Sottoceneri e vicepresidente centrale), Gilbert D'Alessandro (presidente centrale) e Barbara Spalinger (vicepresidente del SEV), sono stati molto chiari: il sindacato non può fermare la digitalizzazione, ma deve dare delle risposte affinché questa quarta rivoluzione industriale non venga pagata dai lavoratori. «La cifra che sentiamo attorno alla digitalizzazione sono tante. C'è chi dice - osserva Gilbert D'Alessandro - che il 40% degli impieghi saranno soppressi mentre ne verranno creati di nuovi nella misura del 30%. E l'altro 10%? Che ne facciamo di questo 10% che non avrà più lavoro? La vicepresidente del SEV Barbara Spalinger ha detto chiaramente che il sindacato non può bloccare la digitalizzazione, ma provare a governarla chiedendo precise condizioni quadro: «Guardiamoci



negli occhi: tutti abbiamo un smartphone, basta premere un bottone e migliaia di dati vengono interconnessi tra loro». L'evoluzione tecnologica, ha osservato Spalinger, cambia anche la natura dei rapporti umani non solo nella società, ma anche nei luoghi di lavoro: «Mi preoccupa molto la perdita del collettivo, che favorisce lo scambio tra i colleghi. In ogni azienda il collettivo rappresenta un valore». La crescente individualizzazione, invece, crea maggiore solitudine e lontananza e questo incide anche sul lavoro sindacale. «Realtà come Uber o come FlixBus, che sono piuttosto aziende IT e che favoriscono la concorrenza sleale, non hanno posto in Svizzera. Come sindacato non permetteremo che l'eccellente sistema dei trasporti in Svizzera, in cui l'identificazione dei lavoratori con l'azienda resta un valore per tutti, venga distrutto...»

turno ne emette circa 200 e costa almeno il doppio ogni anno. Staglianò si chiede provocatoriamente: «Su chi puntereste voi se la unica bus-sola fosse il risparmio?»? Insomma più le macchine diventano a buon mercato, più gli esseri umani sembrano cari in confronto. «Quel che fa la differenza rispetto alle precedenti rivoluzioni tecnologiche - sottolinea Paola Santangelo - è che ora le macchine con l'intelligenza artificiale hanno imparato a pensare! Cioè risolvono i problemi in autonomia, senza

essere programmate». Tra meno di 20 anni un posto di lavoro su due potrebbe essere sostituito da un computer o da un robot. «Si creeranno nuovi profili professionali, è certo, ma la domanda - evidenzia la giornalista - è: saranno sufficienti a dar lavoro a chi è rimasto senza? E potranno arrivarci tutti? È chiaro che la nostra società basata sul reddito da salario (da cui si prelevano le imposte e si garantiscono servizi) non può permettersi una massa di persone senza reddito».

Ed è anche chiaro, come sostiene Lelio Demichelis, che il nostro rapporto con la tecnologia è molto complicato. «Ci dicevano che con internet avremmo lavorato meno, invece è successo esattamente il contrario. La tecnologia non è più un mezzo, ma è diventata un fine: questo è il punto». Lelio Demichelis, che ricorda come il Novecento per il lavoro è stato il secolo dei diritti, mentre oggi è ridotto a merce, spiega che «la trasformazione del lavoro, dalla catena di montaggio alla rete/digitalizzazione/robot/al-

goritmi, dipende non dalla volontà umana, ma dalla tecnica di connessione/convergenza usata. Se una nuova tecnica permette di esternalizzare il lavoro invece di concentrarlo in fabbrica/ufficio - aggiunge Demichelis - questo non solo si può fare, ma si deve fare per il più efficiente funzionamento dell'apparato. La tecnica non è più un mezzo a disposizione dell'uomo, ma è l'uomo che dovrebbe adattarsi alle macchine». A cambiare sono anche i luoghi del lavoro. «Se ieri, nel fordismo classico era necessario concentrare migliaia di lavoratori all'interno di luoghi chiusi come appunto le grandi fabbriche, oggi - commenta Demichelis - il mezzo di connessione, ovvero la rete, permette di scomporre e di individualizzare la forma e la norma di organizzazione (e il controllo) e di farla esplodere in lavori (e in lavoratori) disconnessi da un luogo fisico, ma connessi in un luogo virtuale come appunto la rete. Con l'obiettivo di aumentare la produttività, ridurre i costi, flessibilizzare la produzione, evitare i tempi morti non produttivi».

Perché, come è stato detto più volte nel corso della mattinata, il robot lavora sempre, non va in pausa, non va in bagno, non chiede ferie e permessi, non sciopera, costa meno dell'uomo. Insomma si sta andando verso il lavoro low-cost e verso la mercificazione (di nuovo) del lavoro. Una valutazione condiziona anche dall'ingegnere informatico Bruno Storni, che ha illustrato quanto accade in realtà come gli Stati Uniti e il Giappone: «Difficile dire se gli esseri umani faranno la fine dei dinosauri - conclude Storni - certo è che questa rivoluzione digitale pone sul tappeto non solo questioni legate al pirataggio informatico (come è accaduto proprio pochi giorni fa a Uber), ma anche problemi di natura etica.

Françoise Gehring

L'assemblea del personale chiede che non vi siano aggravii di alcun genere sui loro salari

CCL TPL: un sì condizionato

Certo, i dipendenti delle TPL si aspettavano qualcosa in più sul fronte dell'evoluzione salariale. Rivendicazione fatta propria dalla comunità sindacale che non ha però trovato breccia. Nella sostanza il CCL rimane buono. E soprattutto sono state difese le 40 ore di lavoro settimanali, in un clima generale di attacchi; basti pensare che a livello nazionale il padronato chiede le 50 ore.



Un rinnovo contrattuale che garantisce i diritti acquisiti

Dopo un'approfondita analisi e una costruttiva discussione, l'assemblea del personale delle TPL - che ha riunito gli affiliati delle tre sigle sindacali firmatarie del CCL, ossia SEV, OCS e transfair - ha deciso di approvare il rinnovo del CCL, caratterizzato sostanzialmente da modifiche di natura formale. Tuttavia l'assemblea ha chiesto di vincolare la firma definitiva a una condizione: l'integrale assunzione, da parte dell'azienda, degli oneri derivanti dalla tassa di collegamento qualora venisse effettivamente applicata (sono

tuttora pendenti al Tribunale federale alcuni ricorsi). «Nel corso delle trattative per il rinnovo del CCL - hanno spiegato i sindacati durante l'assemblea - sono state presentate richieste per migliorare la situazione salariale dei collaboratori ma tali richieste non hanno ottenuto un positivo riscontro». La delusione per non poter beneficiare di una migliore evoluzione salariale, emerse anche ieri in assemblea, sono evidenti e legittime, tenuto conto che il potere di acquisto dei dipendenti si indebolisce ogni anno sempre di più e non solo per il

continuo aumento dei premi di cassa malati che incide pesantemente sul reddito disponibile. In poco più di venti anni abbiamo assistito a un aumento del 250% dei premi di cassa malati: nel 1991 la spesa media dei premi di cassa malati ammontava infatti a 170 franchi al mese, mentre oggi sono già 447 franchi mensili. Purtroppo i premi non vengono calcolati in base al reddito e l'aumento non viene dunque suddiviso equamente in base alle possibilità finanziarie delle varie fasce sociali. «Non si può neppure dimenti-

care - hanno sottolineato i sindacati in una lettera inviata alla direzione per spiegare i motivi della scelta assembleare - che le conseguenze delle politiche di austerità vengono poste a carico sempre e principalmente da chi percepisce redditi modesti». Nel motivare la loro presa di posizione, i sindacati hanno fatto notare che la questione della tassa di collegamento legata ai parcheggi incide in modo diretto su una categoria professionale che lavora a turni e la cui scelta di utilizzare il proprio mezzo di trasporto è

dettata proprio dalle condizioni lavorative». I sindacati ritengono dunque che il personale non debba essere penalizzato da misure che peggiorano le loro condizioni salariali e pertanto ritengono legittima la rivendicazione di aderire al rinnovo del CCL a condizione che non venga posto a loro carico questa tassa.

Va detto che il CCL delle TPL è, nel contesto dei trasporti pubblici, un buon contratto. Un contratto che contempla le 40 ore settimanali. Potrebbe sembrare una banalità. Ma non lo è affatto. In un clima generale di attacchi alle tutele del lavoro, che si stanno esprimendo soprattutto a livello federale, il mantenimento dei diritti acquisiti è, dal punto di vista sindacale, certamente una vittoria. Perché non dimentichiamoci che soltanto pochi giorni fa l'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) ha chiesto di portare le ore settimanali a 50 ore. Se il salario è e resta evidentemente una componente centrale delle condizioni contrattuali, anche il tempo di lavoro riveste comunque una grande importanza.

Françoise Gehring

Raduno alle Officine

Importante appuntamento pubblico alle Officine di Bellinzona

■ **sabato 16 dicembre 2017 presso la «Pittureria» delle Officine FFS**

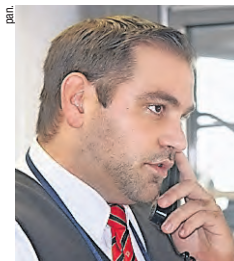
**Ore 17:30 - Ritrovo in Pittureria
Ore 17:45 - Dibattito pubblico:
Quale futuro per le Officine e il Centro di competenze?
Ore 19:45 - Cena in comune e musica.**



Il settore dell'aviazione – una parte del SEV

«Provengo da una famiglia di aviatori.»

Alex Fokas, shift leader e ramp supervisor di Swissport



Alex Fokas

IL SEV pronto a spiccare il volo

Al SEV il settore dell'aviazione ha acquistato ampiezza dopo l'entrata di centinaia di nuovi membri legati in precedenza a Push. Abbiamo quindi colto l'occasione di immergerci in un mondo a tratti poco conosciuto. Lo facciamo con un reportage a Zurigo per capire ciò che il SEV deve fare per installarsi in un settore complesso e difficile, in particolare a Ginevra dove il SEV fa il suo ingresso all'aeroporto di Cointrin.

Delle oltre 26 000 persone che lavorano all'aeroporto di Zurigo, circa 2 500 sono impiegate di Swissport. Una di loro è Alexandros Fokas, figlio di genitori greci e cresciuto nel canton Zurigo, per tutti ormai Alex. Fargli visita sul posto di lavoro non è semplice: senza preavviso, un lasciapassare per visitatori emesso dalla polizia aeroportuale e documenti d'identità, inutile provarci. Le porte d'ingresso al «settore interno» sono ben custodite, chi non ha un badge con il rispettivo PIN le oltrepassa solo dopo

che gli agenti hanno verificato i documenti. In un altro locale si viene sottoposti alla ricerca di armi o di altri oggetti non ammessi – come chi prende l'aereo. Si tratta di controlli opportuni, l'aeroporto è una zona sensibile.

Un lavoro compatibile con gli impegni familiari

Alex però ci fa dimenticare subito questa atmosfera, grazie alla sua disponibilità, attenzione e cortesia. Ottimi presupposti per l'attività di «shift leader» – e per l'impegno nella commissione del personale di

Swissport. Prima di arrivare a questo lavoro dentro l'aeroporto, Alex aveva però maturato altre esperienze professionali. L'aver messo su famiglia gli ha dato lo spunto per concorrere come «ramp supervisor», dove i turni di lavoro possono essere pianificati. Il supervisor è la persona che avvia e sorveglia il carico e lo scarico degli aerei. Gli aspiranti a questa funzione sono formati «on the job» nell'ambito di un addestramento modulare. È poi seguita la formazione come disponente di BluCoDi, la Blue Collar Disposition, ossia la sezione respon-

sabile che sulla rampa ci siano le persone giuste per il carico e lo scarico. La BluCoDi costituisce l'elemento centrale di tutta la rampa. Nel frattempo Alex Fokas è diventato shift leader, vale a dire capo team di BluCoDi. Quando ha il turno di shift leader, lavora in un locale con sei postazioni e 22 monitor, che gli danno una visione d'assieme della disposizione giornaliera dell'intero personale sulla rampa. Un interessante cambiamento gli viene dal secondo posto di lavoro, fuori, a contatto diretto coi velivoli. Il «deicing», lo sghiacciamento

degli aerei, è un'attività che padroneggia.

I turni all'aeroporto

Gli aeroporti sono luoghi in cui si lavora a turni sull'arco delle 24 ore. Per questo ad Alex serve un'auto, anche se vive a poca distanza da qui. Per le vacanze, però, di solito prende l'aereo: «guidare per centinaia di chilometri non fa per me», spiega. E poi, ritiene, provengo da una famiglia di «aviatori».

Peter Anliker



Un lavoro duro: il trasbordo dei bagagli sui nastri.



Tecnologia avanzata: la postazione dei BluCoDi.



Un giorno da shift leader (in alto a sinistra), un altro come ramp supervisor: Alex Fokas in tenuta da lavoro sotto un aeromobile.

Aeroporto di Ginevra

Cointrin: «Un lavoro di ampio respiro»

Il SEV è ormai approdato all'aeroporto di Ginevra. Dopo l'integrazione degli ex membri di PUSH nella sezione SEV-GATA, lo scorso primo luglio, il segretario sindacale del SEV Tony Mainolfi si sta facendo conoscere a Cointrin.

È esattamente in questo spirito di reciproca conoscenza che si è svolta la giornata del 22 novembre. L'occasione, in particolare, di incontrare Claude-Alain Aymon, delegato sindacale del SEV presso Swissport, una delle tre aziende presenti a Cointrin con il quale il SEV ha firmato un CCL: «Nel mercato dell'aviazione, aziende come la nostra attiva nel settore dell'assistenza, subiscono forti pressioni. Se un



Claude-Alain Aymon delegato sindacale a Swissport discute con il segretario sindacale del SEV Tony Mainolfi sotto lo sguardo di Henri-Pierre Mullner.

operatore vende un biglietto a 100 franchi, che cosa resta alla fine per chi presta i servizi? Ecco perché in questo contesto un buon CCL è necessario».

Transizione utile

Per costruire un'attività sindacale «made in SEV» presso

Swissport, Tony Mainolfi e Claude-Alain Aymon potranno contare sull'appoggio di Henri-Pierre Mullner – Mister PUSH a Ginevra - fino al mese di aprile 2018. Una fase di transizione per capire bene gli ingranaggi di questa nave che è l'aeroporto di Ginevra, con i

TRE DOMANDE A HADORN

«Il nostro campo d'azione è più ampio»

Philipp Hadorn è responsabile dell'aviazione presso il SEV, presidente della sezione SEV-GATA. Analizza la situazione dall'arrivo degli ex membri di PUSH il 1° luglio.



membri che fanno parte del nostro movimento sindacale.

Quali sfide crea questo cambiamento per la tua sezione?

Per la sezione è un'estensione gradita del nostro campo di azione. I colleghi che si sono uniti a noi sono stati accolti a braccia aperte e abbiamo avuto scambi intensi. Per SEV-GATA, è un riconoscimento del nostro impegno durante tutti questi anni.

Philipp Hadorn, il numero di membri SEV-GATA è aumentato notevolmente con l'arrivo degli ex membri PUSH. Come intendi assistere questa sezione con diverse centinaia di nuovi membri?

Assorbendo i colleghi di Swissport, SBS, Priora, ISS e Cargologic, la nostra gamma di temi è diventata ancora più diversificata. Ci sforziamo di prendere in considerazione le aspettative pienamente giustificate dei nostri nuovi

Quali sono le principali attualità sindacali nel settore dell'aviazione?

Nel corso dell'ultimo anno siamo stati in grado di concludere nuovi CCL con Swiss e ISS Ginevra; nel 2018 negozieremo il CCL con Swissport e il sistema salariale con Swiss.

vbo

suoi numerosi datori di lavoro; insomma un grande miscuglio di attori pubblici e privati dove il mix sindacale è pure ricco e complesso. La sfida si annuncia appassionante e ardua in un settore precario dove il grado di organizzazione è debole e la mobilità del personale molto alta. Per il SEV, abituato ad una rappresentanza di oltre il 50% nei trasporti pubblici, il dato di base è molto diverso. E Tony Mainolfi l'ha chiaramente ribadito con Claude-Alain Aymon: «Costruiremo una presenza sindacale. Certo, ci vorrà del tempo, è un lavoro di ampio respiro». Per marcare la propria presenza, Tony Mainolfi si appoggerà su Claude-Alain, contatto indispensabile presso Swissport. Entrambi hanno già previsto di organizzare delle permanenze e di aumentare l'informazione

destinata al personale. Passo dopo passo, ma rapidamente. Per Tony Mainolfi, questo lavoro con salariati e salariate, è fondamentale perché è il marchio del SEV: «Per me si tratta - presso Swissport ma anche presso ISS e Priora con chi abbiamo negoziato dei CCL - di andare sul terreno, di incontrare persone e di ascoltare i loro bisogni. Dobbiamo ricevere da loro mandati chiari. Presso ISS e Priora, occorrerà implementare un funzionamento che poggi anche sui/sulle delegati/e delle rispettive aziende».

vbo

Info su <http://sev-gata.ch/it>

Il personale rivendica un vitto dignitoso: sindacati lucernesi consegnano petizione

«Una mensa in stazione»

I sindacati dell'Unione sindacale lucernese (LGB) - tra cui il SEV - hanno consegnato una petizione ai responsabili delle FFS, della Zentralbahn e dei trasporti pubblici di Lucerna VBL, con la richiesta di un ristorante per il personale nella stazione di Lucerna. La richiesta è stata firmata da 1001 collaboratori e collaboratrici interessati.

Sindacalisti e diretti interessati hanno consegnato la petizione il 27 novembre ai funzionari delle FFS, della Zentralbahn e della VBL alla stazione di Lucerna. Durante la simbolica azione è stato appositamente preparato un pasto caldo, ser-



vito su un tavolo apparecchiato. La petizione chiede:

- L'apertura di un ristorante per il personale o un'offerta equivalente nella stazione di Lucerna per i dipendenti delle aziende presenti sul posto o circostanti (compagnie ferroviarie, Posta, VBL, vendita, ecc.)

- Offerte di pasti caldi con un'alimentazione equilibrata che soddisfano le esigenze del

personale che lavora a orari irregolari (apertura dal lunedì alla domenica, dalle ore 06:00 alle ore 22:00)

- Comoda accessibilità alla struttura di ristorazione che rispetti il limite prescritto dai tempi di percorso e della pausa.

Per i viaggiatori, l'offerta per acquistare uno spuntino nella stazione di Lucerna è molto ampia. Tuttavia, per il personale

che lavora nella stazione o nei dintorni, la situazione è tutt'altro che soddisfacente. «Il ben frequentato e costoso ristorante vegetariano, i panifici e le catene fast-food non soddisfano le esigenze di pasti caldi ed equilibrati a un prezzo ragionevole», ha sottolineato Urs Langenstein, presidente ad interim della sezione SEV-VPT Zentralbahn. «Inoltre, non coprono adeguatamente le ore dei pasti per il personale che lavora a turni». Le uniche mense vicine - le caffetterie dell'università e della scuola universitaria di Lucerna - sono aperte solo dal lunedì al venerdì e durante gli orari d'ufficio. Durante le vacanze semestrali e durante le ore principali dei pasti, non sono inoltre accessibili al pubblico.

Le 1001 firme raccolte, confermano l'urgenza della richiesta. Esse provengono dai dipenden-

ti delle FFS, VBL, Posta, Zentralbahn, Südostbahn, BLS, polizia di Lucerna e dalle ditte di Lucerna Railcity. I firmatari non si aspettano che le FFS si assumano interamente la responsabilità per la creazione di un ristorante per il personale. «Chiediamo alle FFS, in qualità di proprietario della stazione di Lucerna e in veste del più grande datore di lavoro locale, di prendere in mano la progettazione di un ristorante per il personale», ha dichiarato il presidente della LGB, Martin Wyss. «Le FFS devono ora concludere un contratto d'affiliazione con gli altri datori di lavoro e i rappresentanti del personale».

Comunicato stampa LGB / Fi

Sul sito www.sev-online.ch trovate nel comunicato stampa un video con il segretario sindacale SEV Roman Gugger.

Ora vale la pena di reclutare nuovi membri!

Fino a 200 franchi per adesione

Il Comitato SEV ha deciso di ricompensare gli sforzi di reclutamento fino alla fine dell'anno.

Per ogni nuovo affiliato riceverai

- **100 franchi in buoni Reka** offerti dal SEV validi nelle case di vacanza Reka, come per esempio l'Hotel Brenscino a Brissago → NOVITÀ
- **50 franchi in contanti** come membro di una di queste Sottofederazioni: VPT, AS, LPV e ZPV → NOVITÀ
- 50 franchi in contanti dal SEV (premio abituale)

Ma non è tutto! Se organizzi degli incontri con persone non ancora affiliate, riceverai

- **100 franchi in buoni Reka.** Basta una segnalazione alla o al segretario sindacale del SEV responsabile della tua sezione.

Tutti possono darsi da fare per reclutare nuovi membri. Lanciati anche tu e chiedi ai tuoi colleghi e alle tue colleghe se vogliono raggiungerci nel SEV per migliorare le condizioni di lavoro!



Gewerkschaft
des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel
des transports
Sindacato del personale
dei trasporti

La giornata delle donne SEV si è svolta il 27 novembre presso l'Hotel Bern

Libere dalla violenza: un diritto

La violenza contro le donne è un problema sociale mondiale. Tocca quindi anche il nostro Paese. Il SEV ha scelto di occuparsene con la giornata formativa: «Ogni giorno senza violenza - come gestire la violenza».

Proprio di recente, l'hashtag #MeToo o #Balancetonporc è diventato virale sui social media. Come risultato dello scandalo Weinstein, migliaia di donne sono uscite allo scoperto raccontando le loro esperienze di violenza sessuale e molestie sessuali.

Ma la violenza sessuale è solo una delle molte forme di violenza contro le quali noi donne stiamo lottando, specialmente nel trasporto pubblico. La Federazione europea dei trasporti (ETF) sta attualmente conducendo una campagna contro la violenza sulle donne nel trasporto pubblico. Lo ha confermato lo stesso presidente del SEV Giorgio Tuti che davanti a numerose donne, ha detto: «L'altro giorno ero al comitato esecutivo dell'ETF a Bruxelles e vi assicuro che siamo tutti impegnati per la sicurezza delle donne nel trasporto pubblico».

Dati preoccupanti

E anche in Svizzera i dati indicano l'esistenza di un fenomeno persistente. Sulla base del-

la statistica criminale della polizia nel 2016 sono stati registrati 17'685 casi di violenza domestica, pari a un aumento del 2% (+388 reati) rispetto all'anno precedente. Nel 2016, il 42,2% degli omicidi chiariti è stato commesso nell'ambito domestico, così come il 45% degli stupri e il 50% delle vie di fatto. Nello stesso anno, la violenza domestica ha causato 19 vittime perlopiù donne (95%) e persone adulte (95%). Il 63% di questi omicidi è avvenuto nel rapporto di coppia. «La violenza contro le donne è un problema sociale enorme. E vivere senza violenza è un diritto umano, non un privilegio», ha detto Luzia Siegrist dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo.

Cosa fare contro la violenza? E cosa fare quando si è subito violenza?

Queste domande sono state affrontate nei gruppi di lavoro.

«Aiuto per le vittime di violenza - Diritti e assistenza»

Il seminario più importante per le persone direttamente interessate è stato diretto da Susan Peter, che fa parte dell'organizzazione mantello delle case per le donne in Svizzera e Liechtenstein (DAO). Ha prima di tutto illustrato le offerte di aiuto concrete per le persone che hanno subito violenze. E prima di approfondire anche l'offerta delle case delle don-

ne, ha spiegato che la violenza contro le donne è un problema globale: «La violenza contro le donne si verifica in tutte le classi sociali. Non è specifico a un'età o una cultura». Ecco perché il movimento delle donne contro la violenza, è uno dei più grandi del mondo.

«Violenza sul lavoro: come posso aiutare me stessa?»

Il workshop della psicologa Anne-Lise Schneider del team di assistenza FFS è stato ben accolto, soprattutto tra le donne del personale treno. Molte di loro - pensionate e giovani leve - hanno subito violenze nella vita di tutti i giorni. Il gruppo di lavoro ha favorito lo scambio di esperienze e ha permesso alle donne di incoraggiarsi a vicenda e raccontare come potrebbero risolvere anche situazioni di pericolo. Anne-Lise Schneider ha dato anche consigli su come gestire al meglio il vissuto.

«L'autodifesa e la fiducia in se stessi è la migliore difesa»

In questo gruppo di lavoro, piedi ben per terra: l'insegnante di Wing Tsun, Martin Piper, ci illustra come difenderci in una situazione di emergenza. «La difesa inizia prima dell'attacco», dice, invitando le donne a uscire dal ruolo della vittima. Per prima cosa, vanno definiti limiti chiari e a un potenziale aggressore va inviato un segnale chiaro: «Non sono una vittima»; occorre mostrarsi forti e sicure. Questo atteggiamento inizia dalla postura, pronte poi a colpire con il ginocchio, come appreso durante l'esercitazione pratica.

«Violenza vissuta - prevenire il trauma - percepire la solidarietà»

Momenti più calmi e raccolti nel gruppo di lavoro della terapeuta Meret Fankhauser. Le donne hanno imparato a prendere le distanze dai ricordi traumatici. Ha invitato le partecipanti a scrivere un ricordo su



Pronte a difendersi anche con la forza psicologica



Una ginocchiata ben piazzata può servire

un pezzo di carta, appoggiato successivamente contro un muro da cui allontanarsi fisicamente; all'improvviso ci si rende conto che quel ricordo assume un altro peso e non importa più.

««La paura inizia nella tua testa - ma anche il coraggio»

Come nel gruppo animato da Martin Piper, Jeanne Allemann (insegnante di Wen Do), ha incentrato tutto sul coraggio e sull'autostima. Ha pure introdotto le partecipanti al suo metodo «Wen Do». «La differenza con la classica autodifesa è il forte approccio psicologico», spiega l'esperta. Per ottenere coraggio e fiducia in se stessi, invita le partecipanti a spezzare delle tavolette di legno con una mano. Per Jeanne Allemann, la prontezza mentale alla difesa è importante in situa-

zioni pericolose: «Non possiamo costringerci ad essere forti ma dovremmo aver fiducia nei nostri mezzi e sapere di avere un pugno e una voce».

Una società non violenta rimane un sogno. Tuttavia, dobbiamo combatterlo e armarci, perché insieme siamo forti.

Karin Taglang/frg

Un video clip della giornata di formazione è disponibile su www.sev-online.ch



Lea Boner (Bau) e Esther Geiser (PV) congedate

Colpi di diritto

Le insidie dei congedi malattia

Prudenza in caso di malattia a tempo parziale

La pressione sugli impieghi esercitata dal programma di risparmio RailFit 20/30 richiede vigilanza. Soprattutto per coloro che sono in congedo malattia, totalmente o parzialmente. Le spiegazioni di Vincent Brodard, del Servizio giuridico del SEV.

«Per motivi di salute, non posso fare il mio lavoro. Posso perdere il mio lavoro dopo due anni in questa situazione»? Questa è una delle tante questioni legate al congedo malattia di cui il nostro servizio giuridico deve occuparsi. Quindi, dottor Brodard, di che si tratta? «Il CCL FFS disciplina le questioni relative all'incapacità lavorativa agli articoli 125 e seguenti. Una persona con un'inca-

pacità totale lavorativa non sarà affatto in grado di lavorare. La sua protezione è di 2 anni dall'inizio del congedo malattia. Dopo questo periodo, se dichiarata inadatta alla sua funzione contrattuale, può essere licenziata».

Altri esempi sono meno evidenti: «Prendiamo la situazione di un macchinista che non può più guidare a causa di dolori alla schiena. Non è in una situazione di impedimento lavorativo, ma è incapace di ottemperare ai compiti previsti dal suo contratto di lavoro. Potrebbe per esempio lavorare in un ufficio. Ma se all'interno delle FFS non può essere proposto nessun altro lavoro, dopo 2 anni di incapacità, il suo contratto può essere disdetto», osserva il segretario sindacale.

Un altro esempio: «Un dipendente è in piena forma, ma ha un certificato medico se-



Vincent Brodard

condo cui può svolgere turni di servizio solo di mattina. La sua attitudine al lavoro è parziale. Anche lui rischia di perdere il suo lavoro dopo un periodo di due anni», afferma Vincent Brodard.

Se ogni situazione è particolare, i principi che lo governano sono attualmente sotto pressione a causa di RailFit 20/30. Da qui al 2020 sono 1400 i posti di lavoro che do-

vranno scomparire, quindi fatalmente diminuiscono le possibilità di trasferire all'interno delle FFS coloro che sono in una situazione di incapacità lavorativa. «In caso di dubbi o preoccupazioni, non esitate a contattarci», raccomanda il sindacalista.

50enni e oltre protetti

«Coloro che hanno più di 50 anni e che hanno versato

contributi alla Cassa pensione FFS per almeno 10 anni, possono comunque essere licenziati dopo due anni di incapacità o inattitudine lavorativa, ma beneficiano dell'invalidità professionale, che le FFS aveva cercato di indebolire un anno fa, durante le prime misure di risparmio RailFit 20/30», ricorda Vincent Brodard.

Questa protezione, che garantisce una rendita ponte AVS fino all'età di pensionamento legale, sarà nuovamente attaccata l'anno prossimo in occasione dei negoziati per il rinnovo del CCL? «Una cosa è certa: i membri del SEV avevano difeso con le unghie e con i denti questa protezione che ha piena senso per le professioni monopolistiche, come è il caso delle FFS», conclude il sindacalista.

Vivian Bologna

Restiamo in contatto: abbonati alla newsletter!
sev-online.ch/it/newsletter



IL SEV IN VISITA ALLA CENTRALE D'ESERCIZIO DI POLLEGIO

Giovedì 30 novembre il SEV e la sottofederazione AS hanno svolto una giornata di permanenza presso la Centrale d'esercizio di Polleggio. È stata l'occasione per presentare il sindacato come pure per discutere delle diverse sfide che ci attendono. Il tema del rinnovo del CCL è stato al centro delle preoccupazioni del personale. In un centro improntato sulla tecnologia, non sono mancate le riflessioni sulla digitalizzazione. È impressionante pensare come con dieci collaboratori si riesca a gestire tutto il traffico del Ticino e la linea del Gottardo sino ad Arth Goldau! Eppure, durante i numerosi incontri avuti, è stato evidenziato come dietro ogni processo di orientamento alla digitalizzazione la presenza di

personale resti, per fortuna, fondamentale. L'implementazione di nuovi software inoltre, mette sotto forte pressione il personale che è chiamato a svolgere dei veri e propri tour de force affinché al momento stabilito tutto funzioni al meglio. Oltre ai sindacalisti Stroppini e Fiscalini, all'incontro hanno partecipato anche il presidente Centrale della sottofederazione AS Peter Käßler accompagnato da Andrea Pace e il presidente sezionale Vanni Nembrini. Presente pure Thomas Giedemann, presidente LPV Ticino, che annovera nella propria sezione anche dei membri attivi a Polleggio.

as



Un tema che appassiona: le FVP

Pagare le tasse sullo sconto

I «vecchi ferrovieri» ricordano ancora il termine «biglietti d'impiegati», poi è arrivata la «tariffa 639» e oggi si parla comunemente di FVP, le «facilitazioni di viaggio per il personale». Sulle quali si pagano imposte, e questo crea continuo malumore.

■ **Martin Allemann, fra i professionisti del SEV tu sei un esperto delle FVP. Sembra che sulla loro tassazione all'inizio del prossimo anno siano attesi cambiamenti. Che cosa è previsto esattamente?**

La Conferenza svizzera delle imposte (CSI) è alla ricerca di nuovi introiti fiscali e così intende tassare altre offerte FVP. Al momento si parla di un prelievo non solo sull'abbonamento generale FVP ma anche sulle carte giornaliere FVP in multipack. La CSI sostiene che il ribasso supera il 20%. Una decisione in tal senso non è però ancora stata presa.

■ **Una maggiore imposizione fiscale dunque, e come conseguenza un altro attacco al portamonete dei dipendenti attivi e pensionati. Ma, in fondo, chi decide questi aggravamenti?**

I rappresentanti dei cantoni che siedono nella CSI! L'Unione dei trasporti pubblici (UTP), che è in contatto diretto con la Conferenza svizzera delle imposte, si trova confrontata con le proposte di modifica, ma non può tenere negoziati diretti, dal momento che sono le leggi fiscali a dettare il quadro giuridico. Non c'è assolutamente equità fiscale, perché ci sono ben altri cosiddetti «Fringe Benefits» da tassare, di cui talvolta è difficile quantificare esattamente il valore.

■ **Se ho capito bene, sono i rappresentanti dei 26 canto-**



ni e semicantoni a decidere insieme su questi importanti progetti. Non è certo possibile esigere un cambiamento di tale prassi contemporaneamente in tutti i parlamenti cantonali o con iniziative popolari. La Confederazione, il Consiglio federale o il parlamento federale non hanno alcuna influenza?

Molto limitatamente, perché i cantoni detengono l'autonomia fiscale. La CSI formula raccomandazioni, che tuttavia nel nostro sistema federalistico non sono vincolanti. Capita persino che in singoli cantoni

le regole siano applicate diversamente a seconda del tassatore.

■ **Molti fra colleghi e colleghe, in particolare i pensionati, scrivono al SEV o intervengono alle varie assemblee sezionali o riunioni affinché il sindacato faccia qualcosa contro la tassazione delle FVP. Quali effettive possibilità esistono per il SEV e i suoi rappresentanti?**

Il SEV non può avviare negoziati bilaterali con la CSI, non essendo parte in causa. Esso si impegna comunque di curare contatti diretti con la suddetta

Commissione, come anche con l'UTP, fornendo a quest'ultima argomenti di cui avvalersi nei colloqui con la CSI. Pattuire nuove regole con ogni singolo cantone va ben oltre le nostre capacità, ragione per cui in futuro cercheremo il dialogo anche con rappresentanti della CSI. In tutti i casi dovremo concordare i passi da compiere con l'UTP.

Peter Anliker

INFO

Perché mai viene tassato l'AG FVP? Proviamo a spiegarlo

In passato non tutto era meglio, ma molto era più semplice. Per molti salariati il compenso era costituito sia da una retribuzione in denaro, sia in natura (vitto e alloggio). Una prassi che sussiste ancora ai giorni nostri, ad esempio nel settore agricolo o alberghiero. Anche altri rami professionali avevano e hanno agevolazioni di vario tipo quali sconti sugli acquisti, riduzioni sulla pigione, abbonamento per la palestra, veicolo

aziendale ad uso privato, congedo di paternità ecc. A seconda di come viene inteso il termine, oggi praticamente tutti i dipendenti beneficiano di complementi salariali o «Fringe Benefits»: per chi lavora nel ramo dei trasporti pubblici lo sconto sulle FVP ha un significato particolare. Le autorità fiscali hanno un interesse legittimo che attraverso i Fringe Benefit non venga aggirato l'obbligo tributario. Prestazioni valutabili in denaro, ossia sconti o offerte gratuite,

sono perciò computate come retribuzione e sono imponibili fiscalmente (se invece dei Fringe Benefit viene versato un salario in natura, sono dovuti anche i contributi sociali; ad esempio per la camera degli impiegati d'albergo o nel settore agricolo!). Per non complicare troppo il calcolo, esistono comunque quote esenti: piccoli importi (qualche centinaio di franchi) o percentuali di riduzione modeste (fino al 20%) non vengono tassati.

pan.

COMMENTO

La tassazione delle FVP dà fastidio agli interessati. In primis, perché ormai da anni viene tassato qualcosa che in precedenza era esente da imposte. Secondariamente, perché l'imposizione colpisce un numero sempre maggiore di prestazioni. In terzo luogo, per una questione di parità di trattamento con altri settori, nei quali ci sarebbero anche altri benefici da tassare, che però non si possono (o non si vogliono) trattare come avviene con le FVP. Quarto e ultimo punto: per il semplice fatto che l'imposizione è frutto di una raccomandazione della Conferenza dei direttori cantonali delle finanze, che può ma non deve necessariamente essere attuata dagli stessi, e non viene realizzata ovunque allo stesso modo.

L'esigenza di un trattamento paritario esiste senza ombra di dubbio anche in materia fiscale. Farla valere è tuttavia un'impresa assai difficile, siccome in fatto di imposte i contribuenti non sono trattati tutti allo stesso modo, e poi perché in base al modello svizzero di federalismo la competenza in quest'ambito è cantonale. La Conferenza dei direttori cantonali delle finanze, inoltre, non è un'autorità superiore contro la quale si possa procedere per via giuridica. Un aspetto ancora più importante della faccenda è che sulle questioni fiscali il SEV non ha molte armi a sua disposizione. Le autorità fiscali sono enti, non partner sociali, con i quali è praticamente impossibile negoziare. Le questioni fiscali sono di natura prettamente politica, che possono essere influenzate – perlomeno sul piano generale – soltanto con mezzi politici. Ricapitolando: ciò che possiamo fare è veramente poco. Non perché non lo vogliamo, ma perché ce lo impediscono ragioni strutturali. Nel singolo caso possiamo provare – attraverso la protezione giuridica – ad eliminare le disparità di trattamento più lampanti. Per tutto il resto non ci resta che la via politica. O meglio, 26 vie politiche.

B. Spalinger, vicepresidente SEV

AS - Settore traffico viaggiatori Approvata una risoluzione

Durante la giornata di settore, che si è svolta il 28 ottobre, si è tenuto un workshop sul tema della gestione della pressione, dello stress e dei cambiamenti. Il carico psichico del personale aumenta sempre più a causa dell'evoluzione sempre più rapida della digitalizzazione e dei nuovi prodotti. Le modifiche vengono apportate in tempi sempre più brevi e il personale non ha il tempo di sapere cosa c'è di nuovo e come influisce sul lavoro. È importante ottenere un consolidamento del lavoro. Occorre davvero forzare sempre nuovi processi e nuovi prodotti a un ritmo veloce? C'è sufficiente tempo di adattamento per il personale coinvolto? Viene accordata la giusta importanza alla formazione specifica in base all'età dei collaboratori e delle collaboratrici? Il personale di servizio alla clientela si sente intrappolato in un conflitto di obiettivi: in primo luogo si deve consigliare e guidare i clienti verso i canali elettronici; in secondo luogo si deve garantire la cifra d'affari dei punti vendita terzi. Vengono eliminati i contatti con la clientela ma nel contempo si devono ancora vendere i prodotti e gli articoli di terzi. Un altro punto caratterizzato da lacune è la cultura della colpa commessa in azienda.

Questo aspetto deve essere preso in considerazione quando si recluta e quando si forma il personale della direzione. Si è anche parlato molto dei costanti problemi con i guasti informatici. Il personale viene informato troppo a corto termine. Per migliorare le cose, i sistemi IT devono essere esaminati, l'implementazione del prodotto deve essere pianificata con tempi di consegna sufficienti e il personale formato in modo tempestivo. Infine è stato notato che il flusso di informazioni non corrisponde alle nostre aspettative per quanto riguarda temi significativi per il nostro lavoro. Le informazioni devono essere esaminate da entrambe le parti prima di essere pubblicate. Non accettiamo che una parte considerevole dell'orario di lavoro a nostra disposizione sia sprecato per leggere correzioni e chiarimenti su argomenti che ci riguardano. Nelle discussioni sono stati menzionati anche i fattori di stress in relazione ai locali con problemi di climatizzazione, rumore, luce, ecc. Chiediamo di porre l'accento sull'ergonomia piuttosto che sul design.

Clemens Cola

per il settore viaggiatori

Peter Käppler

presidente centrale

Sottofederazione AS Per le ferie è necessario un regolamento

Durante la riunione del settore P del 13.11.2017 sono stati trattati i seguenti argomenti:

1. Il nostro ultimo rapporto di settore in merito al «defect app» che consente al personale FFS di denunciare i colleghi è stata ampiamente riportato dalla stampa. Nonostante la nostra riluttanza, la gestione P-VS non è pronta a modificare l'app in base al personale del treno.
2. «CASA» - il nuovo sistema di distribuzione - è in fase test in varie stazioni pilota. Il sistema funziona molto lentamente, l'area di vendita e di consiglio non è ben configurata e l'emissione dei biglietti avviene purtroppo solo attraverso l'orario. I nostri clienti sono davvero

obbligati a utilizzare i canali digitali?

3. La regolamentazione delle ferie P-VS in tutta la Svizzera ha provocato reazioni violente. Per evitare una disparità di trattamento, il settore P richiede un sistema a punti per le vacanze.
4. Per quanto riguarda «RailFit 20/30», i computer portatili MIT saranno sostituiti solo dopo tre anni invece di due. Nel lavoro di tutti i giorni, il portatile MIT è uno strumento importante per i consulenti alla clientela. A questo si aggiunge il fatto che, per ragioni di risparmio, il modello «grande» può essere ordinato solo in casi debitamente motivati. Il personale di consulenza alla clientela non può più scegliere liberamente. Ciò è chiaramente contrario a quanto previsto nell'ambito di «fit4future». Nel quadro dell'assistenza a supporti digitale, è necessario disporre di un cellulare attuale e di grandi dimensioni. Il settore P ha perciò presentato una proposta alla direzione P-VS affinché il termine per cambiare apparecchio sia nuovamente di 2 anni e che sia possibile scegliere liberamente tra i modelli «piccolo» e «grande».
5. Il settore P ha scelto i propri rappresentanti per l'assemblea dei delegati AS. Sono Alexander Niedermann, Christoph Frutiger, Claudia Zeindler e Markus Bürk.

Servizio stampa AS

Restiamo in contatto: abbonati alla newsletter!
sev-online.ch/it/newsletter

Sottofederazione ZPV Rilevatori e rilevatrici di frequenze si sentono svantaggiati



Il 19 ottobre si è svolta l'annuale giornata del personale del treno del traffico regionale, alla quale sono stati cordialmente invitati i colleghi e le colleghe addette al rilevamento delle frequenze. Al termine della relazione introduttiva del presidente centrale Andreas Menet, i partecipanti hanno avuto la possibilità di discutere degli attuali problemi del servizio di accompagnamento dei treni. La discussione si è svolta in gruppi di lavoro, che si sono occupati delle preoccupazioni,

delle opportunità e delle aspettative del nuovo profilo professionale. Molte sono state le domande che hanno richiesto una risposta. Grande preoccupazione è causata dalle conoscenze linguistiche e del grande bisogno di formazione, affinché il personale possa rispondere alle future sfide della nuova immagine professionale. I partecipanti hanno chiesto qual è il valore aggiunto per il personale. Sempre più si parla solo di clienti, ma mai del personale. Dalle FFS ci si aspetta il neces-

sario sostegno per il trasferimento nella nuova figura professionale, affinché sia possibile acquisire la necessaria formazione. Nel contempo, i partecipanti si aspettano che l'integrazione nella nuova funzione sia accompagnata senza pressioni e sostenuto. Come pure che si dia atto di trasparenza e oggettività nella comunicazione. I collaboratori RFT hanno chiesto quali siano le esigenze per loro nel nuovo profilo professionale ed hanno espresso stupore per non essere stati considerati dallo stesso. Essi si aspettano una nuova valutazione del loro livello di esigenza.

Roger Gander, rappresentante del traffico regionale ZVV

IMPRESSUM

Contatto.sev è il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch

Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Peter Anliker, Pascal Fiscalini, Markus Fischer, Françoise Gehring, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang

Indirizzo della redazione: contatto.sev, CP, 6501 Bellinzona, e-mail: contatto@sev-online.ch, telefono 091 825 01 15

Tiratura: edizione italiana: 3541 copie; totale: 42 046; certificata il 24.10.2016

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: 40 franchi

Pubblicità: Fachmedien Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, e-mail: kontakt@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch

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

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch

ISSN 1662-8470

Prossima edizione:

21 dicembre 2017.

Chiusura redazionale:
giovedì 14 dicembre,
ore 10

■ VPT RhB pensionati

Assemblea generale a Thusis

All'assemblea generale svoltasi a Thusis, il presidente Felix Murk ha dato il benvenuto a 51 membri e al segretario sindacale SEV Peter Peyer. Per la vita quotidiana dei pensionati, l'assemblea generale rimane un importante appuntamento annuale d'incontro tra colleghi e colleghe.

L'assemblea si è aperta con il consueto ordine del giorno, soprattutto con la rinomina del comitato per il prossimo anno. I membri aggiunti Calvin Bäder e Anna Schmid, hanno annunciato le loro dimissioni dal comitato per novembre 2018. Siccome il comitato verrà ridotto a cinque membri, bisognerà cercare unicamente un solo successore. Gli interessati sono pregati d'annunciarsi al presidente.

Durante l'anno 2016/17 sono deceduti 10 membri, in loro onore il presidente ha chiesto di osservare un minuto di silenzio. Nella sua relazione annuale, il presidente ha riassunto tra l'altro la giornata dei pensionati di marzo, data che

ha dato il via anche alle attività annuali del gruppo (la prossima giornata si svolgerà il 15 marzo 2018 a Olten).

La gita del 22 giugno si è svolta in una delle più belle giornate estive, 45 colleghe e colleghi e i rispettivi partner si sono recati in Engadina, proseguendo in bus fino a Livigno e con rientro serale. Per il 2018 l'assemblea ha accettato la proposta del comitato d'organizzare la gita nell'Appenzello.

Anche quest'anno sono state consegnate molte benemerenzze; per i 70 anni: 4 membri, per i 60 anni: 5 membri e per i 50 anni: 10 membri. Congratulazioni e grazie per la lunga fedeltà al SEV!

Il rapporto finanziario è stato accettato all'unanimità, la situazione economica continua a migliorare. Il cassiere è stato ringraziato con un caloroso applauso. Grazie al lavoro del comitato, sempre attento a reclutare nuovi membri (per esempio Erich Schär, diventato membro all'età di 83 anni), la sezione può contare attual-



Tre dei colleghi premiati, presenti all'assemblea.

mente 267 membri. Il presidente lancia un nuovo appello ai neopensionati: annunciatevi al gruppo Pensionati VPT! Informazioni SEV di Peter Peyer: rispetto alle FFS, la situazione finanziaria della cassa pensione RhB può essere considerata buona. Ha tenuto banco anche il tema carte-giornaliere multi 5/6, che saranno ancora vendute (vedi info contatto.sev n. 19). Durante la giornata VPT Svizzera Orientale hanno partecipato 18 colleghi delle RhB.

Il presidente ha chiuso le animate discussioni ricordando la data della prossima assemblea generale: il 15 novembre 2018 a Thusis.

Felix Murk

www.sev-online.ch

CONDOGLIANZE

Porgiamo sentite condoglianze al nostro collega **Franco Castioni**, in lutto per il decesso del padre Valentino.
Sezione LPV Ticino

I nostri morti

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

Remo Bionda, 97 anni, Carasso

Giacinto Casagrande, 90 anni, Mendrisio

Valentino Castioni, 93 anni, Bellinzona

Giuseppina Colombini, 78 anni, Morbio Inferiore

Dario Croci, 86 anni, Balerna

Rezio Franchi, 90 anni, Roveredo GR

Ermanna Gianini, 91 anni, Cadempino

Ernesta Käch, 92 anni, Cugnasco

Sergio Martignoni, 88 anni, S. Nazzaro

Lucia Nessi, 92 anni, S. Nazzaro

Heinz Niederhauser, 72 anni, Eger (Ungheria)

Giuseppe Onusti, 89 anni, Morbio Superiore

Fausto Ostini, 94 anni, Arbedo

Isolina Rihs, 104 anni, Breganzona

Valentino Scanio, 66 anni, Bodio

A tutti va un pensiero di sentita riconoscenza per la fedeltà dimostrata al nostro movimento sindacale.

Ricordando questi cari colleghi e queste care colleghe, rinnoviamo ai loro congiunti le nostre sincere condoglianze e ci scusiamo per eventuali involontarie dimenticanze.

Il comitato

A SPROPOSITO DI...

ROBERTO DE ROBERTIS

... Venere

Nella seconda metà del Settecento l'astronomo francese Guillaume Le Gentil decise di recarsi a Pondichéry, in India, insediamento all'epoca controllato dai francesi, per poter osservare il transito di Venere davanti al sole da un punto di vista molto differente rispetto a quello europeo, allo scopo di misurare la distanza precisa di quel pianeta dalla nostra stella. Era il 1761, la Francia e la Gran Bretagna erano in guerra e - ironia della sorte - quando Le Gentil arrivò a Pondichéry quella città fu presa dai britannici, che non vollero consentire alla nave francese di attraccare. L'astronomo cercò lo stesso di assistere al fenomeno a bordo della nave ma, tra rollio e beccheggio, gli fu impossibile effettuare una misurazione decente. Fortunatamente i transiti di Venere si verificano a coppie ogni secolo e il secondo sarebbe sopraggiunto 8 anni dopo. Anziché affrontare un nuovo lungo e noioso viaggio di andata e ritorno in mare dalla Francia, Le Gentil decise di fermarsi in India e viaggiò anche in Asia meridionale, recandosi fino a Manila, nelle Filippine. Si rese conto che da lì avrebbe potuto effettuare benissimo le misurazioni del transito di Venere; ma tutti i calcoli in Europa erano stati concepiti con in mente un'osservazione fatta dall'India e così decise di ritornare a Pondichéry, che i britannici nel frattempo avevano fortunatamente restituito ai francesi. Il 3 giugno del 1769 Le Gentil era quindi pronto con tutti i suoi strumenti astronomici. A Manila si seppe che il tempo era stato perfettamente limpido per tutto il giorno. Anche a Pondichéry era stato serenissimo... prima del transito e subito dopo ma, nel momento preciso, una nuvoletta fantozziana si era parata davanti al sole e anche stavolta Le Gentil rimase fregato, nonostante 8 lunghi anni di attesa! Deluso e depresso fece ritorno in Francia, nel 1771, dopo un'assenza di 11 anni e mezzo; ma le sue disgrazie non erano ancora finite. Per colmo di sfortuna le missive che aveva spedito non erano mai giunte in patria e i suoi parenti, avendolo ormai dato per morto, si erano spartiti le sue proprietà. Le Gentil riuscì a dimostrare di essere ancora vivo; ma non poté comunque farsi restituire il denaro e dovette anche pagare tutte le spese legali. Ma non tutto era perduto. Facendo tesoro degli studi e delle osservazioni astronomiche che aveva svolto in India, pubblicò dei libri e si rifecce una vita. Trovò anche l'amore, si sposò ed ebbe una figlia. Almeno in quel senso alla fine Venere non lo deluse.

ETF

Dialogo sociale europeo: il SEV assume la guida

Venerdì scorso il presidente del SEV Giorgio Tuti ha assunto le redini del dialogo sociale europeo nel settore ferroviario per un periodo di due anni. Una funzione molto importante nella lotta contro il dumping.

Giorgio Tuti non è un uomo che ama le paillette e neppure i fiori. Tuttavia la sua designazione, venerdì mattina, al timone del dialogo sociale nel settore ferroviario europeo, è un'ottima notizia per il personale delle compagnie ferroviarie europee. Nel suo bagaglio porta la sua lunga esperienza delle trattative svizzere. «Sì, è vero che i miei 20 anni al SEV mi aiuteranno indubbiamente nella direzione del dialogo sociale del settore ferroviario. Questo dialogo sociale, che è una piattaforma comune che riunisce rappresentanti dei datori di la-

voro e dei lavoratori, deve essere sviluppata. La cultura del dialogo e il partenariato sociale svizzero sono risorse preziose» afferma il presidente del SEV.

Lottare contro il dumping: ecco la priorità della sezione ferrovia dell'ETF

Sono circa 850 mila lavoratori e lavoratrici ad essere interessati dalle condizioni quadro che l'Unione europea sta mettendo in atto. «Il dialogo sociale può formulare raccomandazioni per il settore ferroviario o decidere accordi vincolanti», spiega Giorgio Tuti.

Il programma d'azione approvato dalla sezione ferroviaria lo scorso 30 novembre si basa su tre priorità: la lotta contro la privatizzazione, contro la liberalizzazione e contro il dumping. «Il nostro piano d'azione comprende l'analisi delle buone e cattive pratiche in Europa in relazione al dumping. Vo-

gliamo in ogni caso tenere d'occhio e soprattutto contrastare il dumping salariale, il dumping sociale e il dumping sul tempo. Tutti elementi che mettono in pericolo la sicurezza».

Primi negoziati con i datori di lavoro

Nel quadro del dialogo sociale, venerdì scorso ha avuto luogo il primo incontro tra rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. Sono stati in particolare discussi il piano di lavoro e la sicurezza. Quali sono i risultati? Giorgio Tuti riassume così: «È stato approvato il piano di lavoro, un documento che negli ultimi anni faceva difetto. Prevede, in particolare, di aumentare il tasso di presenza delle donne nella ferrovia, di lanciare un progetto sull'impatto della digitalizzazione, sull'occupabilità e di migliorare la sicurezza nel settore».

Vivian Bologna

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



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro mercoledì 13 dicembre 2017;**

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

per e-mail: inviando le stesse indicazioni della cartolina a mystere@sev-online.ch;

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

Il nome della vincitrice o del vincitore sarà pubblicato sul numero successivo.

Non verrà tenuta alcuna corri-

spondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

In palio vi è un set di scrittura Caran D'Ache sorteggiato tra coloro che avranno dato la risposta esatta.

La foto dell'ultima edizione mostrava un ex-voto sulla parete del santuario Madonna del Sasso a Orselina, sopra Locarno.

Troverete una foto esplicativa sul nostro sito www.sev-online.ch.

Il fortunato vincitore di un coltellino Outrider con il logo SEV, è:

Mario Domeniconi, Boll, della sezione PV Berna



La sezione ferrovia dell'ETF da sinistra a destra: Sabine Trier, Giorgio Tuti e Maria Cristina Marzola, vice-presidente.