

SEV N.15

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



CCL FFS/FFS CARGO

La base al cuore del successo

▶ p. 4

EDITORIALE di Manuel Avallone

Tagli, tagli e ancora tagli

▶ p. 5

Maggior efficienza, esternalizzazioni, tagli di posti di lavoro: le notizie in merito a ristrutturazioni trapelate dalla manutenzione FFS non sono destinate a restare isolate. Anche Telecom FFS vuol fare una cura dimagrante, ricorrendo a tagli ed esternalizzazioni. I vertici aziendali sembrano trascurare le conseguenze di questa politica, che inevitabilmente concentrerà il lavoro sui dipendenti superstiti. Ma le FFS non sono neppure sole nella loro voglia di esternalizzare. Anche la BLS ha presentato un progetto, dall'accattivante nome «BestWay», che ha gli stessi scopi: incrementare l'efficienza, verificando le possibilità di esternalizzare attività. È per lo meno lecito dubitare che questi progetti porteranno a risparmi effettivi. Per noi

sindacati, l'aspetto principale è evidentemente un altro: le collaboratrici e i collaboratori interessati da questi progetti, chiamati a convivere col rischio di perdere il proprio lavoro. A me, questi progetti di tagli e di ristrutturazioni lasciano un profondo amaro in bocca, se penso che quest'anno abbiamo dovuto lottare per mesi in favore dei dipendenti FFS per rinnovare il loro CCL. Appena approvato, si annunciano nuovi tagli. Questa evoluzione sottolinea però anche l'importanza della nostra intransigenza nelle trattative, in particolare nel rifiutare qualsiasi concessione per un allentamento della protezione dal licenziamento. Le FFS avevano chiesto con insistenza di limitarla ad una ristretta minoranza del personale, che avrebbe potuto far capo per un periodo ridotto al Nuovo orientamento profes-

sionale (NOP). Il risultato attuale, invece, è che i e le dipendenti che sono da oltre quattro anni alle FFS possono continuare a beneficiare di questa protezione senza limiti di tempo.

Il nuovo CCL intende però anche prevenire questo genere di situazioni, sviluppando le competenze di collaboratrici e collaboratori verso i cambiamenti dei profili professionali e consolidando così l'idoneità al mercato del lavoro interno ed esterno. Questo resta l'obiettivo principale del SEV, per raggiungere il quale seguiremo con grande attenzione gli avvenimenti, richiamando le FFS al rispetto degli accordi sottoscritti.

Questi strumenti sono stati ottenuti in particolare grazie ai nostri membri e dimostrano che val la pena di far parte del SEV e di battersi uniti!

Swissport e SBS

Il risultato delle trattative sul rinnovo del CCL non passa

2

Nuovo logo SEV

In vista del centenario il SEV si rifa il look con una nuova identità visiva

3

Sulle orme di...

Markus Kaeser, responsabile coordinazione test

10

Tutti in treno

Gli svizzeri si confermano campioni d'Europa per quanto riguarda i viaggi in treno. Secondo un rapporto del Servizio d'informazione per i trasporti pubblici, nel corso del 2016 hanno deciso, in media, di optare per questo tipo di trasporto 72 volte. Il divario con il resto del continente è abissale. Al secondo posto della classifica, con 38 viaggi, vi sono gli abitanti del Lussemburgo; seguono a poca distanza i danesi (37 tragitti), i tedeschi (34) e gli austriaci (33). Gli italiani, invece, prendono un treno 14 volte all'anno, mentre i meno avvezzi agli spostamenti su rotaia (solo 9) sono gli irlandesi. Non c'è storia nemmeno in termini di distanza percorsa sui treni: i confederati dominano pure questa graduatoria, con 2'463 chilometri a testa. Al secondo posto troviamo l'Austria (1'425 km) e al terzo la Francia (1'354 km); l'Italia, invece, con i suoi 861 chilometri per abitante, si piazza a metà della classifica.

L'impatto digitale

Nei prossimi dodici anni spariranno in Svizzera un milione di posti di lavoro a causa della digitalizzazione dell'automatizzazione. Lo afferma uno studio della società di consulenza McKinsey, secondo il quale verranno però anche creati circa 800'000 nuovi posti. Stando alla ricerca - di cui dà notizia la NZZ am Sonntag - nel periodo che separa il paese dal 2030 le maestranze elvetiche saranno confrontate con un profondo mutamento del mercato del lavoro. La maggior parte degli impieghi saranno cancellati nel commercio al dettaglio, nell'industria e nel ramo finanziario. Nel contempo nasceranno nuovi posti, ma che richiederanno capacità completamente differenti: maggiori competenze emotive, creatività, capacità di critica e talento organizzativo.

Officine: referendum?

Il futuro delle Officine FFS a Castione potrebbe passare anche da un referendum. A lanciarlo sarebbe l'Unione contadini ticinesi (UCT) che non è disposta a sacrificare ottantamila metri quadrati di terreno agricolo pregiato. Una striscia di terra tra Castione e Claro che diventa ogni giorno più calda e preziosa: per le FFS che l'hanno scelta per installarci le nuove Officine ma anche per i contadini decisi a mettere il bastone tra le ruote di un progetto da 360 milioni in zona Sac.



I membri hanno respinto la proposta di nuovo CCL: ora si deve tornare a trattare

AVIAZIONE

Swissport e SBS: il CCL non decolla

Karin Taglang
karin.taglang@sev-online.ch

Le premesse per i negoziati sul CCL delle aziende Swissport e SBS, per le quali lavora il personale dei servizi di terra, erano difficili sin dall'inizio. Il rinnovo di un anno dell'attuale CCL, con alcuni adattamenti retributivi, non aveva riscosso i favori dei membri, che per finire hanno respinto l'esito delle trattative. Ora bisogna ritrovarsi al tavolo negoziale.

Una ripresa delle trattative era già del resto scontata, dal momento in cui le parti sociali - SEV-GATA, VPOD e la società degli impiegati di commercio - si erano accordate con Swissport per prolungare di un anno il CCL in vigore. Ripresa che però avviene prima del previsto, dacché la maggioranza dei membri ha respinto l'esito dei negoziati e ora manda i suoi rappresentanti al tavolo delle discussioni già il 1° novembre.

Su posizioni diametralmente opposte

Sin dall'inizio delle contrattazioni sui nuovi e quasi identici CCL per Swissport e SBS le richieste del personale e delle aziende erano molto distanti. Non stupisce dunque che quanto ottenuto non sia in linea con ciò che chiedevano i dipendenti. «Con il prolungamento di un anno delle attuali disposizioni speravamo di avere il tempo necessario per elaborare un CCL orientato al futuro», ci dice Regula Pauli, segretaria sindacale SEV. «Però i nostri membri hanno rifiutato il compromesso e posso capire la loro decisione». Nel corso delle trattative, i rappresentanti non hanno potuto discutere con gli associati, a causa di un accordo firmato che imponeva la segretezza sulle discussioni. «L'accordo ci ha impedito di chiedere l'opinione dei membri già durante il processo in corso», spiega ancora Regula Pauli. Adesso però come SEV-GATA vogliamo fare in modo che tale intesa venga revocata.

I prossimi passi?

Per Swissport e SBS il tempo corre veloce: se non si arriverà a una firma, il CCL in corso scadrà a fine anno. Cresce così la pressione sulle aziende, che rischiano di ritrovarsi in una situazione di vuoto contrattuale. «Per il resto le premesse sono ancora le medesime», continua Regula Pauli. «Andremo alle trattative supplementari con le richieste formulate all'inizio.»

Lunedì 22 ottobre SEV-GATA - insieme alla VPOD e alla SIC - ha convocato i propri membri e altri interessati a un incontro informativo. Scopo della riunione era da una parte di informare i lavoratori e le lavoratrici su come stanno le cose e, dall'altra, avere indicazioni su come la pensano.

Le persone presenti sono preoccupate per lo scenario catastrofico del vuoto contrattuale. Ma un tale scenario è davvero realistico? Si chiede un partecipante. «Fino ad allora, molte cose possono ancora accadere», afferma Regula Pauli, menzionando i negoziati che inizieranno il 1° novembre. «Se arriviamo effettivamente a una situazione di vuoto contrattuale, il nostro obiettivo principale sarà ovviamente quello di concludere un nuovo CCL. Tuttavia, per raggiungere questo obiettivo, avremo bisogno di tutti voi.»

Le persone sono molto arrabbiate a causa della mancanza di comunicazione di Swissport. «Penso che la soppressione dell'accordo di riservatezza sia una grande cosa», dice un partecipante tra gli applausi. Un collega lo sostiene: «Non voteremo certamente senza conoscere i dettagli!» «Se ho capito bene, la direzione di Swissport voleva che fossimo gli sfavoriti?» chiede incredulo un collaboratore, toccando il punto cruciale. Un partecipante riassume l'opinione generale dei presenti: «Dicono sempre che devono risparmiare, ma ogni anno i profitti aumentano. Mentre noi dobbiamo sputare sangue». Insomma collaboratori e collaboratrici non sono più d'accordo di andare avanti in questo modo.

I nuovi negoziati per il CCL di Swissport e SBS riprenderanno il 1° novembre. Allo scopo di aumentare la pressione sulla controparte, Regula Pauli ha ribadito: «Adesso è giunto il momento di convincere i vostri colleghi ad aderire al sindacato SEV. Quanti più membri avremo, tanto maggiore sarà la nostra forza negoziale!»

Per il personale Swiss aumento dell'1,9%

Meglio di quelle con Swissport sono andate le trattative sul CCL di Swiss International Airlines. Anche quest'anno i sindacati sono riusciti a spuntare un risultato accettabile per il 2019: il personale di terra di Swiss riceverà un aumento generalizzato di 80 franchi al mese (per chi lavora a tempo pieno) mentre lo 0,6 per cento servirà per aumenti individuali del salario. Philipp Hadorn, presidente di SEV-GATA, si dice soddisfatto del risultato: «Adeguamenti annui salariali con compensazione del rincaro, partecipazione all'aumento di produttività e ampliamento delle fasce retributive sono la chiave di una politica salariale soddisfacente per tutti.»

Le cose per Swiss vanno bene. Nelle dure ma franche trattative, SEV-GATA ha saputo fare in modo che anche il personale possa beneficiare del successo di cui gode al momento la compagnia aerea. Un aspetto che aiuterà l'azienda nella continua ricerca di personale sul mercato del lavoro. Dal canto suo, SEV-GATA si attende che anche in futuro la compagnia consideri adeguatamente la frenetica attività quotidiana cui è sottoposto il personale, con corrispondenti misure nel campo delle retribuzioni. «Il regolare aumento delle fasce salariali e la piena garanzia delle componenti del salario sono le basi della sicurezza sociale, importanti anche per le rendite», sostiene convinto Philipp Hadorn.

GIORGIO TUTI risponde
*Democrazia
nel SEV*

? Il SEV è organizzato su una base democratica. Allora perché solo 160 delegati/e alla Conferenza CCL hanno potuto votare sul CCL FFS/FFS Cargo?

Il regolamento stabilisce che la conferenza CCL è responsabile dell'adozione delle rivendicazioni CCL, dell'elezione della delegazione di trattativa e della valutazione dei risultati dei negoziati, accettandoli o rifiutandoli. La conferenza CCL è eletta democraticamente in rappresentanza di tutti i membri interessati.

Per poter svolgere tutti questi compiti nel miglior modo possibile, durante i negoziati la conferenza CCL riceve informazioni in qualsiasi momento e può anche apportare correzioni nella strategia e in merito alle posizioni nelle trattative. È quindi integrata nel processo negoziale ed è pienamente informata sul modo in cui è stato ottenuto il risultato finale, un risultato sul quale deve poi decidere. Per questo motivo, la conferenza CCL è perfettamente in

grado di eseguire una valutazione complessiva.

Questo è importante perché il CCL si applica a tutto il personale. Non può in alcun caso rappresentare gli interessi particolari e personali di ciascun dipendente. Con un voto generale, ci sarebbe l'alto rischio di valutare individualmente un risultato collettivo, il che sarebbe un grave errore. Tuttavia il regolamento consente di procedere a una votazione generale. Affinché ciò sia possibile occorre che il 5% dei membri interessati vi si oppongano tramite referendum entro due mesi dalla pubblicazione delle decisioni. La votazione generale deve in seguito avere luogo entro due mesi dalla scadenza del termine referendario.

Vuoi fare anche tu una domanda a Giorgio oppure ad un altro membro del comitato SEV? Allora scrivi a: giornale@sev-online.ch

IDENTITÀ VISIVA

100 anni e un lifting

Vivian Bologna,
vivian.bologna@sev-online.ch

L'introduzione del nuovo logo del SEV su vasta scala, è prevista per il primo novembre. È dunque l'ora di svelarlo ufficialmente anche se alcuni di voi l'hanno già visto.

È vero che scegliere il primo novembre per una nuova vita, potrebbe sorprendere. La data non è stata scelta a caso poiché i nuovi attestati di socio/a del 2019 sono attualmente in produzione. Se siamo felici di presentare questo nuovo logo, è perché il traguardo non è banale. Ci è voluto molto tempo, un buon anno dall'inizio della progettazione. L'ufficio grafico che abbiamo scelto, aveva dapprima sviluppato un logo con le lettere del SEV accompagnato da una freccia che simboleggiava la mobilità, orientata verso destra, verso il futuro.

Molto presto, ci siamo resti conto che

questo primo progetto doveva essere accompagnato da un'altra variante, con il rosso. Senza il rosso, il SEV non avrebbe più lo stesso sapore, né visivamente né identitario... Il nuovo logo è stato discusso più volte all'interno del comitato e del sindacato.

In fondo, perché cambiare?

Ovviamente è stata sollevata la questione dello status quo, ma la necessità di un cambiamento ha avuto la meglio. «Dobbiamo assolutamente catturare l'interesse delle giovani generazioni. E per fare questo, dobbiamo modernizzare la nostra immagine», ha affermato il presidente del SEV Giorgio Tuti. E anche il materiale per il reclutamento è stato rinfrescato.

Unificati 100 anni fa

Ma non è tutto. L'anno prossimo il SEV celebra 100 anni. «Questo è il momento perfetto per mostrare ai membri e ai potenziali membri che la nostra organizzazione resta

attuale e moderna» ha aggiunto Giorgio Tuti.

La modernizzazione dell'identità visiva è un elemento fondamentale, e la partecipazione delle sottofederazioni nell'aver creato questa unità, è un simbolo forte che non ha prezzo: nel 1919 hanno dato origine al SEV. Con il nuovo logo, la loro appartenenza al SEV sarà colta in un colpo d'occhio. E l'identità visiva andrà oltre, perché anche le sezioni sono invitate ad inserirsi in questa nuova veste adattando il loro logo esistente o adottando interamente il nuovo logo per coloro che non ne hanno uno.

Naturalmente, un tale cambiamento visivo richiede tempo. Non tutti i supporti saranno pronti nello stesso tempo, ma stiamo lavorando per abbreviare questa fase di transizione. Speriamo soprattutto che questa nuova immagine vi piacerà e che non rimpiangerete (troppo) l'attuale e il futuro vecchio logo.

Ciò che conta

Con un paio di frasi dobbiamo cercare di scrivere qualcosa sulla nuova identità visiva del SEV. Proviamo a spiegare l'idea e magari anche descrivere il processo in due parole.

Sul nuovo logo si potrebbero fare lunghi discorsi. Evocare l'estetica più leggera, moderna. Oppure spiegare come ci si stacca dalle consuetudini. E come siamo arrivati alla ruota rappresentata dal nuovo logo. Un ruota in movimento, per di più. Ma non somiglia forse anche a un bottone per regolare il volume? E perché no? E non dobbiamo neppure dimenticare il colore che, malgrado il rosso, permette di differenziarci in una folla di sindacalisti. Potremmo scrivere paginate intere.

Ma passeremmo accanto al più importante. Ecco perché preferiamo scrivere sull'unità. Sulla coesione, l'omogeneità. Su un sindacato in cui tutti/e - le persone di tutti i settori in tutta la Svizzera - esprimono la lotta solidale sotto un segno comune. Che si tratti di sezioni, sottofederazioni o commissioni.

Il SEV è presente in ogni comunicazione. È la grande forza della nostra nuova immagine, ed è quanto ci piace sottolineare in queste poche righe. **Alexander Elsaesser, Opak**



Cambiamento di rotta per il logo del SEV, dal primo novembre.



C'è euforia tra gli ambienti ecologisti svizzeri dopo la recente sentenza nei Paesi Bassi, dove un tribunale in ultima istanza ha accolto una denuncia contro il Governo, accusato di fare troppo poco contro il riscaldamento climatico. Anche in Svizzera infatti c'è chi sta percorrendo le vie legali su questo fronte. Si tratta dell'Associazione delle anziane per la protezione del clima, e attualmente il loro ricorso è pendente al Tribunale amministrativo federale. La denuncia, aggiunge la copresidente Anne Mahrer, si fonda sulla Costituzione svizzera e sui diritti dell'essere umano: «il diritto alla salute è un diritto fondamentale».

Il fenomeno delle violenze contro le donne non è estraneo nelle istituzioni: circa l'85% delle deputate è stata vittima di violenza psicologica secondo i risultati di uno studio dell'Unione interparlamentare e dall'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, reso noto martedì a Ginevra. Gli atti di sessismo, abuso e violenza contro il genere femminile sono all'ordine del giorno nei parlamenti di tutta Europa. Delle 123 donne intervistate, provenienti da 45 paesi, il 47% ha riferito di aver ricevuto minacce di morte, di stupro o di violenza fisica, il 68% è stata presa di mira da commenti sessisti e il 25% ha dichiarato di aver subito violenza sessuale. In Svizzera non si conosce il numero dei casi.

CCL FFS/FFS CARGO

Ritorno alla base

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Eric Roset (Ginevra); Aude Haeni (Losanna); Alexander Egger (Berna e Bienne).

Dopo i lunghi mesi di difficili negoziati per il rinnovo del CCL FFS/FFS Cargo, in cui il supporto e la mobilitazione della base sono stati essenziali, il CCL è giunto in porto e entrerà in vigore il 1° maggio 2019 per 3 anni.

Negli scorsi giorni, in numerose località della Svizzera romanda e della Svizzera tedesca, il SEV è andato sui luoghi di lavoro con il nuovo giornale e un nuovo volantino per ringraziare i colleghi e le colleghe del loro impegno. È stata anche l'occasione per illustrare il risultato raggiunto, rispondere alle domande e ascoltare le critiche. Le reazioni della base sono state molto buone e molto spesso è il personale ad avere ringraziato il sindacato per l'impegno svolto. I giovani membri hanno manifestato la propria fierezza di essere sindacalizzati. Perché l'appartenenza sindacale è molto importante per loro. Alcuni colleghi hanno deplorato l'atteggiamento delle FFS, presentandosi alle trattative con la falce.

La nostra presenza sul campo è pagante: i colleghi ci riconoscono, stringono la mano ai/alle sindacalisti/e, osano dire che sono membri del sindacato e ci parlano dei problemi che affrontano, che variano da un settore all'altro. Davanti alle esigenze di produttività e davanti alla fatica, c'è una forte necessità di parlare e di raccogliere e condividere le informazioni affinché siano patrimonio collettivo. La situazione dei lavoratori temporanei è molto difficile. Altri temono le ristrutturazioni e gli effetti della digitalizzazione. In un contesto in mutamento, beneficiare della protezione contro il licenziamento per motivi economici, è molto apprezzato.

Il SEV ha dimostrato la sua capacità di negoziare e di mobilitare il personale in caso di blocchi o richieste esagerate del datore di lavoro. La base sa che può contare sul suo sindacato e i membri del SEV possono dire con orgoglio di essere ferrovieri, una professione che sa difendersi. Il legame tra membri e sindacato e si è cementato negli ultimi mesi.

In Ticino l'azione si svolgerà lunedì 29 ottobre.



Losanna, centro intervento dei pompieri: soddisfazione per il nuovo CCL e ringraziamento al sindacato.



Sindacalizzarsi sì o no? Il segretario sindacale Tony Mainolfi argomenta e trova terreno fertile presso o giovani



A Ginevra buone reazioni al risultato delle trattative per il CCL



Sorrisi anche a Bienne



Presenza del SEV anche al Wankdorf presso la sede FFS.

ESTERNALIZZAZIONI ALLE FFS

Domande

Non appena sono stati comunicati i grandi progetti di esternalizzazione nel settore del binario, il SEV ha chiesto un incontro alle FFS che ha permesso a Urs Huber, capo del team Infrastruttura FFS al SEV, di confermare le preoccupazioni del SEV: le FFS intendono delegare in grande stile a terzi la responsabilità di numerosi lavori. Le FFS ammettono che attualmente queste ditte esterne non sono in grado di assumersela, ma contano di contribuire attivamente affinché esse acquisiscano queste competenze. Noi però ci chiediamo sino a che punto un'azienda statale debba assumersi il compito di «formare» aziende private. Una formazione che porterà anche ad un'ulteriore, drammatica perdita di know-how nel personale FFS, che già adesso manca di specialisti, capimastro e capiprogetto esperti. Le FFS prevedono che solo verso il 2025, le ditte esterne saranno in grado di assumersi il ruolo che i dirigenti FFS vorrebbero affidare loro. Urs Huber è assolutamente sicuro di un fatto: «se anche le aziende esterne saranno in grado di acquisire il know-how necessario, le FFS nel frattempo l'avranno perso, forse per sempre e saranno quindi totalmente dipendenti da terzi in un settore per loro decisivo». L'incontro ha quindi lasciato impressioni contrastanti. Da una parte, il settore HR dimostra una totale mancanza di consapevolezza per gli attuali problemi, derivanti dalle continue riorganizzazioni e dall'esodo di specialisti. Dall'altra, il nuovo settore BGP (Beauftragung Grossunterhalt und Projekte - incarichi di grande manutenzione e progetti) ha, se non altro, informato in modo trasparente, indicando che «il progetto non garantisce un miglioramento e prevede inizialmente un aumento dei costi per le FFS». La direzione della divisione Infrastruttura non ha ancora deciso e il SEV si impegnerà per rimettere in discussione e combattere questi progetti.

GALLERIA DELL'ALBIS

Un disastro

A inizio 2016, le FFS hanno dato alla ditta Sersa un incarico di rinnovamento della galleria dell'Albis tra Zugo e Zurigo. Oggi appare evidente che esso fungeva anche da prova per una prevista esternalizzazione sistematica dei lavori al binario. Il risultato è però stato disastroso da tutti i punti di vista: organizzativo, finanziario e per la clientela interessata (e colpita). I piani prevedevano lo sbarramento della galleria e della linea per quattro fine settimana. In realtà, però, la linea non ha mai potuto essere riattivata puntualmente e i pendolari del lunedì mattina hanno dovuto far capo a sistemi di trasporto d'emergenza. Nemmeno il ricorso a ulteriori sbarramenti ha permesso di ultimare i lavori per cui, nel 2017, sono stati previsti ulteriori tre weekend di lavori. Urs Huber aveva quindi richiesto già a metà del 2016 un colloquio con le FFS per discutere dei disagi per le FFS e per i loro collaboratori derivanti dalle inadempienze delle ditte private. Ma le sue domande sulla cooperazione con la Sersa non hanno ricevuto risposte chiare. Quali erano le richieste delle FFS nei confronti della Sersa? Chi doveva coprire le diverse spese? Che conseguenze vi sono state per la Sersa? Le FFS si sono limitate a rispondere che con la Sersa erano in corso discussioni e che questa ditta avrebbe avuto un ruolo fondamentale nella manutenzione delle FFS. Oggi sappiamo che, nonostante il pessimo lavoro, i superamenti dei costi convenuti e i disagi alla clientela, alla Sersa sono stati versati anche dei supplementi, per quello che rischia persino di diventare un esempio. Viene proprio da chiedersi se le FFS non abbiano sviluppato una visione estremamente limitata della propria attività, propria di quando si percorre una galleria.

TELECOM FFS

104 posti in meno a causa di una esternalizzazione?

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Telecom FFS intende stralciare ben 104 posti di lavoro, con ripercussioni per 116 dipendenti. Particolarmente stridente per il SEV è il fatto che le FFS precisino sino ai decimali il numero dei posti da sopprimere, ma non siano in grado di comunicare dove questi posti verranno soppressi, né perché.

Nell'ottobre 2017, Arne Bennox, capo del settore Telecom (TC) delle FFS, aveva presentato il progetto di «Orientamento organizzativo di Telecom» che prevedeva tra l'altro una nuova organizzazione territoriale, applicata il 1° marzo 2018. Una seconda fase prevedeva la riduzione del personale dei settori di progettazione di impianti, AVOR ed esecuzione, ma anche un aumento di dipendenti per far fronte alle sfide derivanti dalla digitalizzazione nella tecnica e nel management degli impianti.

Le cifre presentate riferivano di 104 posti soppressi, di cui 70 nella gestione di progetti e incarichi e nella Field Force digitale. Il SEV ha subito reagito a queste cifre giudicandole esagerate, anche perché, come aveva confermato lo stesso Bennox, erano basate su aspetti poco chiari e su supposizioni. Il SEV ha quindi preteso procedure di consultazione anche per la seconda e la terza fase di questi processi e le FFS hanno poi finito per dar seguito alla richiesta.

Compiti in aumento

Un anno e una procedura di consultazione più tardi, i progetti tornano su tavolo, sta-

volta con il titolo «Applicazione Telecom 2020», ma mantenendo aspetti che le stesse FFS definiscono poco chiari. Per il SEV, è incomprensibile che, nonostante tutti gli interrogativi aperti, le FFS si ostinino a voler operare importanti tagli, tanto che continuano a parlare di 104 posti di lavoro soppressi. Da questo punto di vista, i progetti delle FFS non hanno conosciuto una minima evoluzione.

La spiegazione può essere una sola: il numero di tagli è stato calcolato da contabili da scrivania, sulla base di indicazioni finanziarie e non ha alcuna giustificazione legata al cambiamento o alla scomparsa di compiti che cambiano. Si devono quindi eliminare posti, anche se vi sono lavori e incarichi da svolgere. Già nel 2017, TC aveva parlato delle importanti sfide costituite dalla crescita quasi esplosiva del volume di dati, dalle nuove tecnologie, dall'aumento degli apparecchi collegati in rete, dall'abbreviazione dei loro cicli di vita e dalle crescenti esigenze di sicurezza. Per il SEV, è pertanto evidente che si prospetti un'esternalizzazione almeno parziale di questi compiti in continuo aumento. Il taglio di 104 posti, pari a quasi un quinto del totale, non può spiegarsi altrimenti.

Tagli irresponsabili

Urs Huber, segretario SEV che segue le questioni dell'Infrastruttura FFS, manifesta tutto il suo scetticismo: «acquistare prestazioni, mentre 116 dipendenti perdono il loro posto di lavoro, può essere giustificato solo in casi del tutto particolari e molto ben documentati. Noi respingiamo quindi in modo categorico questa ristrutturazione, tanto più che le FFS non sono sino ad oggi state in gra-

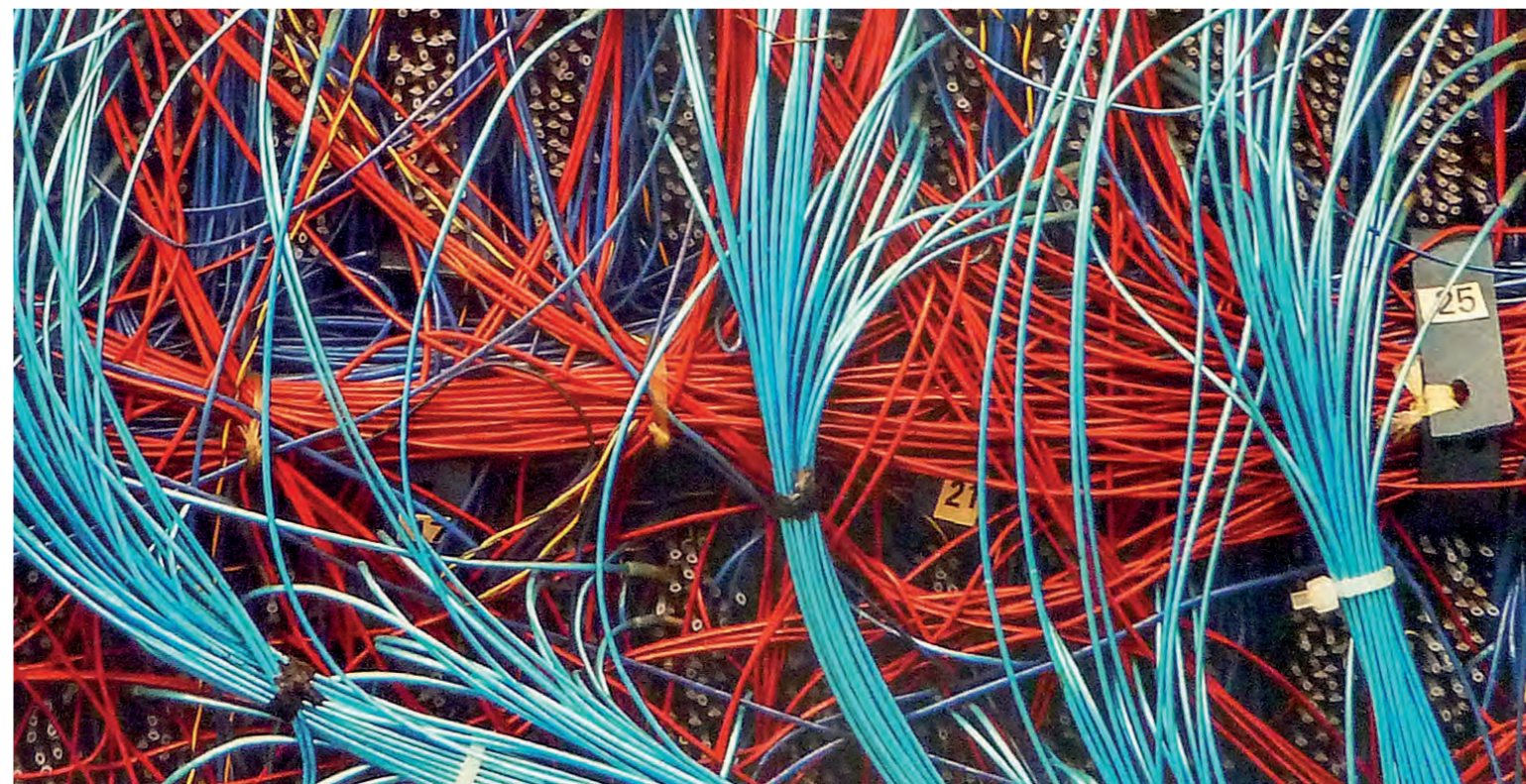
do di giustificarla. Nel caso in cui questo progetto dovesse essere comunque realizzato, la sua durata dovrà essere estesa in modo da permettere di tener conto in modo adeguato delle esigenze del personale.

La pianificazione e la durata di questo ri-orientamento devono essere strutturati in modo da evitare trasferimenti al Nuovo orientamento professionale». Per il SEV, si tratta di una situazione assurda e inaccettabile, tanto più che Telecom FFS non è fin qui stata in grado di ribattere alle opposizioni del SEV. E non sono certo affermazioni come «i 104 posti di lavoro sono solo un'indicazione pianificatoria, che costituisce un elemento di misura tra altri per guidare il faro di Telecom 2020» a poterci tranquillizzare. Anche se può trattarsi di «una stima, che può subire variazioni», per il SEV resta il fatto che, al di là degli aspetti poco chiari del progetto FFS, 116 dipendenti perderanno il loro posto di lavoro.

Per dovere di cronaca, va rilevato che, oltre al taglio di 116 dipendenti, il progetto prevede anche la creazione di 30 nuovi posti di lavoro. La riduzione di 20 posti è inoltre stata rinviata dal 2020 al 2021.

FFS marcate a vista

Il SEV continuerà a sorvegliare molto attentamente i progetti delle FFS, in particolare quelli ispirati da volontà di esternalizzare, fedele alla rivendicazione che queste esternalizzazioni non possono portare a riduzioni di posti. I e le dipendenti di Telecom devono poter trovare un nuovo posto in seno alle FFS, soprattutto se consideriamo le caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro, con la mancanza di personale nei settori tecnici.



Massicci tagli nel settore delle Telecom FFS

CONGEDO PATERNITÀ

Uno spazio per i papà



Un congedo per i papà (foto TiPress Davide Agosta)

di Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

L'idea di un congedo paternità divide gli animi: l'altro giorno la Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati (CSSS-S) è infatti entrata in materia su un progetto preliminare da essa stessa elaborato per soli 6 voti a 5.

In Svizzera l'idea di un congedo paternità degno di questo nome, fa dunque fatica a mettere radici. Un'iniziativa popolare chiede 20 giorni di congedo (20 giorni di congedo è stato ancorato nel nuovo CCL delle FFS) mentre per esempio la Commissione federale di coordinamento per le questioni famigliari propone un congedo parentale di 38 settimane: almeno 8 settimane per il padre, 14 per la madre e il resto da spartire (vedi box). Ma la politica sembra non voler ascoltare questi appelli.

Eppure oggi molti uomini vivono la paternità in modo diverso e rivendicano la possibilità di vivere la genitorialità in modo più attivo. La rappresentazione sociale dell'uomo come padre, apparsa indebolita negli ultimi anni non va solo rivista in un discorso di genere e di pari opportunità, ma anche inserita nella sfera dell'educazione e delle crescita del/della /figlio/a. La figura e il ruolo paterno - che nelle famiglie di oggi è in gran parte ancora tutto da definire, non potendo più essere configurato su modelli tradizionali in base ai ruoli familiari, professionali e di genere - vengono oggi riscoperti e rivendicati da un numero sempre maggiore di uomini. Sono tuttavia ancora molti i lavoratori che associano la percezione del ruolo del padre ad un ipotetico grave danno per la carriera.

Un nuovo ruolo per i nuovi padri

Prima o poi nella vita di una donna arriva il tempo della maternità e in quella dell'uomo l'esperienza della paternità. Per le donne si tratta di scegliere: avere un figlio e rinunciare al lavoro, avere un figlio e continuare a lavorare sperando di non essere fermata da scogli insormontabili. La maternità rappresenta infatti una tappa cruciale: ridisegna il profilo della propria esistenza, scombina la dimensione del tempo, traccia nuove mappe all'interno della coppia, della famiglia. Ma spesso deve misurarsi anche con un'altra espressione di compimento personale: il lavoro, la carriera. Le scelte e i nodi arrivano al pettine anche per gli uomini. Le giovani generazioni, gli uomini che hanno condiviso con le proprie compagne un percorso di emancipazione, o coloro che hanno maturato un'idea diversa di abitare il mondo e di vivere la relazione di coppia, desiderano sempre più riappropriarsi del ruolo di padre o far crescere un progetto di vita in cui il lavoro non sia l'unica, ingombrante, tessera del mosaico.

Anche gli uomini sono confrontati, seppure in modo diverso, con i segni del tempo. Se il modello «male breadwinner» - che si fonda sull'idea di una rigida divisione del lavoro tra

uomo (a cui è affidato il ruolo di procacciatore di risorse, «breadwinner») e donna (a cui spetta il lavoro di cura non retribuito) - è ancora piuttosto diffuso, oggi sempre più uomini vogliono uscire da questa sorta di gabbia.

Da un lato non vogliono più portare da soli il peso della responsabilità finanziaria (anche perché oggi non esistono più posti sicuri per tutta la vita) e d'altro lato desiderano assumersi la paternità anche in termini di tempo da dedicare alla cura e alla famiglia. Se generalmente si accetta l'idea che una donna voglia ridurre il tempo di lavoro per essere più presente in famiglia, per gli uomini è molto più difficile fare valere questa rivendicazione: in questo ambito sono più discriminati delle donne e spesso vengono penalizzati in termini di carriera.

I cambiamenti che investono l'identità maschile rappresentano un importante punto di partenza nel ridurre le asimmetrie di genere per raggiungere un maggior equilibrio nella difficile sfida di essere padri (e madri) nella società di oggi. I nuovi padri sono chiamati a confrontarsi in maniera riflessiva e autocritica con i modelli maschili «tradizionali», ma anche con le trasformazioni del lavoro e con le mutate identità di genere. Devono rispondere a cambiamenti materiali, simbolici, culturali che toccano tanto la relazione con le figure paterne delle precedenti generazioni, quanto il rapporto con le proprie compagne, senza dimenticare l'importantissimo legame e confronto con i propri figli. Un vero congedo paternità rappresenta dunque una risposta concreta ai cambiamenti sociali in atto. Ma la politica fatica tremendamente a cogliere i segnali di una società che cambia.

Congedo parentale

La Commissione federale di coordinamento per le questioni famigliari propone un congedo parentale di 38 settimane e fa notare che in questo ambito della politica famigliare, la Svizzera risulta agli ultimi posti, davanti solo a Messico e Stati Uniti. La mancanza di sostegno alle famiglie in Svizzera causa svantaggi economici, quali la carenza di personale qualificato e la perdita di entrate fiscali, ricorda la COFF. Un congedo parentale permetterebbe alle numerose madri che lo desiderano di lavorare di più e contribuirebbe a compensare la carenza di personale qualificato. In uno studio del 2010, i costi del modello della COFF erano stimati tra 1 e 1,5 miliardi di franchi. Un aumento dell'1% dell'attività lucrativa delle donne genererebbe già entrate fiscali sufficienti per compensare un congedo parentale di 18-20 settimane remunerato al 100%, nota la commissione. Con un aumento del 2% si avrebbero perfino degli utili, ha spiegato Wyden Guelpa, presidente della COFF, aggiungendo che «non si tratta di un'utopia di un sognatore»: il congedo parentale esiste in tutti gli altri Paesi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE).

SCIOPERO

Lavoratori edili rossi di rabbia

15 ottobre 2018: gli edili incrociano le braccia e sono più di tremila a seguire il movimento. UNIA e OCST hanno infatti indetto una giornata di sciopero per contestare alcuni punti in vista del rinnovo del Contratto nazionale mantello. Fra i punti contestati dagli operai ci sono in particolare l'aumento della flessibilità oraria, l'abolizione dell'articolo che vieta di lavorare durante le intemperie, la possibilità di retrocessione nelle classi salariali per i lavoratori con decenni di esperienza che cambiano impresa, la possibilità di lavorare 7 ore al giorno durante i mesi invernali, e stage fino a 4 mesi senza un minimo salariale. Il pericolo, sottolineano gli organizzatori dello sciopero, è quello di creare dumping e precarizzazione. La rabbia degli edili è stata ben visibile nel corteo a Bellinzona, che si è fermato davanti



Per le strade di Bellinzona

alla sede della Società degli imprenditori costruttori. I lavoratori dell'edilizia sono inoltre bene determinati a difendere il pensionamento

anticipato a 60 anni, una conquista cruciale per una professione estremamente logorante.

red

ZPV RHB

Giornate di impegno

Roger Tschirky Per l'annuale seduta di due giorni il comitato regionale ZPV RhB si è riunito alla Diavolezza. Anche se affascinati dal maestoso panorama del massiccio del Bernina, all'interno abbiamo lavorato con impegno e grande concentrazione.

Nella ZPV non vi è mai tempo di annoiarsi, lo si è visto anche alla Diavolezza: il contratto di lavoro aziendale, attualmente in fase di ri-elaborazione, le norme specifiche sulla durata del lavoro (BAR), il reclutamento dei membri e le nuove LDL / OLDL sono stati gli argomenti principali.

Nei depositi di Coira e di Samedan è stato compiuto un sondaggio sulla modifica del calendario annuo. Entrambe le sedi hanno approvato il rinnovamento e dal cambiamento d'orario 2019 si potrà circolare con una nuova rotazione.

Anche la Ferrovia retica è interessata dalle modifiche della legge sulla durata del lavoro e relativa ordinanza. Le future disposizioni sono state studiate insieme, valutando le novità che comporteranno per questa impresa.

I negoziati sul CCL aziendale sono iniziati ad agosto, si spera di poterli concludere positivamente per fine novembre. Abbiamo anche pensato a una BAR per il personale dei treni RhB e sviluppato una bozza di documento. Si tratterà ora di farla conoscere ai collaboratori e di ricevere le loro opinioni e proposte al riguardo.

Oltre a quelli menzionati abbiamo anche trattato molti altri temi. Ne sono scaturite alcune proposte e richieste che ora la ZPV sottoporà alla direzione RhB. Insieme siamo forti.

SOTTOFEDERAZIONE TS

Manutenzione: incontro settoriale tra quattro paesi

Servizio stampa TS L'incontro di quest'anno, che ha visto la presenza di Austria, Germania, Lussemburgo e Svizzera, si è tenuto il 17 e 18 settembre a Zurigo. Quali partecipanti TS erano presenti il presidente centrale Claude Meier e Roger Derungs.

Presso la DB è stato introdotto un nuovo progetto parziale volto a riconoscere in modo più intelligente il materiale. La base di ogni processo nella gestione del materiale e nella manutenzione risiede nell'identificazione del corretto materiale. Numeri relativi al materiale, che non sono conosciuti, causano molti problemi mentre la riserva di materiale errato fa perdere molto tempo per cercare il materiale necessario o doppie operazioni. Questo motivo porta a ricercare processi automatici di riconoscimento di oggetti sulla base di immagini.

Al momento vi sono due tecnologie in esame che vengono messe a

confronto per scegliere quella più adeguata, verificando in particolare la precisione e la velocità di riconoscimento per il caso concreto.

Nel settore TS presso le ÖBB, visto il crescente ricorso nei prossimi anni del tempo di lavoro parziale per collaboratori anziani, sono necessarie regole chiare. Nella scelta del modello di lavoro parziale, vanno considerati i desideri del collaboratore ma anche gli interessi del datore di lavoro.

Il modello può essere scelto tra una palette di cinque varianti. Come principio, la riduzione del tempo di lavoro può scendere al 75 - 50 per cento. Sono inoltre stati presentati in dettaglio i risultati riferiti al nuovo CCL FFS, poi anche discussi. Un altro tema ha toccato i profili professionali di P-OP-ZBS che hanno, come noto, sollevato molte discussioni e malcontento tra i collaboratori interessati arrivando anche a diverse dimissioni.

Nella seconda giornata si è svol-

ta la visita dell'impianto di manutenzione Pünten a Oberwinterthur. La sostituita dirigente di produzione dell'impianto di Oberwinterthur, signora Kramer, ha guidato la delegazione nell'impianto di servizio Pünten, in funzione completa da metà dicembre 2017. In questo impianto, lungo 150 metri, vengono svolte sia la manutenzione corrente che le revisioni modulari alle composizioni regionali articolate delle FFS. I nostri ringraziamenti vanno alla signora Kramer per l'interessante e competente visita guidata.

Ringraziamo i colleghi delle quattro aziende ferroviarie presenti per gli interessanti spunti forniti che hanno suscitato un'ampio dibattito comune. Va ricordato a questo punto come presso queste stesse aziende, i progetti ed i temi in discussione sono comuni e simili. Il prossimo incontro è stato fissato per i giorni dal 5 al 7 novembre 2019 a Colonia.

SOTTOFEDERAZIONE AS

Il settore P discute di «Agile»

Clemens Cola La riunione del settore «P» del 13 settembre ha approfondito diversi temi. La polizia dei trasporti abbandona ufficialmente l'accompagnamento dei treni speciali di tifosi. Attualmente vengono ancora accompagnati i treni delle squadre di calcio dello Zurigo e del San Gallo. L'abbandono di tutti i treni potrà avvenire se viene concluso un accordo tra il personale del treno e i rappresentanti dei tifosi sulla ripartizione dei compiti durante la corsa e con l'accordo del team Eventi del personale del treno. In questi casi viene definita una fase di prova in cui tutte le parti (FFS, rappresentanti dei tifosi e club) sorvegliano l'evoluzione della situazione, analizzano eventuali avvenimenti e definiscono i provvedimenti necessari.

Negli ultimi tempi, la polizia dei trasporti ha fatto molto parlare di sé a causa di presunte irregolarità nel conteggio delle prestazioni e dell'improvvisa partenza del suo comandante. Attualmente si sta analizzando anche il mancato riconoscimento delle ore straordinarie prestate dagli agenti. Il SEV ha ottenuto un successo nella questione del tempo di viaggio verso il nuovo luogo di lavoro di Zurigo Altstetten, che verrà ora conteggiato co-

me da CCL con effetto retroattivo.

Alcuni automatici per i biglietti di vecchia generazione e del tipo S-POS sono ormai al termine del loro ciclo di vita. Le FFS stanno verificando l'opportunità di sostituirlo con altri più moderni del tipo E-POS sulla base di criteri come gli introiti globali della sede, suddivisi per apparecchio ed ora, le disposizioni di sicurezza sui marciapiedi intermedi, le vie d'accesso, l'accessibilità a persone con limitazioni o con carrozzine per bambini e il numero di automatici per sede. Il numero di automatici è destinato a diminuire entro il 2023, ma ogni fermata deve comunque disporre di almeno un automatico per la vendita di biglietti.

La direzione VS continua imperterrita a negare ogni informazione sulla presenza sul territorio con punti di vendita serviti da personale, rinviando i chiarimenti al tardo autunno di quest'anno. La quotidianità lavorativa dei nostri colleghi è resa difficile dal passaggio dal sistema di vendita Prisma a Casa, che comporta cambiamenti e novità in rapida successione. Inoltre, la mancanza di stabilità del sistema strapazza la pazienza del personale addetto a POS e quella della clientela.

SOTTOFEDERAZIONE TS

Lo sviluppo del Traffico viaggiatori interessa 12 000 persone

Servizio stampa TS Nella località friburghese di Schwarzsee il presidente centrale Claude Meier ha diretto la seduta annuale del Comitato centrale dell'1 e 2 ottobre 2018. Abbiamo ricevuto la visita di Daniel Moraschetti, attuale responsabile Logistica del materiale (MLO) e che da aprile 2019 passerà alla testa di Manutenzione materiale rotabile, il settore che verrà creato nell'ambito del progetto Sviluppo del Traffico viaggiatori.

Questo progetto riguarda in primo luogo i quadri. Ne sono interessati soprattutto i settori Condotta dei treni (ZF), Approntamento dei treni (ZBS), Industria dei veicoli (FZI), Logistica del materiale (MLO) e Acquisizione dei veicoli e acquisti strategici (FSE). Dall'unione fra Operating (OP) e Gestione del traffico (VM), le due unità della produzione ferroviaria, nascerà un'unica forte entità.

Nella sua relazione, Daniel Moraschetti ci ha illustrato i cambiamenti che si preannunciano nel futuro settore Manutenzione materiale rotabile. Si diluiranno sensibilmente i confini fra manutenzione leggera e manutenzione

pesante. I settori che oggi formano due unità verranno riuniti ed eseguiranno la manutenzione come un unico fornitore. La produzione a lotti aumenta le dipendenze dei corsi fra la rigenerazione dei componenti e la produzione nelle officine e negli impianti di servizio. Tutti gli attori coinvolti nel processo operativo dello stesso settore verranno raggruppati e formeranno così la base per l'attuazione di una lavorazione a lotti e a catena integrale. Processi di produzione moderni e ottimizzati contribuiranno inoltre a ridurre i costi globali di sistema. L'orientamento del nuovo settore Manutenzione materiale rotabile seguirà il principio: «Qualità e sicurezza - nel tempo». Anche il nuovo organigramma del settore Manutenzione materiale rotabile è stato discusso nel dettaglio.

Il preventivo 2019 è stato illustrato dal cassiere centrale Kurt Wyss. Esaurite le domande sulle singole voci, i presenti hanno approvato il budget con voto unanime. Grazie a Kurt per l'ottimo allestimento dei conti. Il presidente centrale Claude Meier ha presenta-

to il bilancio delle attività di reclutamento. Nel complesso, finora le regioni TS hanno saputo organizzare 111 nuovi membri. Oggi la sottofederazione può contare su un effettivo di 2302 soci. Le partenze dovute all'età dovranno essere considerate e recuperate nell'obiettivo di reclutamento 2019.

Dopo mesi di negoziati difficili, abbiamo finalmente il nuovo CCL FFS e FFS Cargo 2019. Tutte le novità sono state esposte ai membri del Comitato centrale e discusse in modo approfondito. Desideriamo ringraziare qui tutte le persone che si sono impegnate nelle trattative sul CCL per il buon risultato conseguito.

In tempi abbastanza prevedibili, nei comitati regionali saremo confrontati a varie partenze per raggiunti limiti d'età. Allo scopo di assicurare una regolare successione, è importante pensare già oggi ai mansionari delle singole cariche di comitato, che andranno rivisti e aggiornati. Durante i lavori in gruppo abbiamo intrapreso la loro rielaborazione insieme ai responsabili delle regioni presenti alla riunione.

GIOVENTÙ SEV

Momenti aggregativi

Xenia Widmer In settembre la gioventù SEV ha organizzato per la prima volta grigliate intergenerazionali che hanno avuto luogo in due regioni linguistiche a Friburgo e Olten, alle quali sono accorse una cinquantina di persone di tutte le età. I due eventi hanno permesso di fare nuove conoscenze e sei nuovi membri hanno colto l'occasione per aderire al SEV.

Il 10 novembre faremo invece bouldering presso la hall Bimano di Berna, dove un professionista ci mostrerà le giuste prese per un'arrampicata corretta. L'8 dicembre a Zurigo seguirà il consueto torneo di Jass. Per ulteriori informazioni vai alla pagina internet: <https://sev-young.ch/it>, mentre puoi iscriverti all'indirizzo mail: gioventu@sev-online.ch



PREFERISCI LEGGERE IL GIORNALE ONLINE?

Il nuovo giornale SEV è disponibile anche in formato PDF sul nostro sito sev-online.ch. Se per motivi pratici o ecologici non desideri più ricevere la versione cartacea per posta, invia un'email a mutation@sev-online.ch e abbonati alla nostra newsletter eseguendo la scansione di questo codice QR oppure su sev-online.ch/it/newsletter. Buona lettura!



Sezioni

8.11.
BAU / Lavori Ticino

La nostra **assemblea autunnale** avrà luogo a Biasca presso il ristorante Vecchio Borgo, alle 18.00, segue rinfresco.

Vi invitiamo a partecipare numerosi vista l'importanza degli argomenti all'ordine del giorno. Ospiti il vice presidente SEV Manuel Avallone per quanto riguarda il nuovo CCL e i segretari sindacali responsabili per i dossier NORS, GBT e Decisione 25. Ecco l'ordine del giorno: saluto di apertura e comunicazioni; nomina scrutatori; verbale AG del 26 aprile; attualità sindacale: nuovo CCL FFS (presentazione, chiarimenti, dibattito) - progetto NORS (informazioni, valutazione e direttive) - valutazione della situazione e sviluppi riguardanti la galleria di base del Gottardo - macchinisti Infra: decisione 25 e situazione attuale; elezioni/nomine delegati: AD SF Lavori e congresso SEV 2019 - delegati sezionali Conferenza CCL - candidature nuove CoPe 2019-2021; programma e priorità della sezione Lavori Ticino nel 2019; varie ed eventuali.

I documenti per la nostra assemblea saranno scaricabili anche sul sito del-

la sottofederazione BAU/Lavori: www.uvbau.ch/it; rubrica sezioni. Confermate p.f. la vostra partecipazione all'indirizzo: ticino@uvbau.ch o per sms al presidente sezionale Aldo Sciamanna: 079 503 90 57

21.11
AS Ticino

Riservate la data per la nostra **assemblea generale** che si terrà dalle ore 18.30 alla Casa del popolo a Bellinzona, con il seguente ordine del giorno: apertura, lista di presenza; approvazione ODG; nomina presidente del giorno e scrutatori; approvazione verbale ultima assemblea; rapporto del cassiere; consegna distintivi 25° e 40° d'appartenenza a SEV / AS, attualità sindacale con Pascal Fiscalini del segretariato SEV Ticino.

Al termine dell'assemblea sarà servito un rinfresco. Siete pregati di annunciarvi entro il 16 novembre direttamente al collega Attilio Albertini: albertini@sbbcargo.com

Sezioni VPT

16.11.
RhB pensionati

Assemblea del gruppo alle 14.00,

presso l'Alte Brauerei a Thusis con il seguente ordine del giorno: saluto e nomina degli scrutatori; verbale del 2017, rapporto annuale, relazione cassiere, nomina sostituto C. Bäder, presentazione centenario SEV da parte di E. Strub; relazione direttore RhB Renato Fasciati; discussione, onorificenze, mutazioni, gite 2019, scadenze.

Ospite gradito e presente purtroppo per l'ultima volta Peter Peyer!

Potete richiedere maggiori informazioni direttamente all'indirizzo mail: felix.murk@bluewin.ch

2019
VPT Sottoceneri

Agende SEV Le agende del SEV 2019 sono ottenibili rivolgendosi al collega Calogero Conti Nibali, al deposito TPL.

Formazione

2019
Movendo

Corsi Movendo 2019 Il programma per il prossimo anno dei corsi Movendo, ai quali ci si può iscrivere da subito, è ora consultabile sulla pagina internet: www.movendo.ch.

CONDOGLIANZE

AS Ticino La nostra sezione porge sentite condoglianze al collega **Marco Bickel**, in lutto per il decesso della cara madre.

ZPV Ticino Siamo vicini al nostro collega **Reto Schärer**, colpito negli affetti famigliari per la prematura scomparsa della moglie Caroline Iris, e porgiamo vive condoglianze.

IMPRESSUM

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch
Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Pascal Fiscalini, Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Jörg Matter, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Karin Taglang
Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona, tel. 091 825 01 15, e-mail: giornale@sev-online.ch

Tiratura: edizione italiana: 3591 copie; totale: 40'995; certificata il 6. 2. 2018

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Ber-

na 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, www.fachmedien.ch
e-mail: kontakt@fachmedien.ch

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

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch
ISSN 2624-7836

Prossima edizione: 8 novembre. Chiusura redazionale: 31 ottobre

Agenda 15/18

COMITATO CENTRALE ZPV

Novità alla lente

Roger Tschirky Il segretario SEV Martin Allemann ha riferito sulle novità introdotte con le nuove LDL e OLDL e ha risposto alle numerose domande. Per i responsabili dei turni delle sezioni la ZPV organizzerà il

14 marzo una giornata su LDL e OLDL, per conoscere da vicino le nuove disposizioni. Sui risultati del nuovo CCL ha riferito il presidente centrale Andreas Menet. Vi sono ancora molti interrogativi sul pro-

getto Assistenza ai clienti 2020; mentre è stato possibile chiarire i molti casi QS sbagliati. Il personale si vedrà restituito quanto dovuto e in futuro non dovrebbero più verificarsi simili anomalie. Una parte importante della riunione ZPV a dicembre sarà dedicata alle strutture della sottofederazione e ai cambiamenti della figura professionale.

Un ringraziamento per i lunghi anni di militanza va al presidente della ZPV Friburgo, che lascia la carica per la meritata pensione.

SOTTOFEDERAZIONE RPV

Migliorare il flusso delle informazioni

Servizio stampa RPV «Il nuovo CCL è stato approvato da tutti gli organi. Ora sarebbe bello avere finalmente un periodo di quiete, ma le FFS hanno già detto di voler intavolare discussioni sul sistema retributivo.» Così il presidente centrale (PC) Hanspeter Eggenberger ha aperto i lavori della conferenza dei presidenti per la prima volta non al Brenscino bensì al Seehotel sul lago di Brienz. Il PC ha riferito in merito alle singole Divisioni FFS e al nuovo CCL. A FFS Cargo vengono esaminati i punti di servizio e la loro redditività. I ruoli chiave nei cinque processi della produzione sono definiti: Design, Disposizione, Officina, Fabbrica e Trasporto. La loro messa

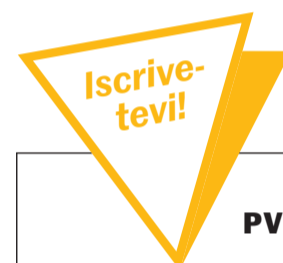
in vigore è prevista per il 1° febbraio 2019. Il progetto «One Operations» è un passo importante verso un'azienda FFS Cargo agile ed efficiente. Per FFS Viaggiatori, le figure professionali hanno comportato numerosi cambiamenti. A far discutere è il fatto che gli impiegati delle pulizie devono agganciare e sganciare le locomotive; così si introduce l'aiutante alla manovra senza esame UFT.

I presenti hanno poi discusso il flusso delle informazioni fra sezioni e regioni, con l'obiettivo di accelerare lo scambio di informazioni con la Commissione centrale (Cce). In questo l'era digitale potrà darci una mano, infatti una delle possibilità

valutate è la creazione di gruppi WhatsApp nei comitati sezionali, in modo da poter ricevere le richieste dei membri e trasmetterle alla Cce secondo necessità. In Ticino e nella Svizzera romanda si conoscono gli interlocutori, è a loro che bisogna rivolgersi in caso di problemi. Viene pure auspicato uno scambio regolare fra la Cce e il segretariato, affinché le richieste vengano meglio definite.

Il SEV festeggerà nel 2019 i 100 anni di vita con un autobus in viaggio per la Svizzera. Nelle località di sosta verranno formati appositi comitati con rappresentanti delle varie sezioni. Si punta ad avere un'immagine unitaria e il nuovo logo SEV per la sezione può essere ordinato entro il 31 ottobre. Gli articoli con il vecchio logo vengono venduti a prezzi scontati, ottenibili ordinandoli a: info@sev-online.ch.

Grazie al collega Patrick Rouvinez per il suo eccezionale lavoro di traduzione simultanea e anche a Markus Engetschwiler che ha dovuto lasciare la carica di presidente sezionale per ragioni di salute.



PV TICINO E MOESANO

Pranzo di Natale dei pensionati

mercoledì 5 dicembre a Muralto, dalle 11.00

Care e cari pensionati, sono aperte le iscrizioni per il nostro pranzo natalizio presso la Residenza al Parco di Muralto (Locarno), che è lieta di riaccoglierci - a partire dalle 11.00 - nel suo elegante ristorante e offrirvi una giornata in allegria per lasciare posto ai tanti ricordi. Il ristorante al Parco si situa a 3-4 minuti di cammino dalla stazione FFS di Locarno. Come per gli anni passati vogliamo garantirvi un'accoglienza calorosa ed offrirvi un allettante menu e non mancherà la musica.

Dopo l'aperitivo e il saluto del nostro presidente Eligio Zappa, lo staff del ristorante ci presenterà il ricco buffet con antipasti misti freddi cui seguiranno piatti caldi dove ogni commensale può servirsi secondo i propri gusti e appetito. Il dessert semifreddo al torroncino con composta di Kumquat e arance sarà servito ai tavoli. Il tutto accompagnato da un ottimo vino ticinese e acque minerali. Il caffè ed i biscottini della casa concluderanno il pranzo.

Chi avesse problemi alimentari (allergie o intolleranze) è pregato di comunicarlo all'atto dell'iscrizione. Il prezzo del pranzo, tutto compreso, è di fr. 60.- a persona inclusi i biglietti della lotteria: aperitivo prosecco, succo d'arancia, pranzo, merlot del Ticino DOC Alinda, acqua minerale.

Termine d'iscrizione: venerdì 30 novembre.

Treni consigliati: Da Airolo IR pt. 9.13 - da Faido pt. 9.31 - da Biasca pt. 9.54 Bellinzona ar. 10.09 - cambio treno S20 pt. 10.30 - Locarno arrivo 10.57 - oppure da Bellinzona S20 pt. 11.00 Locarno ar. 11.27. Da Chiasso S40 pt. 9.20 cambio a Mendrisio pt. 9.35 (ferma in tutte le stazioni) Giubiasco ar. 10.22 cambio treno S20 per Locarno pt. 10.34 - Locarno arrivo 10.57 oppure Chiasso S10 pt. 9.50 - (ferma in tutte le stazioni) Giubiasco ar. 10.52 cambio treno S20 per Locarno pt. 11.04 - Locarno ar. 11.27

Tagliando di iscrizione - pranzo di Natale 2018

Numero di persone che si iscrivono:

Cognome e nome:

Numeri telefonici:.....

Osservazioni:

Ritagliare il tagliando e inviarlo all'indirizzo di Marco Hefti, Via Salim 7, 6653 Verscio, oppure heftimarco@gmail.com o telefonare al numero 078 846 91 73. Termine d'iscrizione: venerdì 30 novembre.



CARTA BIANCA Cristina Zanini, municipale di Lugano

Pioniere: dal diritto di voto ad oggi

Sull'onda dei movimenti del '68, in Ticino il 19 ottobre 1969, si accordò il diritto di voto alle donne. Gli uomini ticinesi nel 1969 si dimostrarono aperti e in anticipo di due anni sulla politica federale. In questi 50 anni le prime donne attive in politica hanno certamente contribuito a migliorare la condizione femminile.

Nel primo evento in vista dell'anniversario del 2019 - organizzato dalla Commissione cantonale consultiva per le pari opportunità tra i sessi - lo scorso 19 ottobre all'ex asilo Ciani di Lugano abbiamo parlato soprattutto di loro: le politiche «pioniere» ticinesi. Le abbiamo definite «pioniere» come quelle piante resistenti che riescono ad insediarsi per prime in terreni incolti e aridi e che ne modificano l'ambiente rendendolo accessibile anche ad altre specie. Proprio questo hanno fatto queste grandi donne! Donne, le cui storie sono difficili da ritrovare negli archivi amministrativi e storici e che speriamo di raccogliere anche grazie all'interesse suscitato dalla serata.

Oggi entrare in politica è fortunatamente meno difficile e l'ambiente meno

ostile ma purtroppo, dopo qualche decennio con segnali incoraggianti, la quota di donne in politica è in calo, specialmente negli esecutivi. In Consiglio di Stato, nei Municipi di Bellinzona, Mendrisio e Locarno non siede nessuna donna, a Lugano sono l'unica donna.

Proprio in questi mesi si stanno preparando le liste per l'anno elettorale 2019 e la serata è stata quindi non solo un momento di retrospettiva ma anche occasione di riflessione sull'attualità. Dalle statistiche risulta infatti che donne e uomini hanno la medesima probabilità di essere eletti e quindi è fondamentale che i partiti diano sufficiente spazio alle candidature femminili. Abbiamo ripercorso la storia di questi 50 anni con la storica Susanna Castelletti, ricercatrice degli Archivi riuniti delle donne ticinesi (AARDT) che ci ha illustrato i diversi traguardi ottenuti. Ma molto resta ancora da fare e noi con le generazioni più giovani dobbiamo prendere il testimone dalle «pioniere». Le loro testimonianze ci incoraggiano a proseguire nelle nostre lotte per la «parità ovunque», come evocato dal bello slogan scelto per l'anniversario.

I NOSTRI SOGNI

Interfoto

Sciopero contro licenziamenti, SIP (Société d'Instruments de Physique). Ginevra, 11 giugno 1975. Immagine dal libro del collettivo di fotografi Interfoto: «I nostri sogni sono più lunghi delle vostre notti» (Editions d'en bas, ottobre 2018, 38 CHF). Negli anni Settanta, la Svizzera vive un ritorno degli scioperi detti «selvaggi» sopraffacendo la FLMO (Monteforno, Matisa, Dubied, ...) su sfondo xenofobo.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

100 anni di impegno sul fronte del lavoro

di Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

È una delle più vecchie istituzioni specializzate delle Nazioni Unite: nel 2019 l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), commemorerà 100 anni di vita e di storia. Un'occasione per riaffermare i valori fondamentali dell'OIL, ossia la dignità del lavoro e della giustizia sociale come precondizione per la pace e lo sviluppo di una società per tutti.

In vista del centenario, l'OIL - che ha sede a Ginevra - ha prodotto numerosi documenti al centro dei quali c'è il futuro del lavoro. Lavoro su cui gravano sfide epocali che coinvolgono inevitabilmente anche i sindacati

nel loro ruolo di rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici. Digitalizzazione, economia informale, dialogo sociale, lavoro dignitoso, parità di genere, rispetto dei diritti sono solo alcuni dei temi chiave che saranno sotto i riflettori nel 2019. Temi ricorrenti, certo, ma sempre di grandissima attualità poiché collegati fatalmente ai cambiamenti economici e sociali.

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL/ acronimo inglese ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro

dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne. I suoi principali obiettivi sono: promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche del lavoro. È pure l'unica agenzia dell'ONU con una struttura tripartita: i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori determinano congiuntamente le politiche ed i programmi dell'organizzazione. Il tripartitismo mostra che il dialogo sociale, il coinvolgi-

«Il lavoro dignitoso può permettere a intere comunità di uscire dalla povertà, rafforzare la sicurezza umana e la pace sociale».

GUY RYDER
Direttore generale OIL

mento delle parti sociali e la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, sono gli strumenti migliori per raggiungere la giustizia sociale, messa a dura prova dalle turbolenze economiche. Il sentimento di ingiustizia, infatti, è tra le principali cause di instabilità. E questo stesso sentimento spesso foraggia nazionalismi e populismi.

Il 2019 non sarà solo l'anno delle donne in Svizzera, con il preannunciato sciopero nazionale. Per il proprio centenario anche l'OIL ha deciso di dare nuovo slancio all'iniziativa «Donne al Lavoro». Come evidenziato dal direttore generale in occasione dell'107esima sessione, le discriminazioni permangono, nonostante progressi a livello legislativo e politico e nonostante le donne e le questioni di genere siano parte integranti di due convenzioni dell'OIL. «Le donne continuano ad affrontare enormi difficoltà nel trovare e mantenere un lavoro dignitoso. Le nostre azioni devono essere immediate, efficaci e di ampia portata. Non c'è tempo da perdere. L'Agenda 2030 è un'occasione per unire i nostri sforzi e sviluppare politiche integrate per il raggiungimento della parità di genere» ha dichiarato il direttore generale Guy Ryder.

L'OIL è un'organizzazione che è molto importante anche per la Svizzera, come ben illustrato in un dossier dell'Unione sindacale svizzera (USS). L'USS sottolinea in particolare che in Svizzera il diritto del lavoro è molto carente rispetto a molti altri paesi e spesso molte pratiche non sono conformi alle convenzioni dell'OIL, come per esempio i licenziamenti antisindacali.

Un po' di storia

1919 L'OIL viene fondata nel quadro del trattato di Versailles, che pone fine alla Prima guerra mondiale, per incarnare l'idea che non può esistere una pace universale e duratura senza giustizia sociale.

1944: La Dichiarazione di Filadelfia afferma che il lavoro non è una merce e stabilisce i diritti umani e economici che tutti gli Stati devono rispettare.

1946 Diventa la prima agenzia specializzata dell'ONU.

1969 L'Organizzazione riceve il Premio Nobel per la pace.

1998 La Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro definisce un insieme di norme fondamentali per il lavoro.

2008 La Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa esprime la visione contemporanea del mandato OIL nell'era della globalizzazione.

2012 Guy Ryder, l'attuale direttore dell'OIL viene eletto alla guida dell'Organizzazione e confermato per altri cinque anni nel 2016.

2015 Il programma di sviluppo sostenibile sull'arco del 2030 pone il lavoro dignitoso per tutti al centro delle politiche per lo sviluppo sostenibile e per la crescita inclusiva.

2019 L'«ILO 100 Global Tour» prevede eventi in 24 nazioni; 26-28 giugno: a Parigi celebrerà il centenario della firma del Trattato di Versailles; 24 -29 novembre: settimana internazionale della protezione sociale. A Ginevra eventi sotto il titolo «100 anni di sicurezza sociale: la strada per la protezione universale».

?

QUIZ

Conosci
il tuo SEV
sulla punta
delle dita?

Per chi legge regolarmente il nostro giornale sarà un gioco da ragazzi: rispondete alle seguenti domande e scriveteci la soluzione giusta (esempio: ABCCD)

1. Quanti bus a suo nome possiede la compagnia di bus a lunga percorrenza Flixbus che ha conquistato il mercato europeo?
A 0 **B** 1 **C** 1000 **D** 10
2. L'Organizzazione internazionale del lavoro commemorerà ... anni nel 2019
A 50 **B** 99 **C** 100 **D** 125
3. FFS Cargo vuole studiare la soppressione di ... punti di servizio per il traffico a carri isolati.
A 15 **B** 50 **C** 300 **D** 170
4. Lo sciopero nazionale delle donne del 14 giugno 1991 ha coinvolto più di ... donne in tutto il paese.
A 500'000 **B** 100'000 **C** 1 milione **D** 20'000
5. Dieci anni fa si è svolto uno sciopero importante per il SEV.
A Merck Serono (GE) **B** Officine Bellinzona (TI) **C** Matisa Renens (VD) **D** Allpack Reinach (BL)

Potete rispondere alla domanda del concorso **entro il 31 ottobre 2018**;

inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Quiz, casella postale, 3000 Berna 6;
per e-mail: a mystere@sev-online.ch;
via internet: su www.sev-online.ch/quiz

Il nome della vincitrice o del vincitore - che riceverà buoni Reka per un valore di 40 franchi - sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

La soluzione del numero 14: passaggio sotterraneo di Besso, stazione di Lugano.

Luigi Tiraboschi, Morbio Inferiore, membro PV Ticino e Moesano, vince uno «SwissTool Spirit Plus» tascabile (e non il set di scrittura, purtroppo esaurito).

SULLE ORME DI...

Markus Kaeser, responsabile coordinazione test



Markus Kaeser in piena attività

Chantal Fischer,
chantal.fischer@sev-online.ch

Il suo lavoro è complicato quasi quanto la definizione ufficiale della sua funzione: «esperto di test e per l'omologazione di veicoli». Markus Kaeser è infatti responsabile della direzione delle corse di prova e della coordinazione dei test presso le FFS: un'attività molto esigente e intensa, che richiede molta flessibilità. È quindi importante disporre anche di adeguate possibilità di svago.

Dal gennaio 2015, Markus Kaeser è alla testa della divisione di coordinazione dei test, che conta 10 collaboratori. Questa unità entra in gioco quando un cliente ha bisogno di omologare un veicolo in Svizzera, oppure quando le FFS vogliono utilizzare una nuova composizione. Infatti, prima di poter trasportare passeggeri in Svizzera, un treno deve aver superato prove molto severe. Il suo team viene a volte anche incaricato dai produttori di eseguire corse di prova per veicoli che circoleranno all'estero.

Si tratta di un lavoro molto articolato, che va dall'elaborazione dell'offerta alla pianificazione delle corse, con il relativo impiego di treni e macchinisti, sino all'organizzazione della sorveglianza da parte di Securitrans. Un lavoro che spesso deve svolgersi nelle ore notturne, che offrono maggiori margini per l'ottenimento delle tracce d'orario necessarie.

Una formazione da artigiano

Markus Kaeser ha intrapreso una formazione di metalcostruttore nel 1974, presso la ditta Wifag di Berna. Dopo 8 anni di attività nel settore, di cui quasi la metà all'estero, nel 1982 è passato alle dipendenze delle FFS, per seguire una formazione di macchinista. Le sue conoscenze artigianali gli sono state molto utili dato che, contrariamente a oggi, il macchinista era spesso confrontato con problemi meccanici.

Alla vigilia della messa in servizio della nuova linea di Ferrovia 2000 tra Olten e Berna, le FFS gli hanno chiesto di svolgere delle corse di prova. È così iniziata l'attività che lo occupa tutt'ora, in un'unità composta esclusivamente da macchinisti che hanno seguito una formazione particolare. Nella sua funzione di dirigente, trascorre ormai circa il 70% del suo tempo dietro la scrivania, ma deve comunque, come gli altri membri del team e tutti i macchinisti, sottoporsi agli esami periodici e alle visite mediche e dimostrare di aver accumulato almeno 200 ore di guida all'anno.

Markus Kaeser è entusiasta del proprio lavoro, che gli offre continui stimoli ed esperienze particolari, come per esempio l'opportunità di essere il primo macchinista a percorrere in tutta la sua lunghezza la galleria di base del San Gottardo, alla guida di una locomotiva diesel.

Anche come capoteam è molto motivato e la sua carica positiva gli permette di apprezzare i punti di forza di tutti i collaboratori e pianificare di conseguenza il loro impiego. Nel contempo, deve però sottolineare il grande impegno richiesto dal suo lavoro. «Siamo molto in giro, dobbiamo spesso pernottare in alberghi e lavorare la notte, quando le tracce d'orario ci concedono intervalli maggiori. Non avrei voluto dover fare questo lavoro quando i miei bambini erano ancora piccoli». La funzione di capo delle corse di prova richiede entusiasmo, pragmatismo e flessibilità.

Compensazioni importanti

Markus Kaeser si ritiene molto fortunato per aver potuto sposare, oltre trent'anni fa, sua moglie Marianne, sempre molto comprensiva e pronta a sostenerlo nei suoi impegni lavorativi. Per lui la famiglia è sempre stata molto importante: con i suoi due figli adulti e i due nipoti ha un rapporto arricchente: «occuparmi dei nipotini è il mio hobby principale e quando sono con loro riesco a metter da parte il telefonino e a staccare completamente» ci dice sorridendo. Ma riesce a ritemperarsi anche viaggiando, andando in montagna o giocando a golf. «Una partita a golf mi impegna per almeno quattro ore, durante le quali devo camminare restando concentrato. Non devo, né posso pensare ad altro.»

Legame stretto con il SEV

Il quasi sessantenne trascorre almeno una settimana all'anno a Grindelwald, in un appartamento della cooperativa delle case di sci e di vacanze dei ferrovieri (FSG), di cui è stato presidente per otto anni. Essa è legata molto strettamente con il SEV, per cui Markus Kaeser in quegli anni ha avuto contatto molto stretto con il sindacato, di cui fa del resto parte sin dai primi anni del suo impiego alle FFS.

Non gli resta però molto tempo per partecipare alle assemblee, ma continua a seguire con interesse il lavoro del SEV e ad apprezzarlo: «basta ripercorrere le recenti trattative con le FFS per il rinnovo del CCL e valutare il risultato», commenta Markus Kaeser.

FAIR PLAY

Bertschy

