

SEV N.18

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



EDITORIALE

L'USS pronta a lottare

Giorgio Tuti, presidente SEV e vice presidente USS



Il movimento sindacale ha molta fortuna: ha potuto contare su due candidature di qualità per trovare un successore a Paul Rechsteiner. Tanto Barbara Gysi, quanto Pierre-Yves Maillard, avevano il profilo ideale per presiedere l'USS, sebbene caratterizzati da due stili molto diversi. Prima di affrontare l'avvenire della nostra organizzazione sindacale mantello, desidero evocare l'attività presidenziale di Paul Rechsteiner. Durante questi 20 anni ha saputo dirigere l'USS con abilità, con una visione chiara e un'integrità incrollabile. Ha sempre saputo mettere la politica al servizio dei sindacati, per migliorare le condizioni di vita dei/delle salariati/e e dei/delle pensionati/e.

Se l'USS è ora un attore politico di primo piano, è anche grazie al suo presidente che per 20 anni ha

tenuto il timone con mano ferma. La sua posizione - sempre attuale per l'USS - di non partecipare alla Tavola rotonda sull'Accordo quadro con l'UE, rispecchia la sua risolutezza. Le lotte che ho combattuto al fianco di Paul Rechsteiner restano di attualità anche con Pierre-Yves Maillard. Durante tutta la campagna che ha preceduto la sua elezione, il nostro compagno vedese non ha mai smesso di sottolineare l'importanza del lavoro sul terreno. Un messaggio che ha martellato senza sosta riconducendolo alla sua esperienza di sindacalista per la FLMO. Militante instancabile, ha condotto lotte politiche e sindacali che i suoi sostenitori non hanno mancato di ricordare al momento della sua elezione. Insomma, un combattente.

L'USS è confrontata con grandi sfide. A cominciare dalla parità salariale e dallo sciopero delle donne

del 14 giugno 2019, peraltro votato dal congresso USS. Ma guai a dimenticare il dossier della previdenza vecchiaia, che va migliorata. Non a caso l'anno prossimo sarà lanciata un'iniziativa per una tredicesima AVS, al fine di rafforzare il potere di acquisto dei/delle pensionati/e.

Il calo del numero dei membri e la digitalizzazione del mondo del lavoro, sono pure sfide epocali per l'USS e il suo presidente fresco di nomina. L'ha del resto ricordato sabato scorso: non serve a nulla vendere sogni. Lavoratori e lavoratrici vogliono atti concreti dalla parte dei sindacati. Mi rallegro dunque di affrontare queste e altre sfide insieme a lui, alle colleghe e ai colleghi di comitato e al segretariato USS. Con l'obiettivo prioritario di migliorare le condizioni di vita e salariali dei lavoratori e delle lavoratrici di questo Paese.

Digitalizzazione

Tema al centro della giornata di formazione delle donne SEV e nel CCL FFS.

2 e 3

PostCom

Salario minimo di 18,27 franchi all'ora nella logistica? Fairlog e USS non ci stanno.

4

Sulle orme di...

Ritratto di Martine Paccard, conducente presso i TPG. Una donna di carattere.

10

Merci su rotaia in calo

Nel 2017 le prestazioni di trasporto del traffico merci ferroviario sono diminuite del 7% rispetto all'anno precedente, mentre sono aumentate dell'1,5% quelle su strada. Sono questi alcuni risultati della statistica del trasporto merci realizzata dall'Ufficio federale di statistica (UST). Probabilmente, il calo dei trasporti su rotaia è legato all'interruzione della linea Valle del Reno nei pressi di Rastatt. Se si considera che una tonnellata-chilometro corrisponde al trasporto di una tonnellata per un chilometro, nel 2017 le prestazioni di trasporto sulla rete stradale e ferroviaria svizzera hanno totalizzato 27,3 miliardi di tonnellate-chilometro, ovvero l'1,8% in meno rispetto all'anno precedente. Il calo complessivo è da ricondurre a quello netto del trasporto merci su rotaia.

CO2: molto male

Il mondo non solo non si avvicina, ma si allontana sempre più dagli obiettivi fissati dall'Accordo di Parigi per tenere sotto controllo il riscaldamento climatico. Il Programma per l'ambiente dell'ONU, nel suo recente rapporto evidenzia come il fossato fra realtà e ambizioni si allarga. Per evitare che l'aumento della temperatura del globo superi i 2 °C rispetto all'era pre-industriale, i paesi dovranno triplicare i loro sforzi, mentre per contenerlo entro 1,5 °C dovranno quintuplicarli. Le emissioni di gas a effetto serra sono ripartite al rialzo nel 2017 dopo un triennio di relativa stabilità, facendo segnare un nuovo primato. A questo ritmo, entro la fine del secolo i gradi centigradi in più saranno 3 se non addirittura 4.

Parità

Le imprese con almeno 100 lavoratori dovranno far svolgere un'analisi sull'uguaglianza dei salari tra i sessi ogni quattro anni, facendola verificare da un organismo indipendente. Lo ha deciso il Consiglio nazionale eliminando l'ultima divergenza che l'opponesse agli Stati. In prima lettura, il Nazionale aveva proposto di considerare l'equivalente di posti a tempo pieno e non il numero effettivo di persone impiegate. Tenendo conto di questa decisione, sarà lo 0,9% delle imprese, che rappresenta il 46% del totale dei dipendenti, a dover redigere regolarmente un rapporto. Una riforma deludente!

GIORNATA DI FORMAZIONE SEV

Tra il bene e il male

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La digitalizzazione porta molti cambiamenti nel mondo del lavoro e nella vita privata. Alla giornata di formazione delle donne SEV di quest'anno, le partecipanti hanno parlato di cosa significa questo cambiamento e di come si deve affrontare questa grande sfida.

Dopo le parole introduttive di Lucie Waser, la segretaria sindacale responsabile della parità al SEV e il messaggio di benvenuto della vice presidente Barbara Spalinger, la signora Ute Klotz - professore presso l'Università di Lucerna - ha elencato i più recenti progressi scientifici in questo settore. Prevede un futuro piuttosto a tinte fosche legato allo sviluppo digitale: l'esplosione di nuove tecnologie di informazione e di comunicazione avrà grandi ripercussioni. Il mondo del lavoro cambierà radicalmente e dobbiamo chiederci quali saranno gli impieghi di cui avremo ancora bisogno in futuro e se determinate mansioni saranno sempre più automatizzate e digitalizzate. La forza lavoro dovrà essere costantemente formata alle novità. Tuttavia i nuovi metodi di apprendimento non saranno accessibili a tutti. Molti si sentiranno sopraffatti. Ragione per cui l'importante è come i datori di lavoro e la società tratteranno queste persone.

Forme di occupazione problematiche

Oltre alle ripercussioni a livello di personale, la digitalizzazione porta con sé anche la sua quota di conseguenze economiche e strutturali. Pertanto, secondo le ricerche, emergeranno nuovi modelli come Uber, Airbnb e FlixBus. Queste nuove attività non si basano sulle tecnologie più recenti, ma funzionano con piattaforme e servizi di condivisione via web. E i perdenti sono i/le dipendenti. «Le nuove forme di lavoro emerse di recente sono spesso molto dolorose», avverte la professoressa Klotz. «Le mansioni sono sempre più spesso oggetto di mandati isolati. Non ci sono più contratti di assunzione, e quindi non ci sono più neppure i contributi versati alle assicurazioni sociali. Così si spalancano le porte al lavoro in nero virtuale». In questo contesto sono importanti le misure di protezione e le misure per colmare le lacune giuridiche. Le autorità politiche, tuttavia, tendono a non preoccuparsi di emanare disposizioni per affrontare questa situazione. La politica, insomma, è in ritardo.

I sindacati sono sollecitati

Forme di lavoro non vincolanti generano una forte pressione per i dipendenti perché da un lato devono dimostrare di essere in grado di agire e d'altro lato hanno paura di non essere in grado di soddisfare requisiti in costante cambiamento. Anche il volume di lavoro è in aumento e il confine tra lavoro e tempo libero non è per nulla chiaro; inoltre i termini di consegna sono sempre più brevi. Con grandi ripercussioni sulla salute dei/delle dipendenti.

La digitalizzazione è ineluttabile, che ci piaccia o no. Ma è importante che i sindacati agiscano per tempo, partecipando alle discussioni e alla definizione di chiare condizioni quadro. «La buona notizia è che il processo di cambiamento non terminerà domani. È determinato dall'umano e quindi ha bisogno di tempo. I sindacati però devono subito essere sul pezzo», continua la professoressa Klotz. Con le nuove forme di impiego, già oggi è più difficile raggiungere i/le dipendenti perché lavorano a casa o in qualsiasi luogo: questa è una vera sfida per i sindacati.

«Per essere in grado di partecipare allo sviluppo di nuove strutture, è necessario conosce-



Buona partecipazione da parte delle donne

re la digitalizzazione e le sue conseguenze. Ecco perché giornate come queste sono importanti» aggiunge Lucie Waser.

Co-decisione: un esempio

Dopo queste spiegazioni scientifiche, Daniela Lehmann, coordinatrice della politica dei trasporti, prende ad esempio il nuovo CCL FFS per mostrare come il SEV sia concretamente coinvolto nella strutturazione del tema della digitalizzazione. Dopo lunghe discussioni, la comunità negoziale ha potuto ottenere, tra l'altro, il diritto di non essere reperibili e il diritto di cercare informazioni durante l'orario di lavoro. Inoltre, un patto per garantire la competitività sul mercato del lavoro nell'era digitale, è stato oggetto di un accordo specifico. Stabilisce cosa succede al personale che non ha familiarità con il mondo digitale. Ad esempio, le FFS offrono (già oggi) impieghi «Anyway» come ultima risorsa. Ciò mira a offrire una possibilità di reinserimento in azienda alle persone interessate. Nel nuovo CCL il numero dei posti dedicati alla reintegrazione è stato aumentato, almeno, da 90 a 100. E i posti di integrazione per i/le dipendenti con profili legati alle loro esigenze, sono passati da 100 a 120 al minimo. La possibilità volontaria di analizzare la propria posizione sul mercato del lavoro è stata pure inclusa in questo accordo.

Durante i negoziati è stato rilevato che alcuni argomenti non possono essere negoziati concretamente nel quadro di un CCL. Ecco perché le parti sociali hanno creato il «Fondo per un cambiamento digitale nell'azienda rispettoso del partenariato sociale» (vedi pagina 3). Questo esempio mostra l'importanza della partecipazione di sindacati e membri. Tutti e tutte possono partecipare. Daniela Lehmann ha dunque invitato le donne presenti a trovare il coraggio di annunciarsi per partecipare ai negoziati CCL nella loro azienda. «Abbiamo bisogno di donne nelle comunità di trattativa».

Essere donna: un esercizio di equilibrio

Dopo la pausa pranzo, che ha favorito piacevoli scambi, il programma è proseguito con donne piene di energia. Maya Onken, figlia dell'illustre Julia Onken, ci mette immediatamente davanti al disincanto con le sue parole: «Qualunque cosa tu faccia, è sempre sbagliato!». Si riferisce alla costante critica verso le

donne, e spesso formulate da altre donne. Durante la sua presentazione, Maya Onken ha mostrato diverse foto, che hanno raccolto l'approvazione del pubblico. La donna è come una giocoliera cinese che fa girare i piatti sulla punta delle bacchette. «A volte un piatto cade a terra e la donna se la prende. Ma lei può decidere di occuparsi del piatto caduto per terra o di prestare attenzione agli altri piatti che continuano a ruotare», ha spiegato Maya Onken. Oggigiorno con la digitalizzazione e i cambiamenti che richiedono maggiore flessibilità per tutti, le donne sono ancora più colpite. In passato erano responsabili di tre cose: bambini, cucina e chiesa. Oggi le cose non sono cambiate molto. Sono soprattutto le donne a prendersi cura dei bambini, se non altro per ragioni biologiche. Le pulizie e la cucina sono solitamente a carico delle donne. Per alcune la chiesa è stata sostituita da funzioni di volontariato o da compiti di cura estesi a tutto il vicinato. Ancora una volta sulle spalle delle donne.

Ma oggi le donne hanno una quarta cosa che le occupa: lavoro e carriera. «Le donne sono costantemente messe alla prova, devono sempre dimostrare di più dei loro colleghi maschi. E oggi devono profilarsi bene, soprattutto in considerazione della svolta digitale», ha messo in guardia Maya Onken. Spesso però le donne tendono a non preoccuparsi abbastanza delle proprie riserve di energia e della loro salute. «Le donne si prendono cura di tutto tranne di sé stesse. Le donne dicono sempre di sì. Ma devono imparare a dire anche di no. E senza cercare di giustificarsi», ha sottolineato decisa Maya Onken. Che ha concluso così: «Qualunque cosa facciamo le donne, va sempre bene».

Scambio analogico sul digitale

Dopo numerosi interventi, Lucie Waser ha dichiarato aperto il «World Café» composto da 6 postazioni di discussione. Si è trattato di uno scambio di esperienze e discussioni molto intense. Queste discussioni hanno mostrato che la digitalizzazione è sinonimo di opportunità ma anche di paure e preoccupazioni. Le partecipanti si sono comunque dette consapevoli che è importante per loro prendere le distanze e immagazzinare sufficiente energia per affrontare le sfide del futuro. Ovvio che le discussioni sulla digitalizzazione e le donne, non fanno che cominciare.

CCL FFS / FFS CARGO

Cambiamento da affrontare tutti insieme



Il CCL è firmato. Un momento di gioia, in attesa di nuove sfide.

Karin Taglang
karin.taglang@sev-online.ch

Finalmente! Il nuovo CCL FFS / FFS Cargo è firmato. In occasione della firma formale del contratto collettivo di lavoro (CCL), le parti sociali e le FFS hanno creato il primo fondo di digitalizzazione in Svizzera.

«I negoziati non sono stati una tranquilla passeggiata domenicale, ma abbiamo trovato un accordo nel momento giusto». Queste le parole del presidente SEV Giorgio Tuti sul nuovo CCL FFS / FFS Cargo.

Con la firma formale del CCL, che si è svolta il 26 novembre presso la sede delle FFS a Berna, si è concluso un anno di trattative intenso ma tutto sommato di successo. Pertanto il CCL FFS / FFS Cargo continua a essere il contratto faro e rimane il contratto di riferimento per molte altre aziende dei trasporti pubblici.

Lo sottolinea anche il vicepresidente SEV Manuel Avallone, che ha diretto la delegazione delle trattative per il personale: «Siamo riusciti a mantenere importanti conquiste del passato, sono contento di aver trovato un accordo. Vorrei cogliere l'occasione per ringraziare tutte e tutti coloro che si sono impegnati a fondo, inclusi tutti quelli che hanno ripetutamente dimostrato la loro tenacia per difendere il proprio CCL».

Creazione del primo fondo svizzero per la digitalizzazione

Una nuova clausola nel CCL è il «diritto a non essere reperibili». Il fatto che tale diritto debba essere ancorato a un contratto collettivo di lavoro è il simbolo dei cambiamenti che stiamo già affrontando nel corso della digitalizzazione. «La necessità soprattutto di dover essere sempre più reperibile rende la separazione tra lavoro e vita privata sempre più difficile», spiega Giorgio Tuti. «Nell'imme-

diato futuro avremo a che fare con cambiamenti ancora più rapidi e permanenti, questi li dovremo affrontare in un modo diverso».

Per questo motivo, in occasione della firma del CCL, le parti sociali e le FFS hanno creato il primo fondo di digitalizzazione in Svizzera. I mezzi finanziari messi a disposizione dal fondo sono destinati a studi e progetti che evidenziano gli effetti della digitalizzazione nell'ambito lavorativo e sui posti di lavoro delle FFS. Sulla base dei risultati ottenuti si creeranno le future condizioni quadro. «Non possiamo e non vogliamo fermare il progresso tecnologico, ma come partner sociali, è il nostro compito assicurarsi che non siano le lavoratrici e i lavoratori a dover pagare le conseguenze dei rapidi cambiamenti», afferma Giorgio Tuti.

Ciò richiede provvedimenti e misure di protezione che devono essere sviluppati con l'aiuto del fondo per la digitalizzazione.

Per il SEV, il focus è rivolto a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori un'adeguata formazione e perfezionamento professionale per mantenere l'idoneità sul mercato del lavoro, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Il SEV vuole quindi garantire che anche nel nuovo mondo digitale le lavoratrici e i lavoratori ricevano una protezione sociale equivalente al CCL.

Il mondo lavorativo di domani

In primo luogo, con il fondo per la digitalizzazione verrà attuato uno studio, che dovrebbe mostrare in modo specifico come cambiano i profili di lavoro presso le FFS e dove vengono creati o eliminati posti di lavoro. «Cambiare» e «smantellare»: queste parole sono sinonimi d'incertezza che spesso spaventano. «Vogliamo togliere queste paure ai dipendenti», afferma Manuel Avallone. «Anche questo è il compito di un sindacato». Il fondo comune per la digitalizzazio-

ne dimostra che le FFS sono pronte ad affrontare i cambiamenti in collaborazione con le parti sociali. «Poiché il fondo opera indipendentemente da qualsiasi pressione di negoziazioni, è possibile mantenere una certa distanza e ottenere quindi una visione più obiettiva», afferma Giorgio Tuti.

Il 26 novembre, il fondo per la digitalizzazione e il nuovo CCL hanno creato le future basi per la tutela del personale nell'era digitale. In controtendenza all'evoluzione della tecnologia, il contatto personale e umano diventerà ancor più fondamentale. I dipendenti continueranno quindi ad essere il fattore più importante per il successo delle aziende dei trasporti pubblici. «Il fondo per la digitalizzazione sta andando nella giusta direzione, ma c'è ancora molto da fare», conclude Manuel Avallone.

Il CCL appena firmato entrerà in vigore il 1° maggio 2019 e durerà almeno tre anni.

+

L'USS combatterà tutti gli attacchi contro la protezione dei salari prevista dalle misure di accompagnamento su esplicita richiesta e pressione dei sindacati. E se necessario anche attraverso un referendum. Il recente congresso 2018 (cfr, pagina 5) ha adottato una risoluzione in questo senso. In Svizzera si devono versare salari svizzeri. E in Svizzera devono pure essere applicate condizioni di lavoro svizzere. Per rendere visibile questa rivendicazione, i/le delegati/e si sono riuniti sul Kornhausbrücke a Berna per formare la linea rossa che il Consiglio federale non deve oltrepassare.

Durante oltre un anno, UNIA ha negoziato con l'Associazione delle aziende svizzere dei servizi di sicurezza per rinnovare il CCL esteso al settore della sicurezza privata. La scadenza del CCL è prevista a fine giugno 2019. A fine novembre la Conferenza del settore di UNIA ha tuttavia respinto all'unanimità il risultato dei negoziati. Nella proposta non è prevista nessuna misura sostanziale contro il dumping salariale e contro il superamento delle 50 ore settimanali. Per evitare il vuoto contrattuale, UNIA ha lanciato un appello affinché si torni presto al tavolo delle trattative.



Giù le mani dalla protezione dei salari!

GIORGIO TUTI risponde

Mobilizzare per una giusta causa

? In che misura la nostra mobilitazione ha contribuito al successo del nuovo CCL FFS?

Senza il grande impegno dei nostri affiliati, non avremmo ottenuto questo buon risultato. E non lo dico semplicemente così! L'intero processo è iniziato con il sondaggio, in cui vi abbiamo chiesto quali fossero i vostri desideri e le vostre esigenze. Sulla base di questo sondaggio, sono nate le rivendicazioni, portate in seguito al tavolo delle trattative. Quando le FFS hanno a loro volta presentato le loro rivendicazioni, la reazione del personale non si è fatta attendere. Le richieste dell'azienda erano inaccettabili, tutti insieme abbiamo così gridato allo scandalo. Da qui sono nate le varie campagne di volantinaggio e azioni sul terreno. Con l'aiuto dei nostri affiliati abbiamo informato le colleghe e i colleghi. La loro presenza era inoltre un chiaro segnale di non voler accettare tutto quanto. Nel mese di aprile, si è

svolta a Chiasso l'azione dei salami, a maggio abbiamo distribuito talleri in tutta la Svizzera con il motto: «Il mio CCL non cade dal cielo».

Ma è stata l'azione dei palloncini del 18 giugno a impressionare in maniera particolare il padronato: circa 1400 ferrovieri si sono radunati in diverse città svizzere, lanciando i palloncini. Con questa azione abbiamo simbolicamente cercato di raggiungere il CEO delle FFS Andreas Meyer, il quale si trovava in vacanza. La reazione dei media è stata importante, come pure la determinazione dei nostri affiliati a non voler mollare. La mobilitazione è stata efficace e ha dato i suoi frutti: le FFS hanno abbandonato alcune delle loro esagerate rivendicazioni. Siamo così riusciti a difendere importanti conquiste del passato. Grazie, cari associati e care associate.

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

BLS

Tagliare impieghi è un'altra musica!



Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La BLS continua la sua cura dimagrante e prevede di tagliare fino a 200 posti di lavoro a tempo pieno nei prossimi anni. Un programma di risparmio da noi molto criticato chiamato «Best Way». Le lavoratrici e lavoratori chiedono chiarezza. Il 4 dicembre il SEV si è così incontrato con la direzione.

L'argomento suscita molto timore tra il personale della BLS, poiché le informazioni fornite dall'azienda sono troppo vaghe e queste non aiutano certamente a tranquillizzare gli animi. I due responsabili segretari sindacali Michael Buletti e Stefan Marti sono in diretto contatto con il personale e durante gli incontri hanno così potuto discutere intensamente con le collaboratrici e i collaboratori.

Per poter combattere queste inaccettabili misure di risparmio, il SEV ha bisogno soprattutto di una cosa: affiliate e affiliati che lotteranno assieme al SEV contro lo smantellamento. Per tutte le collaboratrici e collaboratori della BLS che aderiscono al SEV fino alla fine di marzo 2019 i primi tre contributi mensili saranno gratuiti. Ne vale la pena!

POSTCOM E SALARI MINIMI

18 franchi all'ora? Per vivere non basta proprio

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Il salario minimo lordo di 18,27 franchi all'ora, che l'autorità di regolazione del mercato postale PostCom ha fissato in ottobre per il settore della logistica, è ancora sotto i 20 franchi che il Tribunale federale ha stabilito come minimo vitale per il cantone di Neuchâtel. L'Unione sindacale svizzera e l'alleanza Fairlog – formata da SEV, Syndicom e Unia – chiede che venga portato ad almeno 20 franchi.

Chi lavora al 100 per cento deve poter vivere di quel che guadagna, ha ammonito il presidente dell'USS Paul Rechsteiner durante la conferenza stampa di USS e Fairlog lo scorso 23 novembre. «Chi fa lavorare gli altri per sé, deve versare retribuzioni in grado di assicurare l'esistenza, senza che lo Stato debba intervenire sovvenzionando i salari troppo bassi.» Un principio sancito anche dal Tribunale federale, che aveva respinto il ricorso contro il salario minimo neocastellano. In effetti 20 franchi l'ora sono una paga troppo bassa, essa tuttavia si orienta alle prestazioni complementari AVS e AI, hanno spiegato i giudici di Losanna. Chi svolge un'attività lucrativa non dovrebbe essere costretto a rivolgersi all'aiuto sociale.

PostCom non ha aggirato soltanto questo principio, ma anche i metodi di calcolo della commissione tripartita per le misure di accompagnamento, ha spiegato il capo economista

dell'USS Daniel Lampart: sulla base di rilevazioni essa calcola i 50 per cento mediani dei salari e stabilisce il limite dei 25 per cento inferiori (quartili) come salario minimo. In questo modo sono stati ad esempio decisi i salari minimi del settore dell'economia domestica, poi scaglionati secondo la formazione e l'esperienza professionale.

Insufficienti e indifferenziati

La documentazione statistica che gli esperti del mercato del lavoro Yves Flückiger e Roman Graf hanno raccolto su mandato di PostCom in relazione con il settore della logistica avrebbe dato, in base ai consueti metodi di calcolo, un salario minimo di 22,30 franchi, continua Lampart. «I 18,27 franchi sono evidentemente più bassi dei salari usuali per questo ramo economico.» Secondo Flückiger e Graf, inoltre, con la formazione e l'esperienza professionale i salari aumentano. Per questo sarebbero necessari salari minimi scaglionati.

«PostCom, diretta dall'ex Consigliere di stato zurighese PPD Hans Hollenstein, ignora solide basi scientifiche e metodi di calcolo collaudati» ha criticato Daniel Münger, presidente di Syndicom. «Essa sceglie la strada più facile, adottando come retribuzione minima il denominatore più basso possibile. Questo non risponde al mandato conferito e apre la porta al dumping di Stato.» I 18,27 franchi non devono solo essere corretti verso l'alto, ma vanno anche differenziati per attività e comparti. «Salari minimi di questo genere sono un pericoloso se-



Daniel Münger, Paul Rechsteiner, Vania Alleva, Giorgio Tuti e Daniel Lampart alla conferenza stampa.

gnale per l'intero ramo della logistica e dei trasporti», ha avvertito il presidente del SEV Giorgio Tuti, «perché in futuro, nelle trattative, potrà cercare di imporre i 18,27 franchi come retribuzione base legittimata da un'autorità statale.»

Ad approfittare del dumping è il commercio online

Daniel Lampart teme che i salari insufficienti pagati nella logistica postale possano aumentare la pressione sul commercio al dettaglio: «È un settore che già risente della concorrenza di aziende come Amazon e Zalando. Anche la digitalizzazione rischia di andare a scapito dei lavoratori.»

«Che Zalando abbia potuto quadruplicare il proprio fatturato in Svizzera dal 2012, portandolo a 685 mio di franchi, è anche perché si sfruttano i lavoratori», ha aggiunto la presidente di Unia Vania Alleva. Fra le ditte subappaltatrici di Zalando, che nel nostro Paese si occupano delle spedizioni, hanno ormai preso piede salari lordi di 18 o 19 franchi, il lavoro su chiamata e a ritmi impossibili. Nei centri di distribuzione tedeschi, stando a indicazioni della stampa, Zalando riconosce salari iniziali di 12,79 euro l'ora, Amazon addirittura 10,50. Queste aziende collaborano inoltre con affiliate e con subappaltatori di DHL, dove i salari e le condizioni di lavoro sono bassissimi e non regolati da un CCL.

Protesta di Fairlog contro il corriere dei pasti Uber Eats

L'alleanza Fairlog per il settore della logistica formata da SEV, Syndicom e Unia ha organizzato il 22 novembre 2018 una manifestazione davanti alle filiali McDonald's di Berna e Ginevra, per protestare contro la collaborazione fra il gigante del fast food in Svizzera e il corriere di pasti pronti Uber Eats, accusato di dumping. Come già avviene per il servizio di taxi Uber, anche questa azienda opera sfruttando persone cosiddette indipendenti. Per salari da fame e lavoro su chiamata, esse non hanno diritto alcuno alle assicurazioni sociali (previdenza di vecchiaia, assicurazione contro la disoccupazione) né al rimborso dei costi per l'uso di mezzi di trasporto e simili. Non so-

no nemmeno assicurati contro gli infortuni, anche se spostandosi in bicicletta o con lo scooter non sono al riparo da incidenti. Fairlog chiede a McDonald's di impiegare direttamente propri corrieri, da subordinare al contratto nazionale mantello della ristorazione. Il CCNL garantisce rapporti d'impiego regolari con salari minimi, tempi di lavoro definiti e cinque settimane di vacanza. A Ginevra, Unia ha sollecitato il Dipartimento cantonale dell'impiego e della salute a effettuare controlli sul rispetto del contratto normale di lavoro da parte di Uber Eats per quanto concerne la retribuzione minima, le assicurazioni sociali, la durata del lavoro ecc.

CONGRESSO USS

Il leone Pierre-Yves Maillard succede a Paul Rechsteiner

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Al termine di una campagna durata mesi, è finalmente giunto il verdetto: a succedere a Paul Rechsteiner, complimentato da tutti, sarà Pierre-Yves Maillard. Il congresso USS ha anche approvato lo sciopero delle donne del 14 giugno 2019 e il lancio di un'iniziativa in favore di una tredicesima rendita AVS.

Sono quasi le 13 e 15 di sabato 1° dicembre, quando il vicepresidente dell'USS e presidente del SEV Giorgio Tuti annuncia il risultato scaturito dalle urne: 115 voti per il consigliere di stato vodese Pierre-Yves Maillard; 82 alla consigliera nazionale Barbara Gysi. Gioia contenuta da un lato, tristezza dall'altro, per il risultato di un'elezione all'altezza delle aspettative suscitate negli ultimi mesi di campagna da parte di due candidati socialisti di assoluto valore.

Subito dopo l'elezione Pierre-Yves Maillard si è congratulato con Barbara Gysi: «il percorso che abbiamo dovuto affrontare è stato due volte più lungo di quello di un aspirante consigliere federale e abbiamo saputo percorrerlo con estrema correttezza, evitando ogni attacco personale». La presidente dell'Associazione del personale della Confederazione (APC) ha ricevuto una standing ovation da parte della sala. Pierre-Yves Maillard ha rivolto un omaggio anche ad un'altra donna, Christiane Brunner: «È lei che mi ha avvicinato al sindacato» e precisa come «l'elezione di oggi non è un punto di arrivo, in quanto comporta enormi responsabilità per reagire alle pressioni sulle lavoratrici e i lavoratori, operate da un ordine economico che erode la solidarietà tra uomini e donne e tra le regioni».

Due ore di duello

Prima della decisione, Barbara Gysi e Pierre-Yves Maillard hanno avuto la possibilità di presentarsi alle delegate e ai delegati. La consigliera nazionale sangallese ha posto l'accento sul miglioramento della ripartizione della ricchezza, sulla necessità di disporre di salari sufficienti, sulla lotta contro la discriminazione salariale e sul riconoscimento del lavoro non re-

Sciopero delle donne

Sabato, il congresso USS ha anche approvato per acclamazione lo sciopero delle donne. Una cinquantina di delegate sono salite sul palco per richiamare la necessità di dare un segnale forte il prossimo 14 giugno in favore della parità salariale, sancita da anni dalla Costituzione federale.

Le delegate hanno espresso aspre critiche al Parlamento che ha votato una riforma sulla parità salariale dai contenuti ridicoli. Lo sciopero si svolgerà su più piani: oltre ad incrociare le braccia nelle aziende, vi saranno manifestazioni nelle strade e nelle piazze per occupare gli spazi pubblici e dar voce ad una collera dettata dalle disparità salariali, ma anche dagli episodi di violenza ai danni delle donne.

La fase di preparazione di questo sciopero, in agenda il 14 giugno 2019 è in pieno corso ed è caratterizzata da episodi di mobilitazione, tra i quali una delegata ha ricordato le recenti marce contro le violenze sessiste.

Le delegate hanno concluso con lo slogan «Frauenstreik, macht euch bereit, der 14. Juni ist nicht mehr weit» (sciopero delle donne, preparatevi, il 14 giugno si avvicina). USS/vbo



Dopo la sfida, le congratulazioni tra Pierre-Yves Maillard e Barbara Gysi

munerato svolto in larga misura dalle donne. Il consigliere di Stato vodese ha preferito esprimersi in tedesco («visto che i Romandi mi conoscono») e ha presentato un suo bilancio politico, con le misure adottate in canton Vaud per migliorare il reddito delle economie domestiche: 300 franchi di assegno famiglia, limitazione dei premi di cassa malati al 10% del reddito determinante dal 2019, 20 giorni di congedo paternità per i dipendenti dello Stato. I due candidati hanno poi risposto alle domande dei delegati, raccolte secondo i temi. Ecco qualche esempio:

Parità salariale: Barbara Gysi ha ribadito la necessità di aumentare i salari delle donne e di elaborare CCL nei settori in cui operano molte donne. Il consigliere di stato vodese ha portato il caso concreto di Malika, una donna che ha vinto una causa, perdendo però il suo posto di lavoro. «Occorre un controllo pubblico dei salari per evitare che le vittime siano le uniche a poter insorgere contro gli abusi».

Come rafforzare l'USS in una fase in cui il numero dei membri è in continuo calo? «Sono stato abbastanza a lungo sindacalista al fronte per sapere che la gente non vive di sogni, ma vuole risultati concreti», ha risposto a Pierre-Yves Maillard, mentre per la presidente dell'APC Barbara Gysi la soluzione passa per un approfondimento dei temi femminili e per l'elaborazione di CCL nei settori in cui vi è un elevato potenziale di reclutamento di donne, come quello delle cure. Come coinvolgere i giovani? Secondo Barbara Gysi, i giovani devono avere maggiori possibilità di partecipare e di dare la loro opinione, mentre Pierre-Yves Maillard si è espresso in favore di un maggior sostegno dell'

apprendistato da parte dello Stato, per evitare che al termine della scuola i giovani si ritrovino a dover far capo all'assistenza già a 15 anni. Per quanto riguarda le rendite, Barbara Gysi ha parlato del problema della diminuzione delle rendite del secondo pilastro, mentre il vodese si è scagliato contro il tasso tecnico, che resta «un concetto misterioso per ampie cerchie della popolazione. Occorre verificare come questo tasso tecnico viene calcolato dagli esperti». Entrambi si sono pronunciati a favore della «riforma fiscale e finanziamento dell'AVS», soprattutto a causa della compensazione di 2 miliardi in favore dell'AVS.

Una tredicesima AVS ha naturalmente ricevuto il sostegno di entrambi i candidati. Pierre-Yves Maillard ha aggiunto un appello in favore della generalizzazione della tredicesima e della quinta settimana di vacanze.

Entrambi i candidati potevano godere di un ampio sostegno. Da un lato, è stata espressa la necessità di avere una donna alla presidenza, dopo una storia eminentemente declinata al maschile. Dall'altro, è stata evidenziata la capacità di lotta di Pierre-Yves Maillard, definito «un autentico leone». Un delegato ha poi ricordato che «è anche un romando, che rappresenta quindi una minoranza che ha diritto di essere rappresentata. Il 40% dei nostri membri sono di origine latina».

Per il SEV, il presidente dell'AS Peter Käppler ha ricordato che il comitato SEV è stato convinto dal fiuto politico e dall'impegno sindacale di Pierre-Yves Maillard. «L'USS ha bisogno di una personalità forte, al di là del dibattito uomo-donna» ha aggiunto Gilbert D'Alessandro, presidente della VPT.

Il seguito è ormai noto, ma possiamo aggiungere che Giorgio Tuti, presidente SEV e Vania Alleva, presidente di Unia, sono stati confermati come vicepresidenti. Il comitato presidenziale sarà ora composto in modo paritetico, grazie all'ingresso di Véronique Polito in sostituzione di Aldo Ferrari.

Omaggio a Paul Rechsteiner

L'elezione è stata preceduta da un vibrante omaggio a Paul Rechsteiner. Vasco Pedrina, già copresidente dell'USS, ne ha sottolineato le capacità di ascolto e la sua grande apertura di spirito. «Prima del 2000, nessuno avrebbe immaginato che una dozzina di organizzazioni di lavoratrici e lavoratori avrebbe aderito all'USS, come invece è successo». Pedrina ha anche ricordato la vittoria nel referendum contro la privatizzazione del mercato dell'elettricità e i risultati positivi che hanno fatto seguito a sconfitte come quella sull'iniziativa sul salario minimo di 4000 franchi. A nome del comitato presidenziale dell'USS, Vania Alleva ha sottolineato il rispetto dimostrato nei confronti di ogni federazione e la sua capacità di dirigere un'entità in cui non mancano certo le personalità molto forti: «anche nei momenti difficili, hai sempre evidenziato la forza derivante da questa pluralità». Anche lo scrittore Pedro Lenz ha reso omaggio a Paul Rechsteiner, ricordando la sua lotta quale candidato socialista al consiglio degli Stati in un cantone nel quale neppure il PS credeva fosse possibile aspirare a questo seggio. «La sua forza è la determinazione» ha commentato, sottolineando come quest'uomo introverso, dalle caratteristiche tipiche di un protestante, ma proveniente da un cantone cattolico, abbia retto il timone dell'USS per 20 anni. La standing ovation dedicata a Paul Rechsteiner è stata degna dell'impegno profuso come presidente dell'USS.

Tredicesima AVS: verso l'iniziativa

Delegate e delegati al congresso dell'USS hanno incaricato il comitato di elaborare in dettaglio un testo per un'iniziativa popolare volta ad ottenere una tredicesima rendita AVS. L'iniziativa dovrebbe essere lanciata il prossimo anno, per contrapporsi alle continue riduzioni delle rendite e agli aumenti dei contributi del secondo pilastro, in un paese come la Svizzera, tra i più ricchi al mondo, dove però si riconoscono tassi d'interesse troppo bassi nel secondo pilastro, permettendo a banche e compagnie di assicurazione di trarne utili elevati.

Dal canto loro, le rendite AVS aumentano grazie al meccanismo che le adegua al rincaro e, in misura parziale, all'evoluzione dei salari. Questo meccanismo non consente tuttavia di evitare ritardi sui salari. Per di più, i premi dell'assicurazione malattia assorbono una quota sempre maggiore delle rendite e la quota di pensionati che dipendono dalle prestazioni complementari non cessa di aumentare.

Nella situazione attuale, l'unico sistema per assicurare un livello decente delle rendite alle e ai pensionati è di rafforzare le rendite AVS. L'AVS è l'istituto di previdenza che presenta il miglior rapporto premi - prestazioni, grazie anche al suo carattere eminentemente sociale e permette al 92% delle salariate e dei salariati di ricevere tramite la rendita un importo maggiore di quello che hanno versato. USS/vbo

COLPI DI DIRITTO

Che cosa cambia dal 1° gennaio 2019

§ Servizio di assistenza giuridica del SEV

1° pilastro AVS/AI

Per la prima volta da quattro anni a questa parte, dal 1° gennaio 2019 le rendite del primo pilastro verranno aumentate. La rendita minima AVS passerà da 1 175 a 1185 franchi al mese (per una durata contributiva completa) e la rendita massima da 2350 a 2370 franchi. Questo aumento si ripercuoterà anche sui valori basati sulla rendita minima AVS/AI, come gli importi limite della previdenza professionale obbligatoria o quelli destinati alla copertura del fabbisogno vitale nelle prestazioni complementari.

Previdenza professionale (II pilastro)

Contrariamente alla proposta di diminuzione avanzata dalla maggioranza della commissione federale LPP, il Consiglio federale ha deciso di non cambiare il tasso d'interesse minimo della previdenza professionale, che resta così all'1%. Le rendite dei superstiti e quelle di invalidità della previdenza professionale obbligatoria il cui diritto è sorto nel 2015 saranno adattate per la prima volta all'evoluzione dei prezzi, dell'1,5%. L'adeguamento è calcolato sulla base dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo tra settembre 2015 (97,70) e settembre 2018 (99,13).

Le rendite per le quali la LPP non prevede rincarico saranno adeguate dai rispettivi istituti di previdenza nei limiti delle loro possibilità finanziarie. L'organo supremo delle istituzioni di previdenza decide ogni anno se e in che misura le rendite debbano essere adeguate (cf. art. 36, cpv. 2, LPP). Le decisioni sono commentate nei conti annuali o nel rapporto annuale dell'istituto di previdenza. La deduzione della cifra di coordinamento LPP per la previdenza professionale passa da 24'675 a 24'885 franchi, mentre la soglia minima LPP passa da 21'150 a 21'330 franchi.

Pilastro 3a

La deduzione fiscale massima ammessa nell'ambito della previdenza personale vincolata (pilastro 3a), passerà dal 2019 da 6'768 a 6'826 franchi per le persone che dispongono di un secondo pilastro e da 33'840 a 34'128 franchi per le persone senza secondo pilastro.

Assicurazione malattia LAMal

L'anno prossimo, il premio medio dell'assicurazione obbligatoria per le spese di cura aumenterà dell'1,2%. A dipendenza dei cantoni, esso varierà tra il -1,5 e il +3,6%. Il premio medio dei giovani tra i 19 e i 25 anni diminuirà, in quanto il Parlamento ha deciso di alleviare gli oneri per questa categoria d'età.

Bisogna tuttavia tener presente che l'evoluzione dei premi non sarà più espressa sulla base del premio standard, ma si farà capo ad un premio medio. Questo cambiamento voluto dall'Ufficio federale della salute pubblica (UFSP) rende difficile il paragone con gli anni precedenti. Utilizzando il vecchio metodo, l'aumento sarebbe stato del 2,7%.

Il premio medio corrisponde all'onere medio pro capite, calcolati sulla base di tutti i premi pagati in Svizzera. Rispetto al premio standard, riflette quindi meglio i premi effettivamente pagati, poiché tiene conto del fatto che la maggior parte degli assicurati hanno scelto una franchigia opzionale, oppure un modello di premi con scelta limitata del medico, oppure ancora una combinazione dei due fattori e considera anche i premi dei giovani e quelli dei bambini. Il premio standard utilizzato sin ora era valido solo per gli adulti con una franchigia di 300 franchi e con copertura infortuni, che rappresentano però ormai solo circa il 20%, mentre erano ancora il 50% nel 2005.

In 6 cantoni (AI, AR, FR, GL, UR, ZG), gli aumenti saranno inferiori allo 0,5%, mentre in altri 4 (JU, NE, TI, VS) saranno superiori al 2%. Nei 16 cantoni restanti (AG, BE, BL, BS, GE, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, VD, ZH) l'aumento sarà compreso tra questi due importi.

Nel 2016, il Parlamento ha deciso di alleviare del 50% la compensazione dei rischi per i giovani tra i 19 e i 25 anni.

Questo provvedimento sarà applicato dal 2019 e porterà ad una riduzione del premio per questa categoria di assicurati. Il loro premio medio sarà di 274,10 franchi, ossia del 15,6% in meno rispetto all'anno precedente. Questo sgravio sarà finanziato tramite un aumento della compensazione dei rischi presso gli assicurati adulti, i cui premi aumenteranno di conseguenza in misura superiore del 2,4%, ossia 8,90 franchi. Il premio medio per i bambini aumenterà del 2,4% rispetto al 2018 e ammonterà a 100,90 franchi.

OFFICINE

Un progetto da migliorare



L'iniziativa del Comitato delle Officine per il polo tecnologico (forte di 15 mila firme) e il messaggio verranno discussi dal Parlamento il 20 gennaio 2019

Pietro Gianolli

Com'era prevedibile, in vista del voto in Gran Consiglio, la richiesta di un contributo di 100 milioni di franchi sta facendo molto discutere.

Il dibattito è però purtroppo limitato all'ubicazione prevista per il nuovo stabilimento: l'idea delle FFS di situarlo a Castione incontra molte resistenze, in particolare da parte dei contadini, mentre l'opzione dei terreni dell'ex Monteforno ha il potenziale per mettere tutti d'accordo, salvo proprio le FFS, che la definiscono impraticabile per motivi finanziari e d'esercizio. Siccome la procedura adottata in accordo con il Consiglio di Stato ha affidato alle stesse FFS la definizione dell'ubicazione, i margini di discussione appaiono praticamente inesistenti. Tanto più che il CEO delle FFS ha dato un'ulteriore dimostrazione di diplomazia e di simpatia, precisando che la proposta sul tavolo va presa (oltretutto in tempi brevi) o lasciata e contribuendo così ad accendere ulteriormente gli animi.

Personalmente, penso sia doppiamente peccato perché, con tutto il dovuto rispetto per i rispettivi argomenti, questa diatriba trascura un argomento di grande importanza: i contenuti della struttura di manutenzione, dai quali dipendono i posti di lavoro. Anche in questo ambito, le scelte sono state delegate alle FFS, che hanno avuto un atteggiamento altrettanto categorico nel limitare le future attività alle esigenze di manutenzione della divisione viaggiatori. Tutte le altre, nelle quali operano la maggior parte dei circa 400 attuali dipendenti, verrebbero progressivamente abbandonate, con il risultato di dimezzare i posti di lavoro sull'arco dei 10 anni che ci separano dalla nuova struttura.

Questo aspetto avrebbe meritato riflessioni di ben altro respiro: tutte le previsioni

parlano di crescite importanti del traffico merci su rotaia e appare per lo meno strano che una struttura modernissima situata a sud delle Alpi non riesca a inserirsi nella manutenzione del materiale rotabile.

Le scorse settimane hanno inoltre portato un altro esempio pratico di come le future Officine potrebbero agire: esse hanno comunicato di aver ottenuto l'incarico di revisione delle locomotive a scartamento ridotto della Matterhorn-Gotthard Bahn (MGB). Oltre 35 milioni di lavori sull'arco dei prossimi cinque anni! Semmai ce ne fosse bisogno, questo incarico conferma le capacità tecniche e concorrenziali delle attuali Officine.

Un altro esempio era stato fornito lo scorso anno, quando le Officine avevano revisionato le due cabine della funicolare della Zugspitze, presso Garmisch. E queste due ferrovie non sono certo le sole nell'arco alpino.

La valutazione sul mantenimento e lo sviluppo di queste attività è però, come detto, stata delegata alle FFS, che hanno precisato di volerla considerare unicamente nella misura in cui esse si riveleranno economicamente interessanti. Nessuno ha mai preteso che le FFS debbano svolgere incarichi deficitari, ma è evidente che gli incarichi economicamente interessanti non piovono dal cielo e richiedono strutture in grado di elaborarli e di procacciarli. In mancanza di una chiara volontà a mantenere queste strutture anche in seno alla nuova Officina, la conclusione potrà essere una sola: le Officine, ovunque esse si troveranno, si limiteranno a svolgere gli incarichi di stretta necessità delle FFS, con una generosa partecipazione dei cittadini del Cantone e della città di Bellinzona.

Non sarà certo la peggiore opzione possibile, ma comporterà la cancellazione di almeno 200 posti di lavoro, che potrebbero invece essere mantenuti e, magari aumentati, con una riflessione di più ampio respiro. Secondo me è questa la riflessione che dovrebbe far discutere il Ticino.

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 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, 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: 20 dicembre. Chiusura redazionale: 13 dicembre

NAVIGAZIONE

CCL SNL: parola ai marinai

È stata definita una proposta di contratto collettivo di lavoro (CCL) per i dipendenti della Società di Navigazione del Lago di Lugano che operano sul lago di Locarno. L'annuncio è stato comunicato nel corso dell'udienza conclusiva dinanzi al presidente dell'Ufficio cantonale di conciliazione, il consigliere di Stato Christian Vitta, e ai rappresentanti della Società di Navigazione del La-

go di Lugano, del Sindacato del personale dei trasporti (SEV), del Sindacato UNIA Ticino e dell'Organizzazione cristiano-sociale ticinese. Il nuovo CCL avrà una durata di tre anni prorogabili.

La parola passa ora ai marinai per discussione e approvazione. Riferiremo ampiamente nella prossima edizione del giornale in uscita il 20 dicembre.

Sezioni VPT

8.12
VPT Locarno

Previste **assemblea sezionale** e cena offerta al ristorante Contrattempi di Losone, preceduta da un aperitivo.

L'assemblea si terrà dalle 18.30 alle 19.30, con il seguente ordine del giorno:

1. saluto del presidente sezionale
 2. breve relazione sindacale di Angelo Stroppini
 3. informazioni da parte del cassiere
 4. nomina di due revisori.
- Vi attendiamo numerosi!

Sciopero

02.11-20.01.2019
Mostra

Il Museo nazionale di Zurigo ripercorre un momento cruciale della storia svizzera: a 100 anni di distanza, una **mostra** che potrà essere visitata fino al prossimo 20 gennaio si occupa dello sciopero generale del 1918 e delle conseguenze di quegli eventi per il paese. Il 12 novembre 1918, subito do-

po la fine della Prima guerra mondiale, più di 250mila persone entrarono in sciopero in tutta la Svizzera. Oggetti, fotografie e documenti mostrano lo spirito di quel periodo.

Gioventù SEV

11 - 13.01.2019
Snow & Fun Challenge

Ogni anno il nostro sindacato omologo austriaco «Vida» organizza il leggendario **Challenge Snow & Fun**. Questa volta avrà luogo presso il comprensorio sciistico di Nassfeld in Carnia, all'insegna dello sport, divertimento e adrenalina pura. Seguirà la tradizionale serata a tema in costume. La gioventù SEV prende a carico le spese di viaggio e un importo di 200 euro andrà versato quali spese di partecipazione a Vida.

L'equipaggiamento sportivo può essere noleggiato in loco. Iscrizione: entro il 9 dicembre 2018.

Le iscrizioni e maggiori informazioni sul viaggio e l'organizzazione si possono ottenere direttamente all'indirizzo mail: jugend@sev-online.ch.

Ulteriori dettagli si trovano anche su www.sonwandfun.eu

25 - 27.01.2019
Week end invernale

Quest'anno il tradizionale fine settimana in slitta si trasforma in un **week end invernale** nel canton Berna. Abbiamo affittato un'intera casa a Eriz per le nostre attività: oltre a cucinare e organizzare le nostre serate, si potrà svolgere tanto sport, come per esempio lo sci di fondo oppure seguire con le racchette da neve i sentieri escursionistici invernali tracciati, senza tralasciare ovviamente lo sci alpino e le slittate.

I posti sono limitati a 45 persone. Tutte le informazioni sul viaggio e l'organizzazione, i costi, l'equipaggiamento si possono ottenere all'indirizzo mail: jugend@sev-online.ch. A questo indirizzo vanno pure inviate le iscrizioni.

Agenda 18/18

SOTTOFEDERAZIONE RPV

Cambiamento del luogo di lavoro: la motivazione ne risente

Servizio stampa RPV La riunione ordinaria di novembre della commissione centrale si è svolta a Buchs. Il presidente centrale Hanspeter Eggenberger ha informato sulle novità, soprattutto su Cargo FFS. Secondo una newsletter, per la categoria dei macchinisti il sistema di pianificazione e distribuzione Caros funziona bene, i feedback vengono costantemente elaborati.

Nell'ambito del progetto di automazione di FFS Cargo, da gennaio 2019 verrà testata in una fase pilota l'idoneità dell'accoppiamento automatico per i carri merci. Per questo motivo dodici Re420 e dieci Am843 saranno equipaggiate con il

cosiddetto accoppiamento ibrido. Con queste locomotive si potranno così agganciare sia carri equipaggiati con l'accoppiamento automatico, che carri convenzionali con tenditore a vite. La soddisfazione complessiva dei clienti di FFS Cargo è migliorata leggermente, fattori come qualità e processi di trasporto hanno avuto ripercussioni positive. L'approccio al mercato per una partnership con FFS Cargo ha attirato diversi interessati sia dalla Svizzera che dall'estero. L'intenzione di Cargo è di trovare dei partner entro la fine del 2019. La Divisione Viaggiatori delle FFS (Divisione P) ha annunciato una nuova riorgan-

nizzazione, in cui 400 collaboratrici e collaboratori dovranno cambiare il loro luogo di lavoro. Questa notizia non è sicuramente motivante, in quanto si corre il rischio di perdere collaboratori e con essi una buona fetta di know-how. Questo potrebbe avere conseguenze negative sull'obiettivo delle FFS di voler aumentare la qualità. Sono state adeguate le date per le riunioni della Commissione centrale 2019. La retrospettiva della conferenza dei presidenti è stata positiva. Un momento particolarmente toccante è stata la visita per alcune ore del presidente della sezione Aarau, attualmente malato.

PRIMA CITTADINA

L'abbraccio a Marina Carobbio

Il coronamento di una lunga carriera politica. Marina Carobbio Guscetti, eletta alla presidenza della Camera del popolo lo scorso lunedì 26 novembre, è giunta in Ticino mercoledì 28 novembre da prima cittadina del Paese. La socialista è stata accolta da un grande abbraccio da parte del suo Cantone. Marina non si è smentita: il suo anno di presidenza sarà rigorosamente sotto il segno delle donne. Proprio nell'anno dello sciopero delle donne del 14 giugno 2019. Nel suo discorso ha anche sottolineato l'importanza di creare ponti e di valorizzare la multiculturalità, che per il nostro Paese rappresenta una vera ricchezza.

frg



Una folla festosa per una politica capace, tenace e generosa

SEZIONE BAU LAVORI TICINO

Il valore di fare sentire la propria voce

Calogero Ferruccio Noto Ben oltre 50 colleghi e colleghe hanno animato l'assemblea autunnale della sezione SEV Personale Lavori Ticino, tenutasi a Biasca l'8 novembre, un dato che conferma il costante incremento della partecipazione della base degli affiliati constatato in tutte le ultime assemblee. Se da una parte esso è il riflesso dell'impegno e del buon lavoro svolto dal Comitato sezionale in questi ultimi anni, dall'altra esprime la volontà e la pretesa sempre più consapevole e determinata degli affiliati ad essere ascoltati e presi in considerazione per quelli che sono i loro bisogni e le loro esigenze, innanzi tutto dai propri organi di rappresentanza sindacale, e per loro tramite dall'azienda.

Gli argomenti di stretta attualità all'ordine del giorno non sono mancati: progetto Nors, situazione della manutenzione nella Galleria di base, curva salariale dei macchinisti B100 (Decisione 25).

Progetto Nors: i dubbi emersi tra i presenti riguardo alle possibilità di successo operativo del progetto «pilota» di riorganizzazione nell'infrastruttura si sono confermati molto profondi e sostanzialmente non intaccati dalle informazioni ricevute in merito da parte delle FFS. L'attuazione del progetto viene «seguita» da un gruppo di lavoro SEV di cui fanno parte colleghi impiegati nella Divisione e nella Regione.

Galleria di base del Gottardo: la questione delle condizioni di lavoro per il personale impegnato nella manutenzione occupa la sezione già da tempo. Passi avanti rispetto alla situazione al momento della messa in esercizio della GBT sono stati fatti, ma diverse questioni restano ancora aperte o da chiarire. Permangono dubbi ad esempio sugli accertamenti effettuati, ed anche i nuovi veicoli bivalenti specifici per l'intervento in galleria non sembrano aver risolto completamente i problemi. Per seguire la questione sarà opportuno creare un gruppo di lavoro insieme a colleghi impiegati al portale nord di Ersfeld.

Decisione 25: i macchinisti B100 presenti all'assemblea hanno chiaramente confermato la loro insoddisfazione e frustrazione per la decisione che si profila da parte del Tribunale arbitrale. Il mancato riconoscimento nella curva salariale dei macchinisti viene ritenuta una discriminazione ingiustificata e ingiustificabile. L'assemblea ha pertanto unanimemente deciso di dare mandato al Comitato di promuovere una petizione, coinvolgendo anche i colleghi attivi nella manovra della RPV, chiedendo l'appoggio della sotto federazione.

Il Comitato informerà puntualmente e sollecitamente gli affiliati sia tramite il giornale che sulla pagina web della propria sezione: sev-bau.ch/it/

SOTTOFEDERAZIONE AS

Nel traffico viaggiatori sconvolgimenti

Servizio stampa AS settore viaggiatori Qui di seguito i temi trattati durante la riunione del settore P del 14 novembre 2018.

Convegno del settore 2019

Il settore P prevede d'organizzare un convegno nel 2019. Sono in corso gli approfondimenti per chiarire i dettagli. Il tema sarà «cambiamenti - costanti evoluzioni - applicazioni IT».

Problematica bus a lunga percorrenza

Gli sviluppi del mercato dei bus a lunga percorrenza in Svizzera continua a fare discutere. «Eurobus» ha intenzione di rinunciare a singole linee. Questo è inaccettabile poiché nella concessione è previsto di gestire tutte le linee assegnate. Un nuovo concorrente ha inoltrato la richiesta per la gestione dei bus a lunga percorrenza, si tratta della ditta austriaca Dr. Richard (cfr vedi anche articolo pubblicato sul numero precedente del giornale). Questa competizione tra le compagnie di autobus ha come unico obiettivo quello di distruggere la politica della copertura dei costi. Purtroppo nel mercato internazionale degli autobus a lunga percor-

renza è sempre più evidente la chiara intenzione dei profitti finanziari a scapito di sempre più precarie condizioni di lavoro.

Sviluppo del traffico viaggiatori (WEP)

L'ambizioso progetto WEP vuole riorganizzare l'intera attività del traffico viaggiatori, chiedendo a centinaia di lavoratrici e lavoratori di riorientarsi ed essere disposti a grandi cambiamenti. Un gran numero di essi dovrà per forza riorientarsi poiché perderà il luogo di lavoro e, in alcuni casi, il settore dei compiti. Ci chiediamo se gli interessati e le interessate siano veramente disposti a traslocare nuovamente.

Presenza nelle superfici & settori di condotta P-VS

Nel 2018 è stato lanciato il progetto «trasposizione dei settori di condotta», questo avrà conseguenze sull'effettivo dei capiteam. Abbiamo ricevuto la notizia sulla chiusura nel 2019 dei POS unicamente tramite i media. Fino ad oggi le FFS non hanno ancora informato i partner sociali. Chiediamo pertanto molta più trasparenza e informazioni aggiornate.

PUBBLICITÀ SESSISTA

Così si banalizza la violenza

Pepita Vera Conforti, Coordinamento donne della Sinistra
Françoise Gehring, Gruppo Donne USS Ticino

Una pubblicità vergognosa, aggressiva, violenta che mette in scena l'omicidio di una donna per promuovere il «Black Friday». L'autore è lo stilista Philipp Plein, che si vanta pure del suo «exploit». Le donne USS e il Coordinamento donne della sinistra hanno scritto al Consiglio di Stato e a Lugano, dove ha sede la ditta dello stilista.

In poco più di 48 ore la petizione online della lettera a voi indirizzata per denunciare l'uso di immagini di femminicidio allo scopo commerciale di promuovere un marchio di moda di un'azienda con sede in Ticino, ha raccolto più di 3000 firme. La diffusione e la rapida e massiccia adesione ha sorpreso anche noi positivamente, segno che anche il Ticino è sempre più attento al fenomeno della violenza di genere e sensibile ai simboli e alle immagini discriminatorie e degradanti. La pubblicità in questione è stata esposta nei negozi dell'azienda a Milano suscitando indignazione e la decisione del sindaco della Città lombarda di farla rimuovere dai negozi. In Ticino non sono state esposte, ma la presenza di queste immagini sul sito internet del marchio è altrettanto intollerabile. Anni fa nell'occhio del ciclone altri due stilisti, Dolce&Gabbana, per avere rappresentato nella loro pubblicità uno stupro di gruppo. Pubblicità che era stata criticata e condannata da diverse agenzie dell'ONU.

La pubblicità, ovunque venga diffusa, pla-

sma idee e rende i comportamenti desiderabili e legittimi. Sfruttare immagini di femminicidio per provocare e vendere è eticamente inaccettabile. Ricordiamo che in Ticino sono più di 1000 gli interventi della polizia all'anno per violenza domestica, e ogni 3 settimane una donna muore per mano di un uomo in Svizzera. Non possiamo quindi abbassare la guardia, anzi. La Svizzera ha firmato la Convenzione di Istanbul contro ogni forma di violenza su donne e bambine e questo significa impegnarsi nella prevenzione e nell'informazione. L'articolo 17 della Convenzione si riferisce alle necessarie azioni da intraprendere per far partecipare anche il settore privato e i mass media a una politica di prevenzione alla violenza. «Le Parti incoraggiano il settore privato, il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e i mass media, nel rispetto della loro indipendenza e libertà di espressione, a partecipare all'elaborazione e all'attuazione di politiche e alla definizione di linee guida e di norme di autoregolazione per prevenire la violenza contro le donne e rafforzare il rispetto della loro dignità». È quindi indispensabile non banalizzare i messaggi veicolati anche in rete affinché la strategia nazionale e cantonale per contrastare la violenza contro le donne sia efficace. La nostra lettera vuole sensibilizzare, al di là del singolo fatto contestato, sulla necessità di un codice etico nella comunicazione, anche di quella commerciale, impegnando i privati a forme di autoregolazione della comunicazione rispettosa dei diritti umani anche in rete. Un impegno che le organizzazioni femminili, e non solo le nostre, sono pronte a prendere.



Ogni forma di violenza - sia essa fisica, verbale, psicologica, mediatica e pubblicitaria - va combattuta. Banalizzare la violenza a fini commerciali è semplicemente spregievole. E ciò che preoccupa molte donne, da molti anni, è l'assuefazione a un certo tipo di linguaggio e comportamento

«Istigazione al femminicidio»: interpellanza

L'orribile pubblicità entra anche in Parlamento. Quindici deputati/e hanno scritto al Consiglio di Stato del Canton Ticino. «Un grave affronto alle donne. E proprio in concomitanza con la Giornata mondiale contro la violenza verso le donne». È questo il pensiero di Gina La Mantia, deputata in Gran consiglio (PS), e di altri/e 14 deputati/e che hanno deciso di presentare un'interpellanza al Consiglio di Stato, chiedendo di prendere posizione sulla miserabile campagna pubblicitaria di Philipp Plein in occasione del «Black Friday». Una campagna ritenuta «non solo volgare e misogina, ma che, oltretutto, banalizza il femminicidio e la violenza verso le donne», fatta da un gruppo internazionale «già noto per il mancato rispetto delle leggi sul lavoro». Nel concreto, gli/le interpellanti chiedono al Consiglio di Stato di valutare

l'impatto di questa «pubblicità sessista» nell'ottica della strategia cantonale di prevenzione della violenza. Viene poi domandato al Governo se non vi siano gli estremi per una denuncia per istigazione al femminicidio e se non si ritenga di dover intervenire presso la direzione del gruppo per stigmatizzarne i comportamenti e invitarlo ad evitare toni e campagne lesive della dignità delle donne. A sottoscriverla, come detto, 15 deputati: Gina La Mantia (PS), prima firmataria, Henrik Bang (PS), Carlo Lepori (PS), Raoul Ghisletta (PS), Tatiana Lurati Grassi (PS), Claudia Crivelli Barella (Verdi), Nadia Ghisolfi (PPD), Milena Garobbio (PS), Natalia Ferrara (PLR), Daniela Pugno Ghirlanda (PS), Massimiliano Ay (PC), Giorgio Fonio (PPD), Matteo Quadranti (PLR), Ivo Durisch (PS), Sabrina Gendotti (PPD).

INIZIATIVA POPOLARE

Iniziativa 99% sostenuta dalla Gioventù SEV

Questo numero ospita un allegato della Commissione Giovani del SEV, che ci invita a firmare l'iniziativa popolare 99%.

L'iniziativa dà i soldi a coloro che li hanno generati! La cassiera della Migros, l'impiegato della compagnia assicurativa, la maestra oppure il grafico indipendente - tutti loro lavorano per percepire un salario. Tuttavia esiste pure un gruppo ristretto di persone, il quale non deve lavorare al fine di generare le proprie entrate, a cui basta far lavorare il proprio denaro al posto loro. Questo avviene attraverso gli interessi generati dal proprio conto bancario, l'aumento del valore di immobili oppure la riscossione di dividendi. Ogni franco ottenuto in questo modo è stato generato dal duro lavoro del restante 99% della

popolazione. Con l'iniziativa 99% ci riprendiamo ciò che ci spetta!

L'iniziativa introduce giustizia fiscale e pone fine ai privilegi dei superricchi! Oggi giorno le entrate da capitale vengono privilegiate in vari modi. I grandi azionisti devono per esempio pagare unicamente imposte sul 60% del loro reddito - mentre tutti gli altri devono pagarle sul totale. L'iniziativa 99% crea finalmente giustizia e pone fine ai privilegi dei superricchi!

Porta inoltre più soldi nel portamonete. Le entrate da capitale che giungono nelle mani dei superricchi vengono a mancare alle fasce di reddito più basse. Le entrate supplementari generate dall'iniziativa 99% verranno usate per sgravare i salari. Nel contesto attuale, con i premi di cassa malati che esplodono

e gli affitti in aumento, sempre più salariati non hanno soldi per sostentarsi. Con l'iniziativa 99% garantiamo lo sgravio fiscale dei salari medi-bassi così che abbiano nuovamente più soldi nel portamonete. L'iniziativa rafforza pure le donne*. Le donne* non solo guadagnano di meno, ma si occupano anche principalmente dei lavori non salariati e sono maggiormente colpite dalla povertà. L'iniziativa aiuta a correggere questo squilibrio di potere. Rimettiamo il lavoro - anche quello non stipendiato - nuovamente al centro. Con le entrate supplementari sarebbe per esempio possibile sostenere asili nidi e strutture d'assistenza - sgravando così in modo mirato le donne*. L'iniziativa 99% riconosce così facendo l'immenso lavoro da loro

svolto. Infine lotta contro il dumping fiscale. La Svizzera è tra i primi posti per quanto riguarda la concorrenza fiscale internazionale e la diminuzione dell'imposizione fiscale che ne consegue. Le tasse sempre più basse causano ammanchi nelle casse statali - sia in Svizzera che all'estero. Questo causa a sua volta misure di smantellamento in più ambiti, tra cui la formazione, la sanità, la sicurezza e molti altri. Le imposte svizzere da dumping giovano quindi unicamente ai più benestanti e portano svantaggi a tutti gli altri. Con l'iniziativa 99% introduciamo una politica fiscale solidale e lottiamo contro le misure di risparmio e il potere del capitale internazionale.

Fonte: 99per cento.ch

ASSEGNI FAMILIARI

Più aiuti

Le madri disoccupate che beneficiano di un'indennità di maternità devono avere diritto agli assegni familiari. Attualmente non è così: se, per esempio a causa del mancato riconoscimento della paternità, nessun altro può far valere un diritto agli assegni familiari, non ne sono versati per il figlio in questione. Con la modifica proposta, si adempie la mozione Seydoux-Christe (13.3650), accolta dal Parlamento. Occorre inoltre adeguare le condizioni per la riscossione degli assegni di formazione. Infine, nella legge sugli assegni familiari (LAFam) va introdotta una base legale per la concessione di aiuti finanziari a organizzazioni familiari. Il Consiglio federale ha così trasmesso il messaggio sulla modifica della LAFam.

Inserzione pubblicitaria



Rivista «Questioni femminili» 2018: il privato è politico

Dallo sciopero generale del 1918 alla Marcia su Berna del 1969, dalla nascita del nuovo movimento femminista nel 1968 alla manifestazione nazionale per la parità salariale del 2018 passando per lo sciopero nazionale delle donne del 1991: le donne fanno politica e lottano per i loro diritti da molto tempo. Il nuovo numero della rivista della Commissione federale per le questioni femminili CFQF indaga le motivazioni, le forme di azione e gli obiettivi di alcune attiviste. Articoli, ritratti, interviste e numerose immagini storiche parlano da sole: il privato è politico!

Ordinazione gratuita: www.comfem.ch → Pubblicazioni
→ Rivista specializzata «Questioni femminili»

DIRITTI UMANI

I salari devono essere sufficienti per vivere



Simone Wassmann,
Solidar Suisse

Operai e operaie delle fabbriche cinesi che producono pentole e padelle per friggere destinate al mercato svizzero, ricavano un salario decente solo dopo innumerevoli ore di lavoro supplementari.

Non ci possono essere condizioni di vita decenti senza un salario decente. L'attuale modello economico, che esporta la produzione di molti beni in paesi con bassi salari, pone questo tema tra le priorità della nostra organizzazione.

Ore supplementari a non finire

«Made in China», si legge sulla maggior parte delle pentole vendute in Svizzera, ad un prezzo spesso inferiore ai 30 franchi. Nel 2016 Solidar Suisse ha condotto un'inchiesta nelle fabbriche cinesi e ha rivelato condizioni insostenibili. Gli stipendi erano così bassi che gli operai erano co-

stretti a eseguire «volontariamente» innumerevoli ore di straordinario - rimanendo fino a undici ore al giorno senza sosta su una catena di montaggio - per ottenere quanto basta per vivere. Il fenomeno è molto diffuso in Cina. Sebbene le fabbriche paghino il salario minimo prescritto dallo Stato, non consentono a una sola persona di sopravvivere, per non parlare delle famiglie. Nel 2018 abbiamo nuovamente avviato un'inchiesta e ci è stato possibile constatare che i nostri sforzi sono stati ripagati: gli stipendi sono aumentati in modo sensibile.

Enormi variazioni salariali

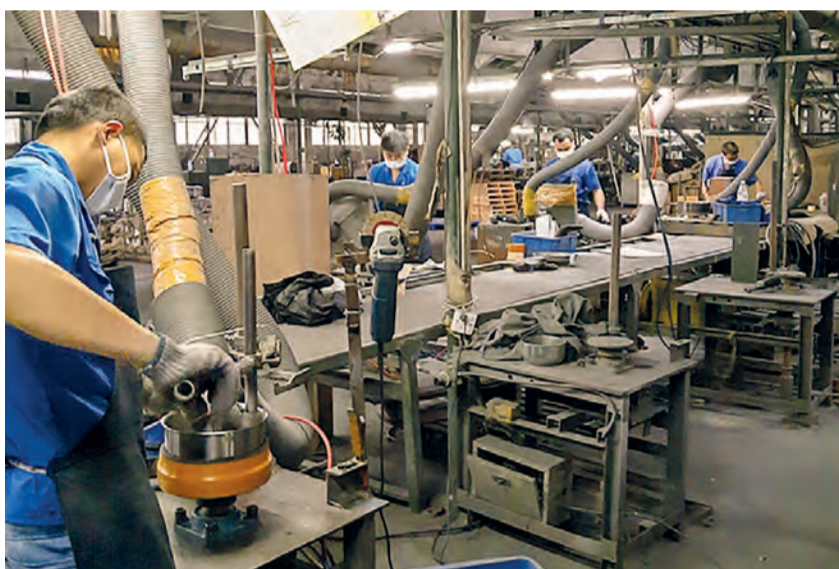
Ma il settore è ancora lungi dall'offrire salari sufficienti per vivere. Gli operai delle imprese esaminate nel 2018 hanno guadagnato circa 4000 renminbis (570 franchi) al mese, rispetto ai circa 3000 renminbis (425 franchi) del 2016. L'attuale livello delle retribuzioni è sufficiente per sopravvivere, ma solo con innumerevoli ore di straordinario. Questi straordinari rappresentano oltre la

metà del reddito, il salario base per una settimana di 40 ore è di soli 250 franchi, appena sopra il salario minimo.

Nel bastione economico della provincia di Guangdong, dove vengono prodotte le padelle, una famiglia di tre persone ha bisogno, secondo l'ONG «Hong Kong Worker Empowerment», di circa 1'000 franchi al mese per sopravvivere. La maggior parte dei lavoratori sostiene anche i loro genitori con importo minimo di 140 franchi al mese, poiché il sistema pensionistico è in gran parte inadeguato. Con due salari per famiglia, che è il caso più frequente, un salario senza ore di lavoro straordinario dovrebbe quindi essere di circa 500 franchi. Ciò significa che i salari reali sono lontani dal permettere di raggiungere un decente standard di vita, anche se la Dichiarazione universale dei Diritti umani, adottata nel 1948, afferma: «Chiunque lavori ha diritto a una remunerazione giusta ed equa assicurando alla persona e alle sua famiglia, un'esistenza conforme alla dignità umana.

L'impegno di Solidar Suisse

Solidar Suisse si impegna affinché si possa raggiungere un livello salariale che copra i bisogni primari di una famiglia senza dover ricorrere ad estenuanti straordinari. Ma per questo, i lavoratori, le lavoratrici, gli operai e le operaie delle fabbriche di padelle cinesi dovrebbero guadagnare almeno il doppio. È dunque assolutamente vitale che gli importatori paghino prezzi sufficienti e che garantiscano che parte del denaro supplementare giunga nelle tasche di chi il lavoro lo fa. Ecco perché Solidar Suisse non cessa di impegnarsi e continua la sua azione presso le aziende svizzere affinché rispettino questo imperativo.



Un lavoratore intento a lucidare una pentola nella fabbrica di Xinhui Ri Xing, che fornisce tra le altre, ditte come Ikea e Kuhn Rikon.



SWING VOTE...

Eric Roset

Ginevra 17 ottobre 2018. Al termine della seconda giornata di scioperi, gli edili - riuniti in assemblea davanti alla sezione ginevrina della Società svizzera degli impresari costruttori - votano un preavviso di sciopero per il mese seguente in caso di mancata trattativa su: migliore protezione

dei lavoratori anziani, misure contro le intemperie e limitazione del lavoro temporaneo. Il lavoro fotografico impegnato di Eric Roset si concentra in modo particolare sulle lotte sindacali ginevrine e la comunità gitana.
www.eric-rosset.ch/

?

PHOTOMYSTÈRE

Qui terminano
i binari.
Dove
ci troviamo?



Potete rispondere alla domanda del concorso **entro il 12 dicembre 2018**;

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

e-mail: a mystere@sev-online.ch;
internet: su www.sev-online.ch/quiz

Il nome della vincitrice o del vincitore - che riceverà buoni Reka del 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 17: la foto mostrava la stazione di Berna.

Ricardo Dias Roque, Kerzers, membro della ZPV Berna, vince un buono libri del valore di 40 franchi.

SULLE ORME DI...

Martine Paccard, «volante» ai TPG



Martine in piena azione al volante del suo bus per le strade di Ginevra. Ritratto di una donna davvero speciale.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Ama la libertà e la solidarietà. Martine Paccard, conducente, si è battuta per dare un futuro ai suoi 5 figli e difendere i suoi colleghi.

Non lo dà a vedere, Martine Paccard. Non alza la voce, non è tipo da grandi teorie. Certo, di lei si notano i capelli corvini, i grandi orecchini e uno sguardo intenso che ti fa capire come in lei si celi una forte determinazione. «Quando trattiamo con la direzione dell'azienda TPG (i trasporti pubblici ginevrini), dove lavora come autista di autobus e di tram, e dove fa parte del comitato SEV TPG, non si distingue subito - ci dice la segretaria sindacale Valérie Solano -. Però quando capisce che è il momento giusto e vede aprirsi una breccia, allora prende la parola. E i suoi argomenti pesano. È lei a spiegare perché è praticamente impossibile organizzare una vita familiare e sociale quando si conoscono i propri orari di lavoro solo quattro giorni prima». Nei dieci anni da quando lavora ai TPG, Martine è stata quasi sempre una «voltigeuse», una volante. Così sono chiamati oggi i dipendenti senza un orario preciso, destinati a intervenire rapidamente per coprire le assenze. Le avevano promesso che sarebbe stata una soluzione temporanea, solo all'inizio, in attesa di qualcosa di meno precario... Gli anni sono passati ma non è cambiato niente. Martine però continua a lottare. In effetti, nella sua vita ne ha viste tante e oggi non c'è più molto che possa impressionarla.

Dare il buon esempio

Va detto che per arrivare dove è oggi ha dovuto infrangere molte regole. Di quelle non scritte ma assai pesanti. Ad esempio quelle vigenti fra il popolo nomade, da dove proviene e dove non si vede di buon occhio che una vedova prenda nuovamente marito, lavori e si impegni. «Di certo ero predestinata ad essere uno spirito ribelle. Perché ci sono cose che non potevo più accettare: dovermi occuparmi del focolare, tenere la bocca chiusa. Invece mi sono battuta contro questa condizione. Una mattina mi sono svegliata e mi sono detta che la mia vita doveva cambiare. Mi sono separata dal mio secondo marito, senza badare a quel che avrebbero detto di me. Ho preso i miei cinque figli e sono partita. Volevo lavorare, per dar loro il buon esempio e offrire loro un'opportunità di crescere diversamente». Non nega certo le proprie origini, vuole solo ricordarne solo gli aspetti positivi: una certa libertà, il rispetto per i più vecchi, i

grandi pranzi in famiglia. «Ora non viaggio più. Però tutto questo ti rimane dentro. Ce l'hai nel sangue, nella testa. E sono fiera di esserlo. Sono le mie radici» spiega.

Senza il sostegno della comunità, i primi tempi sono difficili: sola, senza un mestiere né un lavoro, nei due veicoli privi di acqua corrente e di elettricità. Con due bambine e tre ragazzi a cui pensare. Poi, del tutto casualmente, su un giornale Martine legge l'annuncio di un'azienda di trasporti pubblici che cerca personale. Guidare un autobus le sembra facile, per lei che si sposta con la roulotte. Essendo sola, la licenza di condurre può essere la chiave che le apre la porta verso una nuova vita. Nel 2005 diventa conduttrice di autobus a Annemasse e spesso sui percorsi a cavallo della frontiera le capita di incrociare gli autisti TPG. Lasciato il posto in Francia, si annuncia presso questa azienda, dove viene assunta il 1° aprile 2008.

Una seconda famiglia

Inizia da tappabuchi, come è destino per tutti i nuovi assunti. Grazie all'anzianità di servizio potrebbe pretendere una vita un po' più stabile. Viene inserita in una rotazione, ma deve accontentarsi della meno appetibile: lavora quasi tutti i week-end con turni che terminano in decrescendo alla 1 di notte, poi alle 22, alle 18 e così via. Fortunatamente può contare sull'aiuto della figlia più grande. Martine però vuole progredire all'interno dell'azienda, per questo ottiene la patente per i tram. Di che diversificare le giornate di lavoro. Purtroppo le rotazioni sono merce rara, così torna a fare la volante, senza nemmeno poter chiedere una fascia oraria fissa. «Come mamma e donna che lavora è molto difficile organizzarsi. È ora che l'azienda smetta di chiedere flessibilità e trovi una soluzione per avere una vita sul serio».

All'inizio, il sindacato, un mondo di soli uomini - ai TPG le donne sono solo il 10% - la spaventa un po'. Un collega la sollecita, le dà fiducia e, lottando per gli altri, anche la voglia di imitarlo. «È qui che ho aderito al sindacato. Il battesimo del fuoco è stato lo sciopero del novembre 2014, durante il quale ho vissuto momenti estremamente intensi e di grande umanità e solidarietà. Questo momento, nel quale alcuni dei miei colleghi hanno superato le loro paure, aiutati dalla forza del collettivo, mi resta impresso nella mente. Voglio sottolineare l'importanza di un sindacato sul terreno per difendersi e fare in modo che altri entrino a farne parte». Grazie alla lotta sindacale nel SEV si è creata una seconda famiglia e una comunità affiatata: «La mia vita sociale la vivo qui».

**MENTRE SI VIAGGIA...
NEL TRENO...**

Maou



A causa di un'aggressione contro un controllore, il nostro treno è fermo per una durata indeterminata...



Cosa?? Per una durata indeterminata?!



Un'aggressione? È comunque un atto di violenza...

Qui c'è gente che ha fretta...