

SEV N.10

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



DONNE E PENSIONI

Il guanto della sfida

▶ p. 7, 9 e 10

EDITORIALE DI GIORGIO TUTI

Concorrenza: il SEV può cantar vittoria

Quattro anni fa, i/le delegati/e del Congresso SEV avevano indossato delle mantelline contro la pioggia e si erano muniti di ombrelli per proteggersi contro il diluvio di problemi che avrebbe provocato la strategia 2030 dell'UFT. Questa immagine era stata ampiamente riportata dai media nazionali. Quattro anni dopo, possiamo assaporare i contenuti della nuova strategia UFT svelata la settimana scorsa. L'Ufficio federale dei trasporti (UFT) rinuncia all'ideologia basata sulla concorrenza e sulla privatizzazione, come pure all'esplicito incoraggiamento degli autobus a lunga percorrenza. L'UFT ha finalmente capito ciò che abbiamo detto, nell'estate del 2014, quando aveva presentato la sua prima strategia. Le gare d'appalto sistematiche sono costose e non vanno a vantaggio di nessuno.

Invece della concorrenza e dell'apertura del mercato, l'UFT vuole ora incoraggiare la cooperazione tra le imprese di trasporto. Questo modello di cooperazione si è finora dimostrato valido. Ed è estremamente importante per la qualità del trasporto pubblico. Se ogni attore si preoccupa solo del proprio profitto, è la qualità del trasporto pubblico a risentirne, come ad esempio in Svezia. L'obiettivo del trasporto pubblico non è quello di ottenere il maggior numero possibile di utili, ma di fornire un elevato livello di servizio pubblico per l'intera popolazione su tutto il territorio nazionale. L'UFT intende ora preservare le conquiste del sistema di trasporto pubblico svizzero di fronte agli interessi dell'UE e della Svizzera in materia di trasferimento del traffico e di inquinamento acustico. Un altro punto positivo degno di nota: l'UFT aspira

ora ad una migliore ripartizione modale anche nel traffico merci interno e non più solo nel traffico di transito. E anche questa è stata una rivendicazione del SEV, peraltro di lunga data. Per contro l'UFT non mette in discussione l'autofinanziamento del traffico merci. Un miglioramento della ripartizione modale del traffico merci interno, tuttavia, non sarà possibile senza sovvenzioni.

Non dobbiamo avere paura di dirlo: il SEV ha svolto un ruolo non trascurabile in questo cambiamento di strategia. Negli ultimi 5 anni abbiamo esercitato pressioni sui politici e abbiamo svolto un enorme lavoro sindacale; abbiamo veicolato il nostro messaggio per impedire l'attuazione di una strategia dannosa per il trasporto pubblico e quindi per i/le dipendenti. Una lotta politica e sindacale necessaria. E questo dossier lo ha chiaramente dimostrato.

La più bella sei tu

Partecipa e scegli la foto migliore della locomotiva del centenario

4 e 5

SEV on tour

Il Bus dei 100 anni farà tappa in Ticino. Quattro chiacchiere con Peter Bernet

6 e 9

Sulle orme di...

Hanny Weissmüller, macchinista e candidata alla presidenza della LPV

12

B100: la carica dei mille

Questo mercoledì, dopo la chiusura redazionale, una delegazione della sezione SEV Lavori Ticino ha consegnato presso la sede centrale delle FFS a Berna-Wankdorf una petizione alla vicedirettrice HR delle FFS, Doris Matyassy. La delegazione è stata accompagnata da Urs Huber, responsabile per il SEV del dossier Infrastruttura FFS e dal segretario sindacale Pascal Fiscalini. La petizione «Anche loro muovono le FFS!» chiede che ai macchinisti FFS della categoria B100 venga riconosciuto un salario commisurato alle proprie prestazioni e all'importanza del loro ruolo professionale. La richiesta è sostenuta da più di 1000 firmatari.

Dialogo sociale

Il 4 luglio 2019, le parti sociali ferroviarie, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e dalla Comunità di ferrovia europea e Società di Infrastrutture (CER), si sono riuniti per la riunione del comitato direttivo del Comitato di dialogo sociale settoriale ferroviario (SSDC) diretto dal presidente del SEV Giorgio Tuti. Le parti sociali ferroviarie hanno deciso di fare un passo ulteriore nella loro collaborazione sul tema delle donne nel settore ferroviario, quando hanno deciso di avviare negoziati per un accordo autonomo. Tale accordo mira a stabilire norme minime vincolanti volte a migliorare l'integrazione e la partecipazione delle donne nel settore ferroviario. L'obiettivo dell'accordo è quello di aumentare la quota di donne lavoratrici in società ferroviarie e migliorare le loro condizioni di lavoro, la parità salariale, la conciliazione famiglia e lavoro e la protezione contro le molestie sessuali.

Disoccupati anziani

Il Consiglio federale intende migliorare in modo mirato la sicurezza sociale dei disoccupati anziani. Le persone che hanno esaurito il diritto all'indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione dopo i 60 anni, vantano un lungo periodo di attività lucrativa in Svizzera con un determinato reddito e dispongono di una sostanza modesta riceveranno una prestazione transitoria fino al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento.



Da 6 anni, Stéphane Montangero rappresenta i lavoratori nel Consiglio di amministrazione di CGN. Un lungo mandato di cui va fiero

STÉPHANE MONTANGERO

Il facilitatore

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Dieci anni fa, a settembre, è iniziato l'episodio delle secche della CGN, la compagnia di navigazione sul lago di Ginevra. Dopo una battaglia omerica tra i dipendenti e il sostegno popolare, una delle vittorie, oltre a tenere l'azienda sotto lo stesso tetto e salvare la flotta della Belle Epoque, è stata quella di ottenere un rappresentante del personale nel Consiglio di Amministrazione. Dal 2013, Stéphane Montangero vi siede. Breve bilancio.

Dopo una lunga battaglia di quattro anni, i marinai e il SEV avevano ottenuto un rappresentante nel Consiglio di amministrazione della nuova holding in occasione di una memorabile assemblea generale della CGN, il 16 maggio 2012. Stéphane Montangero, che aveva assicurato la gestione politica della pratica, è stato poi nominato dalle maestranze per rappresentarli nel consiglio di amministrazione della società dal marzo 2013. Una conquista sindacale che è ancora considerata un'eccezione.

Quali sono stati i tuoi primi contatti con il SEV?

Stéphane Montangero: Risalgono al periodo compreso tra il 2004 e il 2006, quando ero collaboratore parlamentare dei socialisti Marlyse Dormond e Michel Béguelin (ex vicepresidente del SEV). Poi ho avuto contatti con Olivier Barraud che all'epoca era il segretario SEV della sezione. Abbiamo fatto tutto il lavoro dal 2009 al 2012, al momento della ristrutturazione.

Come ti sei ritrovato in questa funzione?

Quando abbiamo vinto la battaglia per la rappresentanza del personale nel Consiglio di amministrazione, pensavo seriamente di aver finito il mio lavoro! Poi mi hanno chiamato e mi hanno detto: «Sei tu che vogliono i ragazzi». Ed ho accettato con grande piacere.

Come vedi il tuo lavoro?

Svolgo un lavoro entusiasmante come cinghia di trasmissione, lobbying e persuasione. Questa posizione ha una serie di obblighi, come il segreto professionale, il che significa che non si può dire tutto. Tuttavia, ho chiesto di poter far parte del comitato di sezione in qualità di membro ospite permanente, per mantenere questo legame e il contatto con la realtà dei lavoratori. Ma io non partecipo alle sessioni del CCL.

La tua presenza nel Consiglio di amministrazione è dunque utile?

Certo, ne sono convinto. A volte il solo fatto di essere nella stessa sala permette di andare avanti, senza necessariamente fare grandi discorsi. Sono fondamentalmente un facilitatore. Il mio ruolo è anche quello di spiegare. Il solo fatto di essere membro del Consiglio di amministrazione significa che i membri della direzione non possono dire qualsiasi cosa. Sanno che so le cose e che non lascerei passare nessuna assurdità.

Ciò implica un grande lavoro di relazione con la base...

In tutte le assemblee SEV ricordo di aver bisogno di informazioni. E funziona molto bene. Emergono sistematicamente alcuni problemi e questo mi permette di formulare i miei interventi nel miglior modo possibile. Naturalmente, nel consiglio di amministrazione, siamo nel campo strategico. Ma ci si scambiano anche informazioni per quanto concerne l'esercizio. Sapere, essere in grado di porre la domanda pungente grazie al fatto di partecipare alle riunioni di sezione e di commissione, è molto utile.

Un esempio di info che hai trasmesso al CdA?

La questione della carenza di personale. Se guardiamo all'aumento del numero di dipendenti, dobbiamo anticipare di volta in volta, come quando la CGN prevede di ampliare la propria offerta con l'acquisizione di una barca a media velocità (BMA). È a forza di battere il chiodo che siamo riusciti a ottenere che il fabbisogno del personale deve essere meglio anticipato. Non possiamo avere in un solo colpo gli uomini dell'equipaggio. La principale ricchezza dell'azienda, oltre alla flotta Belle Epoque, è il personale! Siamo riusciti a fare passare anche questa idea. Probabilmente anche perché intorno al tavolo c'è un rappresentante del personale e non può essere ignorato. La voce dei lavoratori, il 95% dei quali sono iscritti al sindacato, viene ascoltata, rispettata e considerata.

Perché questo rispetto?

Ciò è dovuto principalmente alla forza del sindacato in azienda. Il sindacato è forte, organizzato, dinamico, laborioso e la qualità del lavoro è riconosciuta, a partire dalla direzione. Questo è il primo asso nella manica. Inoltre, hanno un portavoce che partecipa alle riunioni della loro commissione e può fungere da collegamento quando necessario. L'importanza di avere un rappresentante del personale è riconosciuta an-

che dal fatto che faccio parte di quattro commissioni, tra cui quella finanziaria.

Sei stato ben accolto in CdA?

All'inizio c'era diffidenza. Poi, con il progetto CGN+ sulla cultura aziendale, in cui sono stato coinvolto, tutti hanno potuto vedere la nostra capacità collaborativa. Poi lo sguardo è cambiato. A poco a poco, ho preso il mio posto e ho capito dov'era il margine di manovra. Devi lavorare per dimostrare la tua legittimità. Poi ho progressivamente capito che potevo formulare anche delle proposte ed essere una risorsa.

In sei anni ci sono state battaglie perse?

Per quanto riguarda gli interessi del personale staff, non mi sembra di aver lasciato passare molto (ride). Oppure sono tornato alla carica nella seduta successiva in un modo diverso.

Di cosa vai più fiero?

Quello di cui sono più orgoglioso è che i ragazzi mi hanno ridato la loro fiducia qualche settimana fa. Sei anni dopo la nomina, essere riconfermato, con unanime sostegno, e avere il loro sostegno, è per me fondamentale, soprattutto per questo tipo di lavoro. Dobbiamo essere in sintonia. E ho avuto questa percezione. L'evoluzione della forza lavoro è anche motivo di orgoglio, così come l'evoluzione del fondo pensione e il lavoro sulla cultura aziendale.

Bio express

Militante ed edonista, la carriera del socialista di Losanna Stéphane Montangero (classe 1971), è soprattutto associativa. L'elenco delle organizzazioni in cui, passate e presenti, ha fatto parte è impressionante (Croce Rossa Vodese, WWF, CSAJ, Sofia Mother Foundation, BD-Fil, Public Eye, ATA, ecc.) A livello professionale, questo laureato in amministrazione pubblica è segretario generale della Federazione Fourchette verte Suisse (dal 2009) e membro del Consiglio di amministrazione della CGN SA dal febbraio 2013, che si riunisce una volta al mese. A livello istituzionale, dopo una breve parentesi nel Consiglio comunale di Losanna e nella Commissione finanze, nel 2007 è stato eletto deputato al Gran Consiglio. Dal 2012 è membro della Commissione finanze. Tra il 2013 e il 2018 è stato membro del Comitato esecutivo del Partito socialista svizzero e, tra il 2014 e il 2018, presidente del Partito socialista vodese. Quest'autunno è candidato (PS/VD) al Consiglio nazionale. ysa

IL SEV-GATA INCONTRA SWISSPORT A ZURIGO

«Gli incontri sul posto sono insostituibili»



Peter Moor

Proprio in fondo all'area dell'aeroporto di Zurigo si trova la posta, chiamata «Mail handling», in inglese, come si conviene al settore dell'aviazione. Qui vengono smistati e trasbordati lettere, pacchi, intere palette di invii postali, in gran parte in transito, ossia tra aerei in partenza e in arrivo. Nonostante l'automazione, molte operazioni avvengono ancora manualmente. Fino a poco tempo fa il personale apparteneva alla Posta svizzera, ora invece è alle dipendenze di Swissport, dunque sindacalmente rappresenta un potenziale per SEV-GATA.

A inizio anno, a Swissport è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro, con vari miglioramenti che sono stati resi possibili solo grazie al lavoro dei sindacati e alla solidarietà dei loro membri. In effetti, Swissport si era detta disposta ad altre trattative e concessioni solo dopo che la base sindacale aveva respinto un risultato negoziale scarso e inaccettabile. A un banco degli hot-dog, poco discosto dall'area di smistamento, i segretari sindacali Regula Pauli e Markus Cadosch hanno cercato il contatto con i lavoratori di Swissport.

Regula, tu hai svolto molti colloqui con chi lavora qui. Quali sono le esigenze emerse?

Regula Pauli: Naturalmente sono sempre quelle legate al salario, però qui al mail handling e anche per coloro che lavorano al carico e scarico del bagaglio aereo, al momento fanno molto discutere gli orari di lavoro. Nel nuovo CCL sono stati inseriti nuovi modelli di durata del lavoro e ovviamente vi sono ancora tanti interrogativi aperti.

I sindacati si sono detti disposti a una maggiore flessibilità negli orari di lavoro, ciò che però dev'essere adeguatamente compensato dall'azienda. Perché?

Le attività qui sono strettamente legate ai piani di volo: quando all'aeroporto il traffico diminuisce, vi è un calo notevole del lavoro rispetto alle intense fasce di arrivi e partenze. Noi eravamo aperti a una soluzione, purché vi siano effetti positivi sul salario, vale a dire la maggiore flessibilità deve comportare un'adeguata retribuzione.

Le vacanze estive sono anche un periodo con forti punte di traffico all'aeroporto. Che cosa significa per chi ci lavora?

I fine settimana durante i quali partono in vacanza decine di migliaia di persone, e altrettante ne arrivano, non possono essere gestiti con il solo personale in pianta stabile. Per questo nel CCL abbiamo una clausola sui lavoratori temporanei, che prevede un preciso limite massimo di ore, per evitare che vengano soppianta-

ti i lavoratori a tempo indeterminato. Gli orari di punta riguardano in particolare il settore dei bagagli e dei passeggeri. Nell'ambito della posta il periodo di maggior traffico interviene da fine novembre, quando cominciano ad arrivare per posta aerea i regali di Natale ordinati chissà dove nel mondo.

Perché il SEV invita il personale al banco degli hot-dog?

Possiamo contare su valide persone di fiducia all'aeroporto, che si impegnano per SEV-GATA. Anche per loro è importante poter offrire qualcosa di speciale alla base, di tanto in tanto. Gli hot-dog si possono consumare facilmente anche durante il turno. Quando i dipendenti vengono qui per la pausa, cerchiamo il colloquio con loro, parliamo di come va il lavoro e dei rapporti con il sindacato. Anche per Markus e me, che di solito operiamo abbastanza lontano dalla base, questi contatti sono insostituibili; osserviamo anche come questi lavoratori apprezzino il fatto di incontrare le persone che, per finire, si impegnano per loro in seno all'azienda. Ed è pure interessante vedere arrivare collaboratori di Swissport da altri settori, che hanno sfruttato l'occasione per conoscere il Mail handling e i loro colleghi sul posto.

Che cosa ne pensano del sindacato i lavoratori?

In effetti conoscono ancora molto poco il nostro lavoro e le nostre prestazioni. Che soltanto con il voto dei lavoratori sindacalizzati, lo scorso autunno sia stato possibile respingere la prima versione del CCL, ha comunque suscitato abbastanza impressione! Per la prima volta alcuni hanno chiaramente compreso il senso della partecipazione.

L'azione ha avuto successo?

Absolutamente! Abbiamo potuto reclutare alcuni nuovi membri, ma per me è altrettanto importante allacciare contatti con persone che altrimenti non avrei la possibilità di incontrare. In questo modo sento quello che li preoccupa e mi posso presentare come loro interlocutore.

Due mandati in più nella CoPe

In occasione delle elezioni di rinnovo generale nella commissione del personale di Swissport, SEV-GATA ha ottenuto due seggi nella circoscrizione elettorale 8: Oliver Passaglia e Iljam Mustafi sono stati eletti al posto dei candidati della VPOD. Nella maggior parte delle circoscrizioni elettorali ci sono state elezioni tacite. Inoltre, con Alexandros Fokas SEV-GATA ha un suo rappresentante nella circoscrizione elettorale 6.



Il congedo paternità è un processo lento in Svizzera, come del resto altre cose: il 20 giugno il Consiglio degli Stati ha infatti respinto l'iniziativa sul congedo paternità, che prevede 20 giorni.

Purtroppo con questa scelta, ha mancato l'occasione di mostrare come potrebbe essere una moderna politica familiare in Svizzera.

Ha riconosciuto il bisogno sociale e ha accettato il controprogetto (10 giorni di congedo di paternità), che è comunque pur sempre un passo nella giusta direzione. La questione passa ora al Consiglio nazionale.

Dopo lo sciopero delle donne, le FFS introducono **misure per migliorare la compatibilità tra vita professionale e vita familiare**: a partire dall'autunno, i/le dipendenti potranno lavorare a tempo parziale e ridurre il loro livello di occupazionale a titolo sperimentale, con la possibilità di aumentarlo nuovamente entro tre-sei mesi. Inoltre, in futuro i dipendenti in job sharing si divideranno 120 anziché 100 percentuali di lavoro. Secondo le FFS, queste misure erano in fase di pianificazione da tempo. Il SEV è curioso di vedere come queste misure saranno implementate.



GIORGIO TUTI risponde

Salari equi

Il SEV critica i salari eccessivi, come nel caso della direzione

FFS. Com'è uno stipendio decente? Come il SEV applica questo principio al proprio interno?

È importante disporre di una gamma salariale corretta, ossia di un rapporto adeguato tra il salario più basso e quello più alto. Per questo motivo avevamo sostenuto l'iniziativa dei Giovani Socialisti 1:12, che mirava a ristabilire l'equilibrio. In alcune aziende la differenza è molto maggiore, non solo nel settore bancario, ma anche in aziende federali come le FFS. Il CEO Andreas Meyer, ad esempio, guadagna oltre 20 volte di più rispetto a un/una dipendente FFS ai piedi della scala salariale. Inoltre, non è molto giusto che un dirigente di un'impresa di proprietà della Confederazione guadagni

il doppio di un consigliere federale. Come sindacato, siamo preoccupati soprattutto per le piccole e medie retribuzioni. Mentre gli aumenti continuano in cima alla scala, i salari reali per il personale che riceve uno stipendio modesto non si muovono. In linea di principio, dovrebbe essere possibile vivere dignitosamente con il proprio stipendio, indipendentemente dalla propria posizione. Ma questo non è il caso di alcuni settori in cui le condizioni di lavoro sono precarie. È inaccettabile! Nel SEV, il divario salariale è di 1:3. Grazie al sistema di classificazione «Abakaba», ogni funzione è stata analizzata e assegnata ad una classe retributiva. Ciò garantisce che gli stipendi siano chiaramente definiti e trasparenti.

Vuoi rivolgere una domanda a Giorgio o a un altro membro della direzione SEV? Allora scrivi a: giornale@sev-online.ch



CONCORSO FOTOGRAFICO

Scegli tu la più bella Loc del giubileo

Elisa Lanthaler Dal giorno del suo battesimo, il 2 febbraio 2019, la locomotiva del giubileo del SEV viaggia sulla rete FFS. Quale fotografo/a ha colto al meglio la locomotiva? Il SEV è alla ricerca dell'immagine migliore, sia dal profilo estetico, sia dell'originalità. Una giuria interna ha selezionato i dieci migliori scatti. Spetta ora ai membri SEV scegliere la foto vincente. Quale immagine ottiene il tuo voto? Partecipa anche tu!

▶ Vota su www.sev-online.ch/lok la tua locomotiva preferita. Basta un click! Oppure vota tramite cartolina postale!

100 ANNI SEV

Sotto il cielo d'agosto: il bus espositivo a Lugano e Mendrisio

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

Un bus itinerante con a bordo la storia del SEV farà tappa in agosto nel Sottoceneri, sotto l'occhio attento di Peter Bernet, vicepresidente della VPT.

In pensione da 8 mesi come conducente di bus, ma sempre al fronte per quanto riguarda l'attività sindacale. Peter Bernet sta ultimando i dettagli dell'arrivo del bus espositivo in Ticino (vedi locandina con i dettagli a pagina 9). È come una formica rossa, non sta mai fermo anche perché da «buon svizzero tedesco», come dice spesso di se stesso, tutto deve essere a posto e organizzato in modo preciso. Per 30 anni impiegato presso le TPL a Lugano, Peter Bernet è molto

contento di questo bus espositivo, perché il SEV non è solo ferrovia. «Giusto festeggiare i 100 anni del SEV mettendo in evidenza la varietà dei settori tutelati dal nostro sindacato, il più importante nel settore dei trasporti pubblici. Il bus ci permette di andare direttamente verso i nostri affiliati, rafforzando così il legame di prossimità. Legame che è e resta essenziale». Il bus itinerante racconta la storia del SEV ed è stato allestito in modo tale da facilitare la visita e renderla il più piacevole possibile, con filmati e informazioni interattive. «Vi posso assicurare che all'interno di questo bus - osserva Bernet - c'è veramente molto da scoprire ed è un piacere viaggiare nel tempo».

Ma è ovvio che non si tratta solo di un amarcord. «Lo scopo di questa iniziativa - sottolinea il vicepresidente

te VPT - è soprattutto un modo per ringraziare i nostri membri per l'impegno e la fedeltà al sindacato. Rappresenta comunque anche l'occasione per avvicinare altre persone al sindacato, spiegando in un contesto informale, tutti i vantaggi dell'affiliazione al SEV. E sono davvero tanti. Un sindacato si riconosce soprattutto dal lavoro che svolge nel negoziare contratti collettivi del lavoro e nel difendere le condizioni di impiego».

E da vecchio lupo di mare non si fa sfuggire la recente vittoria di tappa sulla doppia pena per i/le conducenti di bus. «La mozione presentata da Edith Graf-Litscher (consigliera nazionale PS/Turgovia e segretaria sindacale del SEV) prevede una maggiore differenziazione delle sanzioni in caso di revoca della patente di guida professionale, a seconda che la colpa



Peter Bernet, in pista per l'arrivo del bus espositivo in Ticino.

riguardi il settore privato o professionale. Questa mozione - evidenza con fierezza Bernet - ha dato seguito alla petizione proposta dalla VPT Sottoceneri e firmata da migliaia di conducenti. Nessuno può negare che il ritiro della patente di guida colpisce maggiormente un conducente professionista rispetto a una persona che guida solo durante il tempo libero, poiché l'autista professionista rischia di perdere rapidamente il lavoro. Pertanto il SEV si augura vivamente che anche il Consiglio degli Stati sosterrà questa mozione». E in occasione della presenza del bus in Ticino - a Lugano e a Mendrisio - possiamo sta-

re certi che tutti metteranno in luce il lavoro serio e costante svolto dal SEV. «Siamo contenti di offrire ai nostri membri un momento conviviale, per la cui riuscita stanno collaborando in tanti, come per esempio i colleghi della RPV che si occuperanno della grigliata a Lugano, o i colleghi della LPV che saranno attivi a Mendrisio». Insomma un lavoro di squadra nello spirito del SEV.

Il cielo di agosto si preannuncia dunque pieno di sorprese, con il suo carico di sfide. Perché, come dice concludendo il vicepresidente, non ci si può mai fermare. Le lotte sono quotidiane.

03.06. Bern	Kursaal
04.06. Bern	Kursaal
05.06. Bern	Wankdorf
07.06. Solothurn	Werkstätte RBS
12.06. Spiez	Bahndienstgebäude
13.06. Thun	Aarefeldpl.
14.06. Bern	Wylerpark
20.06. Genève	Dépôt TPG de la Jonction
26.06. Lausanne	Place de l'Europe
27.06. St.-Maurice	Place de la Gare
02.07. Buchs	Busbahnhof
05.07. Altstätten	Depot Rheintal Bus
08.07. Dietikon	RBL
09.07. Dietikon	RBL
12.07. Winterthur	Rundstr. 5
15.07. Winterthur	Lindstrasse 35
16.07. Winterthur	Lindstrasse 35
08.08. Zürich	HB Halle
09.08. Zürich	HB Halle
10.08. Zürich	HB Halle
16.08. Luzern	HB Torbogen
17.08. Luzern	HB Torbogen
19.08. Hägendorf	
20.08. Bremgarten	Zürcherstr. 10
21.08. Olten	IW Olten
22.08. Olten	BZ Olten
23.08. Basel	SBB
24.08. Muttenz	RB
26.08. Lugano	Deposito TPL
27.08. Lugano	Cornaredo
28.08. Mendrisio	Mercato Coperto
07.09. Rüti ZH	VZO
10.09. Bern	Wylerpark
12.09. Bern	Bahnhofpl.
13.09. Brig	Bahnhofpl.
21.09. Biel/Bienne	
30.09. Yverdon-les-B.	Werkstätte
02.10. La Chaux de Fonds	
03.10. Aarau	Bahnhofplatz
07.10. Delémont	
09.10. Fribourg/Freiburg	
16.10. Zug	
17.10. Schwyz	
18.10. Romanshorn	
25.10. Landquart	RhB Werkstätte
26.10. Chur	
28.10. Rapperswil	
29.10. Wil	Depot FWB
30.10. St. Gallen	Dienstgebäude
31.10. St. Gallen	Dienstgebäude
11.11. Biasca	Deposito AB
12.11. Biasca	Centro ELZ
13.11. Pollegio	
14.11. Locarno	
21.11. Erstfeld	
30.11. Bern	Bierhübeli

Sali a bordo del Bus!



SEV on Tour

(Ri)-scopri il SEV grazie al Bus che trasporta l'esposizione itinerante; percorrerà la Svizzera dal 3 giugno al 30 novembre in occasione dei 100 anni del sindacato.

Associato/a o semplicemente interessato/a, non sarai deluso/a

Ecco le date e i luoghi già noti

Per la lista completa e aggiornata con gli orari, basta andare su:
sev-online.ch/bustour

Tutte le info, le immagini e il programma integrale dell'anno, sul sito speciale:
100.sev-online.ch

Hai già il tuo biglietto?



Unisciti a noi!

Adesione gratuita per le donne nel 2019 e 3 mesi di adesione offerte agli uomini: sev-online.ch/adesione (per i dettagli precisi della promozione)

PREVIDENZA VECCHIAIA

Avs a 65 anni? Donne contro

USS/frg

Non c'è peggiore sordo di chi non vuole sentire. Poco meno di due mesi fa, accettando la RFFA (riforma fiscale e finanziamento dell'AVS), i cittadini e le cittadine di questo Paese hanno dimostrato l'importanza che attribuiscono all'AVS. La stabilità finanziaria di quest'ultima è ora garantita per i prossimi anni. Nemmeno un mese fa, le donne di questo paese hanno poi dato un chiaro segnale con lo sciopero delle donne - il più grande evento politico della nostra storia recente - chiedendo di compiere progressi reali sulla parità di genere, non uno pseudo egualitarismo con l'età pensionabile. Già la Previdenza vecchiaia 2020 era naufragata alle urne per questo motivo.

Gli orientamenti principali della riforma AVS 21 decisa lo scorso 3 luglio dal Consiglio federale, dimostrano che quest'ultimo rifiuta di vedere queste realtà. Invece di affrontare il problema reale dell'esiguità delle pensioni, il governo continua a concentrarsi sull'innalzamento dell'età pensionabile delle donne. L'Unione sindacale svizzera

(USS) ritiene che, su entrambi i punti, questo atteggiamento sia inaccettabile e minacci inutilmente il lavoro di riforma. I/le delegati/e dell'USS lo hanno ribadito nell'ultima assemblea di fine maggio e hanno espresso chiaramente la loro opposizione all'innalzamento dell'età di pensionamento delle donne.

Stanche di essere penalizzate

Le misure di compensazione proposte non rappresentano una soluzione per i problemi reali delle donne. Non soltanto compenseranno solo un terzo del contributo che le donne darebbero alla riforma con l'aumento dell'età di pensionamento, ma va anche ricordato che, a causa delle rendite del secondo pilastro, i livelli pensionistici complessivi delle donne sono molto più bassi rispetto a quelli degli uomini nell'attuale sistema previdenziale.

La Confederazione ha recentemente confermato che le prestazioni del 2° pilastro per gli uomini andati in pensione nel 2017 sono state circa il doppio di quelle ricevute dalle donne nello stesso anno. Le pensioni delle donne sono spesso così basse da non consentire loro di vivere dignitosamente in pensione. Il compromesso sulla LPP presentato dalle



parti sociali (crf box accanto), correrà certamente questa situazione in futuro, ma il livello delle pensioni femminili rimarrà senza dubbio nettamente inferiore a quello degli uomini per molto tempo a venire. Pertanto, il Parlamento deve trarre le giuste conclusioni per quanto riguarda il progetto di riforma dell'AVS.

Una questione di rispetto

Per l'USS è chiaro che, in primo luogo, rimane tempo sufficiente per attuare una riforma dell'AVS nell'interesse dell'intera popolazione. In secondo luogo, la Svizzera, che sta diventando sempre più ricca, può e deve permettersi una pensione di vecchiaia di qualità e ben finanziata. Non solo questo è un mandato costituzionale. Ma permettere di vivere decentemente una volta in pensione, è anche una questione di rispetto nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Due o tre cose da sapere sulle pensioni delle donne

Altro che aumentare l'età di pensionamento delle donne! Lo studio «Differenza delle rendite in Svizzera» realizzato un paio di anni fa dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali e dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo conferma una realtà consolidata: in Svizzera le rendite delle donne sono mediamente inferiori del 37 per cento rispetto a quelle degli uomini, il che equivale a circa 20 000 franchi l'anno. Questo studio mette per la prima volta in evidenza il divario pensionistico di genere (gender pension gap, GPG). Divario che l'USS ha più volte denunciato, sottolineando i diversi fattori che determinano questo divario: divisione dei ruoli nelle coppie e nelle famiglie, posizione professionale delle donne, cambiamenti intervenuti nel sistema previdenziale e tempo parziale. Un altro re-

cente studio commissionato dalla Conferenza svizzera delle delegate alle pari opportunità sul sistema previdenziale in relazione al tempo parziale, ha inoltre confermato che sono spesso le donne a dover pagare il prezzo più alto. L'impatto di periodi prolungati di lavoro a tempo parziale può infatti pesare molto sul livello delle prestazioni per la vecchiaia, essenzialmente l'AVS e il 2° pilastro. La consistenza delle rendite del 2° pilastro delle donne è nettamente inferiore rispetto a quella degli uomini, ragione per cui il capitale vecchiaia delle donne è spesso davvero misero. E le donne spesso si trovano a dover fare i conti con situazioni di povertà. Quindi invece di innalzare l'età delle pensioni delle donne, occorre piuttosto migliorare le loro rendite AVS. E puntare a rafforzare il primo pilastro.

COLPI DI DIRITTO

La sicurezza è importante

§ Protezione giuridica SEV

In verità, Marco si era prefissato di andare a lavorare con la sua nuova bici elettrica, ma poi ha dovuto sperimentare la relazione tra velocità e curve strette; così oggi si ritrova in un letto d'ospedale con la testa fasciata e un piede ingessato. Di sicuro, al momento di affrontare la curva andava troppo veloce, così è finito a mi-

surare l'asfalto. Era certo che almeno il casco da ciclista lo avrebbe protetto, ma è andato in pezzi anche quello. Oggi il povero Marco è sicuro che... niente è sicuro. L'essere umano tende a cercare il massimo di sicurezza possibile. Per questo ci assicuriamo contro ogni rischio immaginabile e immaginario, proteggiamo le nostre teste con il casco e acquistiamo auto provviste di un numero di sensori mai visto prima. Per non parlare delle videocamere di sicurezza e delle porte con due serrature. Ma è sufficiente tutta questa sicurezza? Ogni ambito della no-

stra vita presenta un bisogno di sicurezza differente. Faremmo dunque bene a riflettere su ciò che effettivamente ci serve e su quello che intendiamo precisamente con il termine sicurezza. Ecco una breve panoramica.

Assicurazioni

Garantirsi la sicurezza mediante coperture assicurative è relativamente facile. Qui però è importante badare che le prestazioni che devono assolutamente essere assicurate siano anche contenute nella polizza che andiamo a firmare, e che non vi siano doppie assicurazioni. Di regola, almeno gli infortuni professionali sono coperti attraverso il datore di lavoro e non vanno inclusi nella copertura della cassa malati.

Sulla strada e a casa

Di recente sono giunti sul mercato talmente tanti sistemi di assistenza alla guida da far pensare che il conducente non debba più quasi prestare attenzione. In nessun caso, tuttavia, questi aggeggi sono in grado di sostituire un comportamento ponderato e previdente al volante. Forse, a volte meno è meglio. Per la sicurezza nella circolazione stradale, il comportamento di guida va adattato alle condizioni esistenti. Fra le mura domestiche vogliamo sentirci sicuri e protetti senza doverci rinchiudere. Per ogni necessità individuale esistono poi altrettanti adeguati sistemi di sicurezza. A tale riguardo la polizza e le ditte specializzate offrono la necessaria consulenza.

Sul lavoro

Quando si lavora con macchinari, vi sono chiare norme sul modo di azionarli. Allo scopo si devono consultare le istruzioni per l'uso con le indicazioni di sicurezza, oppure procedere a un'adeguata formazione. Precise disposizioni in materia valgono anche per i più disparati lavori, con le rispettive norme e direttive, che vanno seguite per la propria sicurezza. Non da ultimo anche perché, in caso di infortunio, gli assicuratori potrebbero tagliare le loro prestazioni, qualora non fossero state osservate le prescrizioni vigenti. Per quanto concerne la sicurezza sul posto di lavoro, esistono vari corsi, ad esempio di Movendo o della Suva.

Internet e telefonia mobile

In questo campo, in tema di sicurezza la maggioranza è costituita da sprovveduti. Proteggere i propri dispositivi con una password, utilizzare Firewall per Internet e maneggiare con cautela gli allegati di e-mail sospette sarebbe già un buon inizio per evitare di beccarsi un virus. Davanti a tutti questi interrogativi sulla sicurezza, Marco è sempre più confuso. Ha capito da sé di non aver adattato il suo comportamento alle condizioni stradali. Ma ha anche compreso che in caso di questioni concrete legata alla sicurezza, è meglio parlarne con un esperto. Per maggiori delucidazioni su diritto del lavoro e sicurezza può aiutarvi la protezione giuridica SEV.

IMPRESSUM

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

Editore: SEV, www.sev-online.ch

Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey,

Timo Wydler

Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona, e-mail: giornale@sev-online.ch, telefono 091 825 01 15

Tiratura: edizione italiana: 3546 copie; totale: 39'774; certificata il 26.10. 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

Publicità: Fachmedien Zürichsee

Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, e-mail: SEVZeitung@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch

Prestampa: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG,

Neumattstrasse 1, 5001 Aarau, www.mittellandzeitungsdruck.ch

ISSN 2624-7836

Prossima edizione: 29 agosto 2019. Chiusura redazionale: 22 agosto 2019, ore 10.00.

Formazione

20.09

Corso SEV su LdL e OLdL

La legge sulla durata del lavoro (LdL) e la relativa ordinanza (OLdL) sono strumenti indispensabili per chi lavora nel settore dei trasporti pubblici. Il lavoro a turni impatta notevolmente sul personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare lavoro e vita privata, senza dimenticare l'indispensabile riposo. La tutela del personale è disciplinata in modo preciso dalla Legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici.

Il SEV propone un **corso di formazione** che permetterà non solo di conoscere gli aspetti principali della legge, ma di familiarizzarsi anche con le nuove disposizioni in vigore.

Informazioni dettagliate

Il corso si terrà venerdì 20 settembre alla Casa del popolo a Bellinzona, dalle 09.00 alle 16.00. Relatore: Pascal Fiscalini. Per i membri del SEV il corso è gratuito; per i non membri la quota di partecipazione è di CHF 300.- (compreso il pranzo e il materiale didattico).

Iscrizioni entro il 2 settembre a: sev-ticino@sev-online.ch o numero tel. (il pomeriggio) 091 825 01 15.

19-20.08

LPV: preparazione esami periodici

Hai degli esami periodici che ti aspettano? Non hai voglia di imparare a memoria da solo prescrizioni e regolamenti? Allora il **corso di preparazione agli esami periodici** organizzato dalla LPV e che avrà luogo a Bellinzona fa sicuramente al caso tuo!

Sotto la direzione di istruttori professionisti, ti permette di aggiornare le tue conoscenze insieme ad altri colleghi di lavoro e puoi prepararti agli esami esercitandoti anche con prove fittizie. Inizio ore 08.15.

In base ai CCL FFS, FFS Cargo, SBB Cargo Int e BLS, per questo corso può essere chiesto un congedo di formazione.

Costo: membri LPV: Fr. 50.-; non membri: Fr. 650.-

Iscrizioni e maggiori informazioni: direttamente a Thomas Giedemann 079 505 04 57.

Il prossimo corso è previsto in data 14-15 ottobre 2019.

Bustour TI

dal 26 al 28.8
a Lugano e Mendrisio

Il bus espositivo del SEV sarà in Ticino in queste date, vedi maggiori dettagli sul programma alla pagina a fianco e a pagina 6, con anche la panoramica delle altre tappe. **Venite a trovarci!**

Agenda 10/19

NUOVO VOLTO AL SEV

Benvenuta Isabelle Magrini

Chantal Fischer Nel marzo 2019, Isabelle Magrini è stata assunta al 50% come assistente del vicepresidente Manuel Avallone. Dopo quattro mesi di servizio, la successora di Jris Piazzoli sta già affrontando un nuovo cambiamento: con le dimissioni di Manuel Avallone dalla vicepresidenza e l'elezione di Christian Fankhauser, avrà un nuovo supervisore, e con la redistribuzione dei dossier anche una nuova area tematica. Isabelle vive questo cambiamento in modo positivo: «Quando sono stata assunta, sapevo che ci sarebbe stato un cambio di responsabile. Ed è anche entusiasmante conoscere il dossier FFS prima di entrare nel mondo delle ITC».

In generale, la 44enne è molto aperta e si è abituata bene al SEV, dove apprezza la disponibilità dei suoi colleghi. Isabelle ha anche trovato arricchente l'evento dell'anniversario e il congresso. In queste due occasioni ha acquisito nuove prospettive e conosciuto meglio

molti dipendenti e membri del SEV.

Dopo la sua formazione commerciale, Isabelle ha completato il perfezionamento come assistente di direzione con diploma federale e come assistente al personale. Più recentemente, ha lavorato per

AMS Jasper & Co. come responsabile dell'associazione.

Isabelle vive con il suo partner e il suo inseparabile cane ad Aarau. Nel tempo libero le piace ballare la salsa, passare molto tempo nella natura e apprezzare la compagnia degli amici.



SOTTOFEDERAZIONE PV

Errata corrige

Commissione centrale PV Nell'articolo dell'AD PV del giornale SEV n° 9 del 27 giugno «Centesima assemblea dei delegati» si poteva leggere: «La proposta della sezione PV Jura sulla soppressione del metà-prezzo è stata respinta».

Apparentemente questa formulazione ha creato una certa irritazione. Pertanto va sottolineato che né l'UTP né le FFS vogliono abolire l'abbonamento metà-prezzo per i pensionati. La proposta chiedeva alla Commissione Centrale della

PV di prendere provvedimenti per essere pronti in caso questo rischio dovesse improvvisamente diventare acuto. La proposta è stata respinta, poiché la vigilanza sugli sviluppi delle FVP rimane un compito permanente della CC PV.

TPL

TPL: nuova CoPe e gruppo di lavoro turni

frg La TPL, la più grande azienda del trasporto pubblico in Ticino, ha dal primo luglio 2019 una nuova Commissione del personale: Ivan Buffa rappresentante SEV, Giuseppe Munnia rappresentante OCST, C. Franceschetti rappresentante Transfair. Sono stati inoltre nominati, Sandro Bonomi (SEV), Dalibor Stefanovic (OCST), M. Celik (OCST), Patrick Forni (SEV). Il Sindacato del personale dei trasporti augura alla nuova Commis-

sione del personale un proficuo e costruttivo lavoro in un'azienda in crescita.

Nel frattempo il gruppo di lavoro sui turni - concordato tra azienda e comunità sindacale dopo i disagi espressi dal personale - si è messa subito al lavoro. La volontà è di fare in modo che i turni siano preparati con sufficienti margini affinché tutti possano esprimersi in modo adeguato nell'interesse del personale.

SOTTOFEDERAZIONE AS, SETTORE INFRASTRUTTURA

Quale futuro per gli RCT?

Bruno Käppler Il settore Infrastruttura della sottofederazione AS si riunisce ad intervalli regolari per discutere gli argomenti di attualità nelle singole regioni e organizzare i corsi di preparazione agli esami periodici di responsabile circolazione treni RCT. I temi che riguardano i membri SEV vengono discussi direttamente con i rappresentanti del sindacato e vi è quindi uno scambio di informazione anche con questi partner.

Cosa sta capitando con Smart Rail? Le informazioni pubblicate su intranet parlano di introdurre i DispoOp a fine 2020, senza tuttavia chiarire le conseguenze sul lavoro degli RCT e su tutte le altre funzioni delle centrali d'esercizio. Probabilmente, vi saranno nuovi profili professionali e nuove descrizioni dei posti, ma le FFS non ci hanno ancora informato in merito. Auspichiamo che ciò avvenga sufficiente-

mente in anticipo. TMS è ormai una realtà e ha portato molti cambiamenti sia nell'AVOR, sia presso FN, dove non si riesce a capire quante persone saranno necessarie in futuro. Ciò rappresenta probabilmente anche un ostacolo per il reclutamento di personale adeguato. In ogni modo, ci aspettiamo che il personale interessato riceva al più presto prospettive concrete per il proprio futuro.

Ci chiediamo anche chi sarà interessato da Infrastruttura 2.0 e chi dovrà occuparsi delle colleghe e dei colleghi. Le informazioni che riceviamo sono molto scarse, anche perché purtroppo in questo tema non sono coinvolti membri attivi del SEV.

Vorremmo quindi trovare un paio di rappresentanti di questi settori che collaborino con noi. Eventuali interessati possono annunciarsi a: i@as-online.ch.

SOTTOFEDERAZIONE ZPV

CCL FFS sotto la lente

Christa Studer Il 13 maggio diversi affiliati e affiliate della sottofederazione ZPV hanno potuto frequentare un corso sul nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) delle FFS. Alle 9:15 colleghe e colleghi di lingua francese, tedesca e italiana si sono incontrati all'Hotel Krone di Aarburg per un corso molto istruttivo. Dopo un breve giro introduttivo, abbiamo potuto ascoltare la relazione di Manuel Avallone. Egli ha ripercorso le tappe salienti per il rinnovo del CCL, ossia dalla primavera del 2018, quando sono iniziate le trattative con le FFS e in cui le parti hanno presentato le loro rivendicazioni, fino alle difficili trattative durate fino alla fine del 2018, quando si è finalmente giunti a un risultato pronto da poter essere presentato ai vari gremi per approvazione.

Molti di noi avevano già difficoltà solo a trovare il nuovo CCL. Sabrina Tessmer, che ha condotto la giornata con competenza, ci ha dato i consigli necessari per risolvere anche questo problema.

Abbiamo quindi iniziato a sfogliare il CCL di 88 pagine, concentrandoci sui punti più importanti. Nel pomeriggio abbiamo continuato a lavorare in gruppi di lavoro sulle tematiche legate al tempo di lavoro, salari, indennità e prestazioni sociali. Siamo rimasti tutti stupiti dalle risposte che può fornire il contratto collettivo alle nostre domande. Il corso si è concluso con un giro di domande.

Per tutti noi è stato chiaro da subito: è importante partecipare a questi corsi!

Non si finisce mai, infatti, di imparare!

RIVENDICAZIONI DONNE USS

Barbara Spalinger: «Dopo lo sciopero misure concrete»

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

Poco meno di un mese fa, la Svizzera ha vissuto una mobilitazione senza precedenti. Più di mezzo milione di donne e uomini solidali sono scesi in piazza il 14 giugno per il secondo sciopero nazionale delle donne*. In tutta la Svizzera, hanno alzato la voce per chiedere più «Salario. Tempo. Rispetto».

La sfida più difficile, ora, è di trasformare questa forza in richieste concrete, anche a livello di Contratti collettivi di lavoro e di trattative salariali. Regula Bühlmann (segretaria centrale dell'USS e delegata alla parità), Vania Alleva (presidente di UNIA e vice presidente USS), Katharina Prelicz-Huber (presidente VPOD), Patrizia Mordini (syndicom, co-presidente della Commissione Donne USS), Barbara Spalinger (vice presidente del



Barbara Spalinger a Zurigo il 14 giugno 2019

SEV) e Michela Bovolenta (VPOD e copresidente della Commissione Donna USS) hanno illustrato a Berna il piano di battaglia.

In questi ultimi anni purtroppo il bilancio non è positivo: donne che dopo la maternità vengono licenziate, donne che guadagnano meno per un lavoro di pari valore, donne costrette a lavorare a tempo parziale e perciò più

precarie, donne che subiscono violenze e molestie in diverse forme, donne la cui libertà è limitata, donne che svolgono lavori invisibili, donne minacciate perché straniere; donne umiliate e denigrate nella rete. Donne derubate del loro salario e del loro tempo: percepiscono salari inferiori rispetto agli uomini; il lavoro domestico e di cura non viene considerato come lavoro, e non viene valorizzato. Le conseguenze sono palesi: sovraccarico, redditi miseri e pensioni basse. Eppure: le donne non demordono, lo si è visto appunto in occasione dello scorso sciopero delle donne (cfr. pagina 10). Le donne sanno essere tenaci, battagliere. Siccome sono chiamate in prima linea a conciliare vita professionale e vita privata, hanno una grande capacità di organizzazione.

Congedo parentale e tempo parziale

Per il Sindacato del personale dei trasporti due in particolare le priorità: il congedo parentale e una migliore regolamentazione del tempo parziale. «Le madri che rinunciano a più di due anni di lavoro e quelle che lavorano ad un tasso molto basso – osserva Barbara Spalinger – si trovano in una situazione di svantaggio professionale che rappresenta un handicap. Ci sono inoltre ripercussioni economiche anche pesanti. Al momento della pensione rischiano, infatti, di essere confrontate con una situazione di povertà a causa di pensioni insufficienti».

Per la vicepresidente del SEV è dunque giunto il momento di introdurre un congedo parentale che permetterà anche ai padri di assumere i compiti di cura e di educazione in modo da ridurre lo squilibrio economico tra uomini e donne. Inoltre sono necessari validi modelli di lavoro a tempo parziale che consentano alle donne di lavorare a tassi sufficientemente elevati per progredire con successo nella carriera. Questi modelli possono essere applicati anche agli uomini.

Del resto una delle chiare rivendicazioni espresse lo scorso 14 giugno, è l'introduzione di un congedo parentale retribuito. «Non si tratta solo di un congedo di maternità, bensì anche di un congedo per i padri affinché possano impegnarsi nella cura e nell'educazione dei propri figli. Si tratta di un primo passo verso l'uguaglianza economica. Circa un anno fa – ricorda Spalinger – la Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari ha raccomandato 38 settimane di congedo parentale, di cui 8 settimane per i padri. Contrariamente ai timori che sono stati espressi, è possibile finanziare tale congedo parentale. Se la quota delle donne nella vita lavorativa aumenta dell'1%, i costi aggiuntivi di 1,5 miliardi di franchi saranno già coperti. Il sindacato chiede pertanto di ancorare 18 settimane di congedo di maternità e 10 – 20 giorni di congedo di paternità nei CCL di lavoro in tutte le aziende di trasporto e sul modello in uso presso le FFS».

Il lavoro a tempo parziale, legato spesso alla cura dei figli, deve essere maggiormente regolamentato. «Le donne che lavorano a tassi molto bassi – sottolinea la vicepresidente del SEV – sono svantaggiate su tre livelli: la loro carriera è ostacolata o impedita, il che incide sul loro salario; la loro sicurezza finanziaria non è garantita al momento della pensione». Nelle aziende di trasporto pubblico, le donne sono chiaramente sottorappresentate. Il lavoro a tempo parziale è considerato in molti luoghi come un lavoro pesante. «Nelle aziende che operano 7 giorni su 7 e quasi 24 ore al giorno – conclude Spalinger – ci sono ottime opportunità di introdurre il lavoro a tempo parziale, ma va chiaramente regolamentato». Le condizioni di lavoro delle donne nel mondo di trasporti è stato pure affrontato a livello di ETF (cfr. pagina 2). Parità salariale, conciliazione famiglia e lavoro e protezione contro le molestie sessuali i temi considerati prioritari.



SEV on tour sotto il cielo d'agosto

La sezione VPT Sottoceneri vi dà il benvenuto e vi invita a visitare il bus espositivo per i 100 anni del SEV. Un'occasione speciale aperta a tutti i membri del SEV, alle loro famiglie e agli interessati. Siete tutti benvenute e benvenuti.

26 agosto: deposito TPL, Pregassona
Dalle 14.00 alle 17.00
rinfresco e prelibati stuzzichini

27 agosto: posteggio AIL Cornaredo, Lugano
(posteggiare l'auto nei dintorni, p.es. Stadio e Cinestar)
Dalle 16.00 alle 21.00
Grigliata

28 agosto: Mercato Coperto, Mendrisio
Dalle 10.00 alle 16.00
Affettato e tapas golosi
Dalle 17.00 aperitivo

UNIONE EUROPEA

Accordo quadro da combattere

USS Ticino e Moesa

Le discussioni riguardanti l'Unione europea sono sempre difficili. Chi osa criticare la sua politica è subito tacciato di ignorante. Non sarebbe in grado di capire i vantaggi che offre l'UE. Spesso è invitato, più o meno gentilmente, come è successo a noi, ad informarsi meglio. Si fa riferimento al passato, al periodo di pace, alle relazioni economiche e finanziarie. Il dibattito ignora tuttavia che il modello europeo in questi anni ha subito profondi cambiamenti. Pur essendo, sin dall'origine, fondato sul mercato e i rapporti economici, per molti anni la sua politica sembrava rispettosa dei cittadini e attenta alle problematiche sociali. Non a caso i sindacati, nel nostro Paese, hanno sempre sostenuto gli accordi stipulati tra la Svizzera e l'UE. Dagli anni Ottanta, tuttavia, l'UE ha fatto una svolta liberista: la concorrenza e il mercato hanno la supremazia rispetto a qualsiasi altra considerazione. I lavoratori di tutta Europa, compresi quelli dell'Est europeo, sono stati messi in concorrenza tra di loro. Non solo i salari sono diminuiti, ma il modello adottato istituzionalizza il dumping salariale. I servizi pubblici, sotto la spinta delle direttive comunitarie, sono stati smantellati. Non sorprende che anche i sindacati dei paesi aderenti all'UE stanno esprimendo crescenti preoccupazioni e dissensi verso questo tipo di politica.

In questo contesto si sta svolgendo il dibattito sull'accordo quadro concluso tra il Consiglio federale e l'UE. Essa fa un passo determinante nel processo di integrazione europea. E, tenuto conto delle scelte effettuate dall'UE e dalle direttive in vigore, non ci si poteva attendere un risultato attento ai problemi dei cittadini. Infatti esso prevede:

- la riduzione delle misure di accompa-

gnamento attualmente in vigore, benché le stesse siano già insufficienti. Essa rimette in discussione le misure di controllo, la possibilità di negare l'accesso al mercato di ditte che si sono macchiate di abusi. Decreta poi la supremazia della libertà di impresa rispetto alle tutele dei lavoratori;

- le decisioni della Corte di giustizia sarebbero applicabili anche alla Svizzera. Ed esse avrebbero gravi conseguenze. Per esempio, non sarebbe più applicabile il principio dell'applicabilità delle condizioni di lavoro nel paese in cui viene svolta l'attività, bensì quello del paese sede dell'azienda. Nel nostro Paese potrebbero pertanto essere applicabili stipendi polacchi, se un'azienda di questo paese svolgesse lavori in Svizzera;

- promuove la privatizzazione dei servizi pubblici. Sarebbero anche soppresse le garanzie del Cantone alla Banca dello Stato e all'AET. Potrebbe imporre la totale liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica e i famigerati accordi internazionali (TISA, TTIP), combattuti con forza dai sindacati, poiché gli stessi decreterebbero la fine del servizio pubblico;

- decreta la fine della politica regionale;
- impone la ripresa automatica delle direttive emanate dall'UE, ciò anche nei campi in cui sarebbe necessario un voto popolare, poiché implicherebbe una modifica della nostra Costituzione.

Appare evidente che questo accordo favorisce solo i potenti gruppi finanziari, mentre è dannosa per i salariati, ai quali si imporrebbero peggioramenti rilevanti, e i cittadini che sarebbero privati da fondamentali diritti democratici.

Un'ultima annotazione: non è vero che il nostro paese è tenuto a sottoscrivere un accordo quadro. Senza la sua adozione rimangono in vigore gli accordi bilaterali.



Giulia Galfetti a Mendrisio in occasione dello sciopero delle donne del 14 giugno 2019

TESTIMONIANZA

«L'uguaglianza è una questione umana»

Giulia Galfetti
studente al Liceo cantonale di Mendrisio

Vi proponiamo il contributo della liceale Giulia Galfetti. Il 14 giugno, sciopero nazionale delle donne, era presente nelle piazze e al corteo di Bellinzona. Ha fatto sentire la propria voce a nome dei giovani e delle giovani. Ha espresso un'energia così importante per il futuro.

Femminismo è una parola interessante e spesso fraintesa; il suo male è quello di essere un «-ismo» e per questo esso viene ancora scambiato per una ideologia, un qualcosa a cui si può decidere di credere o meno e, come se questo non bastasse, troppo spesso si crede che il femminismo non solo sia un'ideologia ma che parta addirittura dal presupposto che sia solo per donne. Donne che molte persone vedono ancora come femministe dogmatiche, presuntuose, maniache, pericolose o «antiuomini».

Ironia degli stereotipi

L'ironia di questi stereotipi è che sono esattamente ciò che le/gli antifemministe/i hanno voluto farci credere da quando il movimento del suffragio è iniziato nel XIX secolo e questi stereotipi sono rimasti radicati nelle menti di molti; ma il vero femminismo, secondo noi, esclude tutte queste «regole» ed è, in tutta la sua semplicità, un movimento che difende l'uguaglianza e che perciò non deve escludere nessuno; perché la parità di genere non è solo una questione delle donne. È una questione di tutti.

Non tutte le donne hanno gli stessi diritti

Inoltre è molto importante ricordarci che le disuguaglianze di genere non si autocorreggono. La soluzione non è «dargli tempo». Bisogna compiere uno sforzo consapevole e non lasciare che le persone che vivono continuamente ingiustizie in tutto il mondo siano le sole a lottare. Non tutte le donne hanno la stessa fortuna di possedere gli stessi diritti (compreso quello di voto) che abbiamo noi qui oggi.

Infatti in Ticino, in Svizzera e in Europa viviamo in un contesto sociale privilegiato poiché qui pratiche e avvenimenti come i matrimoni forzati e gli stupri, in base a una statistica Eurostat, sono molto meno presenti rispetto ad altri paesi del mondo.

Cambiare anche nelle piccole cose

Se vogliamo dimostrare solidarietà, se siamo consapevoli, possiamo cominciare a modificare il nostro comportamento anche nelle piccole grandi cose. Possiamo cambiare i nostri atteggiamenti. Possiamo realizzare il cambiamento per creare le condizioni in cui le donne abbiano la possibilità di mostrarsi e di fiorire. Per compiere tutto questo è essenziale che sia gli uomini sia le donne accettino che c'è

un problema da affrontare, insieme, un problema che non può essere risolto solo dalla metà di noi ma richiede azione e solidarietà di tutti.

Il femminismo si evolve, di generazione in generazione, e noi giovani, noi tutti, dobbiamo essere in prima linea senza adagiarsi sulle grandi conquiste che si sono raggiunte. Il femminismo di oggi riguarda tanto il genere quanto l'abbattimento delle barriere dell'etnia, della classe, della sessualità, della religione e, soprattutto per quanto ci riguarda personalmente, dell'istruzione. Si tratta di prendere misure concrete per affrontare il divario di uguaglianza basato su delle evidenze e non su un'ideologia.

Perché l'uguaglianza non è una questione ideologica e femminile, ma è una questione umana.

Le cifre confermano le disparità tra donne e uomini

La quota di uomini che hanno un reddito da lavoro alto è maggiore di quella delle donne e anche per categoria professionale gli uomini guadagnano di più, secondo i dati resi noti a fine giugno dall'Ufficio federale di statistica (UST).

Tenendo conto di un'occupazione a tempo pieno (90% e oltre), il 5,4% delle donne nel 2018 ha guadagnato fino a 26'000 franchi, contro l'1,8% soltanto degli uomini. Più del 15% delle donne ha ricevuto in busta paga tra i 26'001 e i 52'000 franchi, contro il 6% degli uomini. Al di sopra e fino a 78'000 franchi all'anno, le percentuali si avvicinano e si attestano rispettivamente al 36,6% e al 31,7%.

Le statistiche indicano inoltre che poco più del 21% delle donne ha ricevuto lo scorso anno tra 78'001 e 104'000 franchi, rispetto a più di un quarto dei rappresentanti dell'altro sesso.

Man mano che i salari lordi aumentano, il divario a scapito delle donne si allarga. Nella categoria retributiva di 104'001 franchi e oltre, quasi il 30% degli uomini ha beneficiato di questo trattamento, contro poco più del 15% delle donne.

Le differenze di genere sono visibili anche per categoria professionale. Tra i lavoratori autonomi, un uomo ha guadagnato lo scorso anno 80'000 franchi e una donna 56'700 franchi. Tra i salariati dipendenti, l'uomo ha percepito 85'200 franchi, contro i 71'500 franchi della donna.

Il salario di un manager o di un dirigente di azienda ammontava lo scorso anno a 125'900 franchi, contro i 96'000 franchi di una manager donna. La differenza tra i sessi è minore per il personale amministrativo (74'800 franchi contro 71'300) rispetto al divario registrato per il personale di servizio e di vendita (71'200 franchi contro 55'600).

La disparità è evidente anche per i lavoratori e per gli impiegati non qualificati: in questa categoria un uomo ha guadagnato 64'500 franchi, contro i 48'400 andati alle donne.

Il reddito annuo è calcolato in 12 mensilità, cui si aggiungono una o due mensilità in caso di 13esima o 14esima e mezza mensilità in caso di bonus o gratifica.

SECRETARIATO SEV CHIUSURA UFFICIO

DAL 29 LUGLIO
AL 2 AGOSTO

Informiamo che l'ufficio del SEV di Bellinzona in questo periodo rimarrà chiuso per la pausa estiva.



CONDOGLIANZE

Sezione LPV Ticino La nostra sezione porge sentite condoglianze al collega **Donald Dante** per la perdita del padre Alessandro.

RENÉ BUCHER

In memoria

Il 21 giugno **René Bucher, Presidente Centrale LPV dal 1975 al 1983 e Vice Presidente SEV dal 1983 al 1993**, è morto all'età di 89 anni. «Gli è stato permesso di addormentarsi tranquillamente a casa dopo una vita ricca di soddisfazioni», scrive la sua famiglia nel necrologio. I funerali si sono svolti il 4 luglio.

René è nato il 25 novembre 1929 a Lyssach BE. Dal 1946 al 1950 ha studiato meccanica presso la fabbrica di macchine Aebi&Co. a Burgdorf e ha lavorato per la BBC Baden prima della formazione di macchinista nel 1952 a Rorschach - sempre su locomotive a vapore. Successivamente ha lavorato a Brugg, Rapperswil e infine a Berna, fino ad assumere la carica di vicepresidente del SEV nel settembre 1983. Quando si ritirò alla fine di giugno 1993, il presidente del SEV Charly Pasche scrisse: «L'arrivo di René Bucher ai vertici del sindacato ha portato un grande contributo all'organizzazione».



Mercato di Jodhpur, Rajasthan, India. Lo sguardo intenso di una donna che attraversa le difficoltà quotidiane sempre a testa alta, con un portamento fiero. Ogni giorno una lotta, ogni giorno un frammento di vita, in un paese dove le donne sono ancora confrontate con mille difficoltà e con la logica delle caste. La povertà, che i coloratissimi sari sembrano sfidare con leggerezza, resta una costante.

INDIAN SUMMER

Matilde Rosselli

CARTA BIANCA di A.Ghisletta, G.Manzocchi e G.Stanga

Siamo femministi

Siamo femministi, ovvero crediamo nella parità politica, culturale, sociale ed economica tra i generi. Una situazione che in Svizzera e in Ticino ancora non abbiamo raggiunto, come dimostrato da diverse statistiche e molti racconti personali in svariati ambiti. Siamo femministi, seppur uomini, per almeno tre motivi: perché è giusto, perché è lungimirante e perché è meglio.

Siamo femministi perché è giusto!

Riteniamo giusto solidarizzare con le nostre amiche, compagne, madri, sorelle, nonne, e anche con le sconosciute. Siamo solidali alla loro situazione di discriminazione culturale, politica, sessuale ed economica e desideriamo per loro una società più paritaria. Ci sembra giusto rinunciare ai privilegi di una cultura patriarcale, se questo può cancellare alcune delle ingiustizie che le donne subiscono giornalmente.

Siamo femministi perché è lungimirante!

Una cultura patriarcale favorisce l'uomo in società, ma solo sul corto periodo. Donne e uomini sono biologicamente diversi: gli uomini sono mediamente più alti, le donne vivono più a lungo; sono diversi gli organi sessuali e l'espressione di determinate malattie. Al giorno d'oggi, però, nessuna di queste differenze può per esempio spiegare la sottorappresentazione femminile nella forza lavoro e nelle posizioni dirigenziali a livello politico, scientifico o economico. L'uomo avvantaggiato rispetto

alla donna è dunque una condizione che rispecchia una mentalità superata e che porta a scelte sbagliate da un punto di vista collettivo. Ad oggi solo il 5% dei premi Nobel è stato dedicato a una donna; a Mendrisio, invece, meno del 2% di vie dedicate a personaggi storici sono dedicate a donne. Pensate quante personalità, competenze e idee non sono venute a galla, solo perché imprigionate nella mente di una donna da una società patriarcale!

Siamo femministi perché è meglio!

Una cultura machista favorisce l'uomo in tanti ambiti, ma pre-impostando il ruolo di genere di maschi e femmine preclude anche agli uomini di esprimersi liberamente in molti ambiti. Anche noi uomini siamo spinti all'adesione ad alcuni standard culturali: essere forti fisicamente, avere lo stipendio più alto in una coppia, non poter esprimere determinate emozioni. Pensiamo alla recente decisione del Consiglio federale che addirittura nega ai neo-papà un congedo paternità di appena due settimane! Negare loro, a prescindere dalle preferenze che possono esserci in una coppia, il riconoscimento di un ruolo paritario tra madre e padre nella cura dei figli.

Ecco, in breve, perché venerdì 14 giugno siamo stati fieramente presenti allo sciopero femminista per rivendicare un cambiamento culturale e politico in favore della parità di genere: perché è giusto, perché è lungimirante e perché è meglio!

Consiglieri comunali a Mendrisio

RAPPORTO OIL

Il lavoro su un pianeta che scotta



francoise.gehring
francoise.gehring@sev-
online.ch

Il riscaldamento climatico si tradurrà in uno stress termico che porterà, nel mondo, a una perdita economica di 2.400 miliardi di dollari e di 80 milioni di posti di lavoro entro il 2030. Lo rileva il rapporto «Lavorare su un pianeta più caldo» pubblicato dall'Organizzazione del lavoro il primo luglio 2019.

Proprio mentre la settimana scorsa la canicola, spesso opprimente, ha messo a dura prova moltissimi lavoratori, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha pubblicato un rapporto che fornisce informazioni che scottano, nel vero senso della parola. Anche perché si mette in chiara relazione, sulla base di dati scientifici, il riscaldamento climatico con il lavoro e con la salute di chi lavora. Il documento «Working on a warm planet: The impact of heat

stress on labour productivity and decent work», si basa su dati climatici, fisiologici e occupazionali e fornisce stime delle perdite di produttività attuali e previste a livello nazionale, regionale e globale.

Il caldo, conferma il rapporto, rappresenta un rischio per la salute e la sicurezza. Lo stress termico – che si riferisce al calore superiore a quello che il corpo può tollerare senza danni fisiologici – si verifica generalmente a temperature superiori a 35°C, con un elevato livello di umidità. Il calore eccessivo sul lavoro è un rischio per la salute dei lavoratori; limita le funzioni e le capacità fisiche, la capacità di lavoro e quindi la produttività. In casi estremi, può anche causare un colpo di calore, che può essere fatale.

Secondo il rapporto, a livello globale sarà l'agricoltura ad essere la più colpita. Il settore agricolo dà lavoro a 940 milioni di persone in tutto il mondo. Si prevede che a causa dello stress da calore, entro il 2030 andrà perso il 60% delle ore di lavoro. Anche il settore delle costruzioni ne risentirà fortemente, con una stima del 19% delle

ore di lavoro perse nel mondo nello stesso periodo. Altri settori particolarmente a rischio sono i beni e servizi ambientali, la raccolta dei rifiuti, i servizi di emergenza, i lavori di riparazione, i trasporti, il turismo, lo sport e alcuni tipi di opere industriali.

«L'impatto dello stress termico sulla produttività – sottolinea Catherine Saget, responsabile dell'unità ricerche dell'OIL e una delle co-autrici del rapporto – è una grave conseguenza del cambiamento climatico. Possiamo attenderci un aumento delle disuguaglianze tra paesi ricchi e poveri e a un peggioramento delle condizioni di lavoro per i più vulnerabili». Di fatto, l'impatto sarà distribuito in modo disomogeneo in tutto il mondo. Le proiezioni dell'OIL, che si basano su un aumento della temperatura globale di 1,5 gradi, indicano che le regioni che perderanno il maggior numero di ore di lavoro saranno l'Asia meridionale e l'Africa occidentale, con una diminuzione entro il 2030 di circa 43,9 milioni di posti di lavoro. Il documento avverte che si tratta di una stima prudente, in

quanto presuppone che l'aumento della temperatura media globale non superi 1,5 °C. Si presume inoltre che il lavoro nell'agricoltura e nell'edilizia – due dei settori più colpiti dallo stress termico – si svolgeranno all'ombra. Gli abitanti delle regioni più svantaggiate subiranno le maggiori perdite economiche. E i paesi a basso e medio-basso reddito ne risentiranno maggiormente, soprattutto per



Scaricare il rapporto e maggiori info sul tema su:
www.ilo.org

ché dispongono di minori risorse per adattarsi efficacemente all'aumento delle temperature. «Le perdite economiche dovute allo stress termico – evidenzia la ricercatrice – si aggieranno quindi agli svantaggi economici già esistenti, in particolare gli elevati tassi di povertà lavorativa, l'occupazione informale e vulnerabile, l'agricoltura di sussistenza (dove sono impiegate moltissime donne) e la mancanza di protezione sociale. L'aumento della migrazione, con le

persone che lasciano le zone rurali alla ricerca di un futuro migliore, potrebbe essere una delle inevitabili conseguenze sociali dello stress termico». Che fare dunque di fronte a incontrovertibili sfide epocali? Al di là dei macro obiettivi sullo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, si può agire concretamente? L'OIL risponde in modo affermativo. Invita per esempio a intensificare gli sforzi per sviluppare, finanziare e attuare politiche nazionali per combattere i rischi di stress da calore e proteggere i lavoratori. «Ciò richiede – sottolinea l'OIL – la creazione di infrastrutture adeguate e migliori sistemi di allarme rapido durante le ondate di calore, come pure una migliore applicazione delle norme internazionali del lavoro nel settore della sicurezza e della salute sul lavoro. I datori di lavoro dovrebbero fornire acqua potabile e formazione per il rilevamento e la gestione dello stress termico. Il dialogo sociale potrebbe essere utile per raggiungere un consenso sulle modalità di lavoro e sull'adeguamento dell'orario di lavoro».

QUIZ

Domande sulle dita di una mano

- 1. Quanti seggi il SEV ha guadagnato nella commissione del personale di Swissport a Zurigo?**
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
- 2. Dal primo gennaio 2020 lo sconto sull'acquisto dei buoni Reka ammonta al ...%**
 - a. 7
 - b. 8
 - c. 10
- 3. Quante persone hanno manifestato in occasione dello sciopero delle donne lo scorso 14 giugno?**
 - a. 300 mila
 - b. 400 mila
 - c. Oltre 500 mila
- 4. La locomotiva dei 100 anni e il bus espositivo del SEV si sono incontrati una sola volta nel mese di giugno. E' stato a...?**
 - a. Losanna
 - b. Saint-Maurice
 - c. Berna
- 5. Il SEV ha un sito internet speciale per i suoi 100 anni. Di quale si tratta?**
 - a. 100.sev-online.ch
 - b. Sev-online_100.ch
 - c. 100.sev.ch

Potete rispondere alle domande del concorso **entro mercoledì 21 agosto 2019**;

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

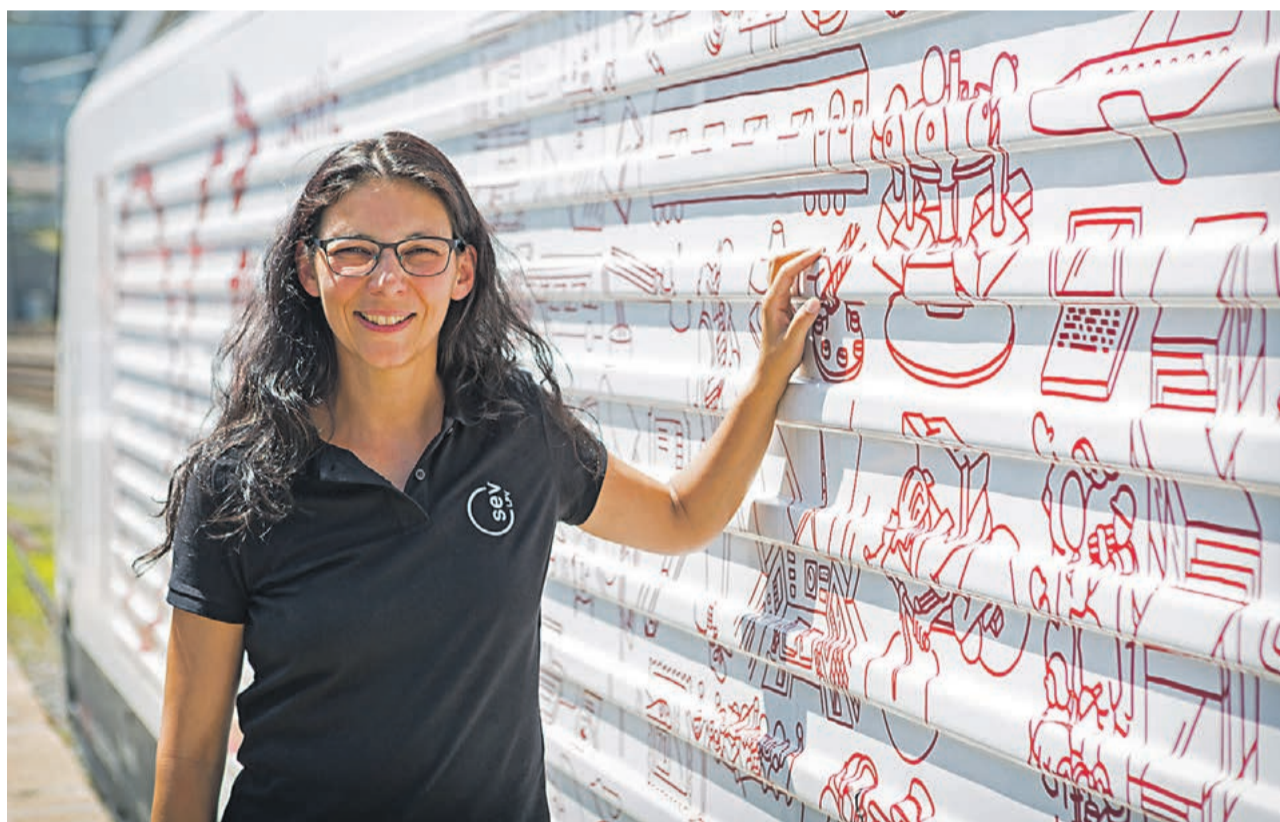
Il nome della vincitrice o del vincitore - che riceverà buoni Reka del valore di 40 franchi - sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

Soluzione dell'edizione numero 9: vecchia stazione FFS di Castione-Arbedo.

I buoni libro del valore di 40 franchi sono stati vinti da:
André Willi, Samstagern.
Membro VPT Südostbahn.

SULLE ORME DI...

Hanny Weissmüller, macchinista



Hanny Weissmüller davanti alla locomotiva dei 100 anni del SEV, che accoglie alla stazione di Saint-Maurice.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

In un mondo ideale, non lo noteremo nemmeno. Una donna che guida un treno, cosa c'è di più normale? Bene, è ancora eccezionale. Le cose sono ovviamente cambiate dal 1991, quando le prime macchiniste sono arrivate alle FFS. L'era delle pioniere ferroviarie è passata, ma rimane «un mondo di uomini» come cantava James Brown.

Con il suo percorso atipico e l'imman-

cabile senso dell'umorismo, Hanny Weissmüller ha trovato il suo posto in questo mondo dei macchinisti, al punto da dichiararsi candidata alla presidenza della sottofederazione del personale di locomotiva (LPV) nel giugno 2020. E una prima. E forse anche una piccola rivoluzione in una professione in cui le donne sono ancora una piccolissima minoranza.

Incontro Hanny a Saint-Maurice, la stazione a cui è legata, il giorno in cui l'autobus e la locomotiva per il centenario del SEV, ridipinti con i colori del sindacato, si erano dati appunta-

mento. L'ondata di calore è soffocante. Ma Hanny è piena di energia e non si risparmia.

Professione declinata al femminile

Chiede una femminilizzazione della sua professione, «per creare un equilibrio nei gruppi. Tutto è molto maschile e progettato da e per gli uomini. Ciò pone problemi, ad esempio, per quanto riguarda i tempi di pausa e l'accesso ai servizi igienici. Chiediamo condizioni migliori che in definitiva sono più piacevoli anche per gli uomini».

ni che alla fine si rivelano pure soddisfatti!»

Le aziende di trasporto vogliono reclutare più donne? Hanny sottolinea gli ostacoli: «Partiamo dall'inizio con i nostri abiti da lavoro! Ne abbiamo alcuni uguali a quelli degli uomini. Anche la taglia è tagliata su misura per gli uomini... io, una volta indossata, potrei volare via. E poi non ci sono pantaloncini da donna».

Hanny ha sognato questa professione, che adora, per molto tempo. Era immersa in un mondo familiare dove le locomotive occupavano un posto molto grande: «Mio nonno produceva già trasformatori per locomotive. E mio padre mi raccontava sempre del suo lavoro e dei suoi incontri con i macchinisti. Morivo dalla voglia di guidare una locomotiva».

Quattro formazioni e quattro figli

Quando parla della sua scelta professionale, i ricordi vanno all'adolescenza. Suo padre, ingegnere di locomotive presso la Brown Boveri - che conosceva bene il mondo della meccanica - la scoraggiava dicendole che non è per lei. All'epoca c'era una sola macchinista alle FFS. Prende così un'altra strada. All'età di 20 anni, lascia un lavoro che non le interessa e lascia la campagna argoviana di Baden, dove ha avuto un'infanzia felice con le sue due sorelle e suo fratello. Punta verso Ginevra dove impara il francese. Colleziona impressionanti formazioni tecniche: diploma di programmatrice, diploma federale di gerente di casse pensioni. Con due figli, le giornate di

15 ore di lavoro l'hanno costretta a trovare un lavoro più adatto. Così Hanny ottiene un certificato federale come formatrice per adulti e come mediatrice economica. Altri due figli e un divorzio più tardi. Avrebbe potuto davvero fermarsi. Invece no.

Meglio di un sogno

«Me lo ricordo ancora molto bene oggi. Quando avevo 40 anni, una mattina mi sono svegliata e mi sono detta: perché sto facendo questo e non ciò che ho sempre voluto fare? Così ho inoltrato la mia candidatura presso le FFS e ha funzionato benissimo».

Con il senno di poi, questa professione è stata davvero all'altezza del suo sogno d'infanzia? «È addirittura meglio di quanto immaginassi. Mi sto divertendo un sacco».

Si è impegnata nel SEV, nell'USS e in politica nelle fila del PS, per poter agire: «Naturalmente, se sono nel sindacato, è anche perché ci sono cose che devono essere migliorate e sono sensibile alle ingiustizie contro le donne. L'ambiente maschile è difficile sia in termini di gerarchia, sia di colleghi. È difficile essere ascoltate. I capi e i colleghi non sempre capiscono che, con i bambini, c'è bisogno di un'organizzazione del lavoro che sia pensata anche per le madri. Gli uomini hanno spesso una moglie a casa». Ai macho che sono sorpresi dal suo lavoro, risponde con malizia: «Dato che ci sono così tanti macchinisti, ho pensato che fosse un lavoro facile!» Con una notevole forza interiore e con spiccate capacità comunicative, Hanny scioglie i pregiudizi come neve al sole.

GENTE ONESTA

Micha Dalcol

