

SEV N.10

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



EDITORIALE

Sarà necessario lottare

Giorgio Tuti, presidente del SEV

Abbiamo appena superato la prima metà del 2020. Tracciando un primo bilancio estivo, non c'è motivo di essere pienamente soddisfatti per la piega che hanno preso gli eventi. Il Consiglio federale ha recentemente annunciato il suo sostegno alle aziende di trasporto pubblico. Come illustriamo nel dettaglio a pagina quattro, questo sostegno è insufficiente, tant'è che per questo settore nuvole cupe si profilano all'orizzonte, con il conseguente carico di incertezze.

Più positivo, invece, l'obbligo di indossare le mascherine sui mezzi pubblici; una misura che contribuisce a proteggere meglio tutti gli utenti e il personale dall'epidemia. Dall'inizio di questa crisi, abbiamo posto la tutela della salute al centro delle nostre rivendicazioni e non cambieremo rotta. Fino ad oggi, ab-

biamo potuto essere ascoltati dalle aziende grazie al contributo dei nostri membri. L'ho detto molte volte, ma lo ribadisco: questa prossimità è la nostra migliore risorsa.

Avremo ancora più bisogno di voi nei prossimi mesi. La seconda metà del 2020 è carica di questioni scottanti, siano esse sindacali e/o politiche. Le nostre ultime discussioni con le FFS non sono di buon auspicio per FFS Cargo. Percepriamo un cambiamento culturale, e i nuovi azionisti - gli autotrasportatori - non sono estranei a questo cambiamento. Combatteremo con vigore qualsiasi peggioramento delle condizioni di lavoro (pagina 3).

Sul fronte politico, abbiamo ripreso la raccolta di firme per la 13esima rendita AVS e possiamo ora impegnarci pienamente in questa campagna, che non ha perso proprio nulla della sua importanza a seguito

della crisi pandemica. Al contrario!

Infine, è stata lanciata la campagna contro l'iniziativa «per la limitazione» su cui voteremo il 27 settembre. Certo, l'estate non è molto propizia al dibattito, ma è importante ricordare quanto questa iniziativa sia pericolosa per le condizioni di lavoro. Vale la pena ricordare che chi l'ha lanciata non è certo amico dei contratti collettivi o del salario minimo. La protezione delle condizioni di lavoro e dei salari non ha mai fatto parte del loro DNA. Affermare il contrario oggi, significa mentire ai lavoratori di questo Paese.

Al SEV, come all'Unione sindacale svizzera, crediamo che buoni contratti collettivi di lavoro siano la migliore protezione contro il dumping sociale e salariale. E per raggiungere questo obiettivo, dobbiamo essere uniti.

Vi auguro un'estate radiosa.

Trasporto pubblico

800 milioni di franchi di aiuti dallo Stato
Ma restano interrogativi

4

Disparità

Le discriminazioni salariali continuano a colpire le donne

8

Ripartire

L'USS Ticino e Moesa evidenzia 11 punti per uscire dalla crisi

9

Mascherine obbligatorie

L'uso volontario delle maschere nei trasporti pubblici ha funzionato solo in misura molto limitata e il numero di casi di Covid 19 in Svizzera è nuovamente aumentato. L'obbligo di indossare le maschere deve ora garantire una migliore protezione per i viaggiatori e il personale. «Questo è in linea con la tutela della salute del personale, per il quale ci impegniamo dall'inizio della crisi», dice il presidente SEV Giorgio Tuti. Tuttavia, l'applicazione dell'obbligo della mascherina ha un certo potenziale di conflitto. «Il personale del treno – ricorda Tuti – non ha compiti di polizia. Facciamo appello al buon senso dei passeggeri».

Fattura sociale salata

La Svizzera sta attraversando una grave recessione. I lavoratori con bassi salari sono i più colpiti, anche perché i salari sono stagnanti da diversi anni, come dimostra il nuovo rapporto dell'USS. Occorre ora intervenire per rafforzare il potere d'acquisto e stabilizzare l'economia. E per evitare una catastrofe sociale. È necessaria un' immediata riduzione dei premi di cassa malati attraverso la distribuzione dei miliardi di riserve di eccedenza accumulate. Questa misura potrebbe già essere attuata nella legge COVID-19.

Una risorsa che dà lavoro

La crisi del coronavirus ha mostrato che il trasporto pubblico è uno dei capisaldi della Svizzera. Durante il confinamento anche i trasporti pubblici hanno operato in Svizzera quasi senza restrizioni. Il trasporto pubblico non solo offre grandi vantaggi, ma è anche un importante settore economico per la Svizzera. Un nuovo studio di LITRA e Swissrail ne mostra il contributo economico. Duramente toccate dalla crisi causata dal coronavirus, le aziende di trasporto pubblico si aspettano un aiuto da parte della politica. Il Parlamento si è già detto favorevole ed ora a motivare questa richiesta c'è anche un nuovo studio che quantifica l'importanza del settore per l'economia nazionale: si calcolano infatti quasi 100'000 posti di lavoro e un valore aggiunto che supera i 13 miliardi di franchi. Secondo lo studio in Svizzera 1 posto di lavoro su 40 è direttamente o indirettamente legato ai trasporti pubblici e il contributo al PIL è paragonabile all'industria farmaceutica o al settore delle assicurazioni.



Cielo variabile sulle attività dell'aviazione

CRISI CORONAVIRUS

Swiss: l'emergenza resta nonostante gli aiuti

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Lo scorso 25 giugno, gli azionisti di Lufthansa hanno approvato l'azione di salvataggio della compagnia aerea. In questo modo, hanno anche tolto gli ultimi ostacoli all'ottenimento di un aiuto alle due filiali Swiss ed Edelweiss, sotto forma di prestiti garantiti dalla Confederazione. SEV-GATA si è prodigato per ottenere gli aiuti statali al settore aeronautico, in cui migliaia di posti di lavoro sono oggi minacciati dalle conseguenze della pandemia.

Il fallimento dell'azione di salvataggio di Lufthansa avrebbe rimesso in discussione anche la concessione della garanzia statale ai prestiti bancari a Swiss ed Edelweiss, già decisa da entrambe le camere federali. In tempi brevi, si potrà quindi procedere alla firma dei contratti e liberare le prime rate dei prestiti, che renderanno Swiss ed Edelweiss di nuovo solvibili, garantendo a lungo termine gli stipendi. È auspicabile che le due compagnie decidano di far fronte anche ai debiti nei confronti della clientela, rimborsando i biglietti per i voli annullati.

L'emergenza continua

Da metà marzo, la pandemia ha costretto Swiss a fermare a terra la maggior parte dei suoi aerei. Nel primo trimestre 2020, Swiss ha fatto registrare un disavanzo di 84,1 milioni di franchi, a fronte di un utile di 48,3 milioni nello stesso periodo del 2019. In giugno, ha potuto ripristinare circa un quinto dell'offerta di volo pianificata, che dovrebbe successivamente aumentare sino al 40% nel piano di volo presentato per il periodo dal 29 giugno al 24 ottobre. La pandemia continua però a imporre ulteriori limitazioni, dato che ogni nuovo focolaio di contagio può compromettere i voli. Le complicazioni legate alle limitazioni di entrata nei vari stati e le misure di protezione inibiscono senza dubbio la voglia di volare della popolazione.

Ridurre i costi senza licenziamenti

Swiss ha chiesto aiuto allo Stato per assorbire i mancati introiti dei biglietti e, per ottemperare le condizioni richieste, a metà maggio ha presentato un programma di riduzione delle spese del 20%, basato sul rinvio di investimenti e di consegne di nuovi aerei e sulla dismissione anticipata degli aerei più vecchi. La compagnia vuole risparmiare anche sul personale. «Faremo però di tutto per evitare licenziamenti», ha promesso il direttore Thomas Klühr lo scorso 6 giugno, dopo l'approvazione dei crediti da parte del Parlamento. Swiss vuole ridurre gli effettivi in primo luogo tramite fluttuazioni naturali, abbassare l'età di pensionamento dei piloti e introdurre modelli di lavoro a tempo parziale per il personale di cabina.

Nessuna riduzione di stipendio a meno di 4000 franchi

Swiss ha bloccato immediatamente le assunzioni e introdotto il lavoro ridotto in tutti i settori. Sino a fine giugno, ha comunque pagato gli stipendi al 100%, applicando però la riduzione di legge all'80% dal 1° luglio. SEV GATA ha potuto ottenere condizioni migliori per i bassi redditi del personale di terra, per il quale verranno evitate riduzioni a meno di 4000 franchi mensili (per un rapporto di lavoro al 100%), senza riduzioni all'indennità di residen-

za che viene versata in aggiunta al salario minimo. Inoltre, in presenza di casi di rigore, è previsto l'intervento di aiuto di una fondazione.

Meglio il lavoro ridotto dei licenziamenti

«Riconosciamo che Swiss si sta sforzando per mantenere i posti di lavoro», conferma il segretario sindacale e presidente di SEV-GATA, Philipp Hadorn, «ma le perdite salariali derivanti dal lavoro ridotto rendono precarie le situazioni di molti dipendenti. Dobbiamo quindi sperare che il numero dei voli possa presto aumentare, in modo da far calare la quota di lavoro ridotto. D'altra parte, l'indennità di lavoro ridotto è uno strumento di aiuto dello Stato per evitare licenziamenti, particolarmente benvenuto nel caso di Swiss, che avrà di nuovo bisogno di personale non appena il traffico aereo riprenderà. Una ripresa che non avverrà però in tempi brevi, per cui SEV-GATA si è battuto per ottenere l'estensione della durata del lavoro ridotto da 12 a 18 mesi, finalmente decisa la settimana scorsa dal Consiglio federale». Il parteneriato sociale in questa crisi funziona abbastanza bene: «Swiss coinvolge spesso, anche se non sempre, SEV-GATA nelle questioni che riguardano il personale. Noi però restiamo in guardia e siamo pronti ad assistere i nostri membri in ogni momento» aggiunge Hadorn.

Swissport tutt'ora in pericolo

Il Parlamento ha approvato anche 600 milioni di garanzie statali per le altre aziende del settore dell'aviazione. Swissport, che conta circa 5500 dipendenti negli aeroporti di Zurigo, Ginevra e Basilea ha rinunciato a questi aiuti, non essendo in grado di escludere che questi fondi sarebbero finiti all'estero. Swissport confida ora in un intervento degli investitori. Poiché i servizi di Swissport sono di rilevanza sistemica, le società aeroportuali, su incarico dei rispettivi Cantoni di ubicazione, stanno preparando società di soccorso per far fronte

ad un'eventuale insolvenza di Swissport. SEV-GATA si è rivolto per lettera ai direttori dei trasporti, a tutti i membri dei Parlamenti dei tre cantoni e alle direzioni degli aeroporti per chiedere il coinvolgimento delle parti sociali. Entro il termine di redazione, il gruppo Swissport non si è pronunciato sul risultato negoziato con SEV-GATA il 19 giugno in merito all'adeguamento temporaneo del CCL e il piano sociale per la sede di Zurigo. Sugli stessi argomenti, SEV-GATA sta inoltre conducendo difficili trattative con Swissport Ginevra.

FFS

«Secondo semestre a rischio di tensioni alle FFS»



Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Importanti sfide attendono il SEV al termine della pausa estiva. La vicepresidente Barbara Spalinger ci spiega i temi più scottanti che riguardano il suo settore, quello delle FFS: il nuovo sistema salariale, il futuro di FFS Cargo e il processo di consultazione dei sindacati sono temi che richiederanno la massima attenzione.

Barbara, il SEV ha appena avuto un incontro al vertice con la direzione di FFS e FFS Cargo. Dobbiamo aspettarci un autunno caldo?

Sì, la seconda metà dell'anno si preannuncia molto tesa. La crisi del Corona virus ha portato cambiamenti molto profondi. In febbraio, le FFS presentavano un utile di quasi 500 milioni, che ora è svanito. Durante il Lockdown, hanno annunciato un programma di risparmio, poiché avevano perdite stimate in 10 milioni di franchi al giorno. Non avendo diritto al lavoro ridotto, ora affiorano problemi di liquidità.

Vi sono informazioni più precise su questo programma di risparmio?

Sì, alcuni provvedimenti sono già stati applicati, come il blocco delle assunzioni e il rinvio dell'occupazione di posti vacanti. Fortunatamente, essi sono limitati all'amministrazione e non riguardano quindi esercizio, né produzione. Il SEV deve però restare vigile, poiché anche il personale amministrativo è molto importante per la qualità dei servizi prestati e le imminenti trattative per l'evoluzione del sistema salariale verranno collegate con quelle su ulteriori provvedimenti di risparmio!

Ma è ragionevole negoziare in un contesto simile?

È veramente problematico. Quando si è trattato di risanare Valida, le FFS hanno posto la condizione che si giungesse a un accordo sulla revisione del sistema salariale. Eravamo però prima della pandemia, in una situazione completamente diversa da quella attuale. D'altra parte, continuano a sussistere anche condizioni come la delicata situazione del personale, con i 10'000 posti da rioccupare nei prossimi anni a seguito dei pensionamenti e la mancanza di specialisti. A questi problemi si aggiungono ora quelli finanziari. Le FFS hanno dichiarato di volere soluzioni intelligenti. Vedremo cosa intendono esattamente, ma io resto scettica. In agosto, ci presenteranno le loro aspettative, che discuteremo nella conferenza CCL per ottenere da questa un mandato di trattativa.

Vi sono altre questioni sul tavolo, oltre al sistema salariale?

L'altro punto importante è FFS Cargo, per la quale le FFS avevano annunciato di voler discutere di condizioni particolari già alle ultime trattative sul CCL. Adesso ci siamo: le FFS vogliono maggior flessibilità. In agosto ne sapremo di più, ma ci aspettiamo un attacco alle condizioni di impiego di proporzioni mai viste. Dopo 20 anni di continue riorganizzazioni, che non hanno però mai migliorato effettivamente la situazione, si pongono alcuni interrogativi fondamentali. Già ora vogliono trovare soluzioni diverse da quelle delle FFS per il conteggio del tempo di lavoro durante la fase di crisi del Corona e ciò non ci rende certo molto fiduciosi.

Anche perché Cargo sembra essersela cavata abbastanza bene durante la crisi.

Le cifre durante la crisi sono in effetti migliori di quelle di gennaio e febbraio, a dimostrazione che i problemi di Cargo sono di natura molto più fondamentale. Sono anche la testimonianza di un mutamento culturale da mettere probabilmente in relazione con il nuovo azionista di minoranza. Se fossimo certi di poter raggiungere così il Turnaround, potremmo anche essere d'accordo, ma abbiamo seri dubbi. Per raggiungere questo traguardo, non basta flessibilizzare e peggiorare le condizioni di lavoro e noi ci opporremo con tutte le forze a che sia il personale a dover soffrire ancora una volta, senza che si intraveda una luce in fondo al tunnel.

Nei rapporti con FFS anche aspetti positivi?

Percepriamo un certo ritorno di attenzione sul loro compito fondamentale, ossia l'esercizio ferroviario. Si tratta di un segnale positivo, come pure che le FFS hanno compreso che il nostro ruolo nelle riorganizzazioni può avere conseguenze positive anche per loro. Le riorganizzazioni vengono decise dall'azienda, con un coinvolgimento solo marginale del sindacato. Dopo lo sciopero di Bellinzona, era stata convenuta una procedura di consultazione che le FFS hanno però sempre considerato solo un penoso ob-

L'attualità estiva sarà diffusa sui nostri canali digitali: newsletter/web o FB

bligo. Noi avevamo certo la facoltà di esprimerci sulle riorganizzazioni, ma le nostre osservazioni non sono mai state seriamente prese in considerazione, tanto che stavamo valutando la possibilità di disdire questa convenzione. Ora anche le FFS sembrano essersi accorte che molte nostre riserve erano giustificate, per cui ci siamo incontrati per discutere questo processo e constatato che se ci venisse riconosciuto un ruolo che va oltre a quello tradizionale del sindacato, saremmo in grado di dare contributi suscettibili di generare un vero valore aggiunto.

BARBARA SPALINGER risponde

Aiutare i temporanei

I posti di lavoro temporanei presso le FFS sono in costante aumento da anni. Cosa offre il SEV per sostenerli?

Lo statuto di dipendente di un'agenzia di collocamento è per definizione precario. Senza la sicurezza del lavoro da un lato, e senza la protezione dei CCL che negoziamo, questo statuto non è per nulla rallegrante.

Proprio perché la loro situazione è molto delicata, il comitato SEV ha deciso alla fine dello scorso anno di proporre loro la quota sindacale di 22 franchi al mese. Questo vale per i lavoratori temporanei impiegati dalle agenzie interinali. La riduzione della quota sindacale si spiega con il fatto che questi dipendenti non beneficiano di tutte le prestazioni del SEV, in particolare del CCL in vigore nell'azienda per la quale lavorano. Le prestazioni individuali sono tuttavia garantite. La nostra protezione giuridica rappre-

senta un grande vantaggio.

Quando si tratta di lavoratori temporanei, l'esempio delle FFS parla da sé. Il numero di lavoratori temporanei è cresciuto costantemente negli ultimi anni. In otto anni è quadruplicato! I dati delle FFS indicano che nel 2019 il numero di posti di lavoro temporanei a tempo pieno raggiunge le 3'474 unità. Nel 2018 erano 3'253, contro i 3'139 del 2017. Il nostro obiettivo rimane quello di ottenere condizioni di lavoro e di retribuzione simili tra il personale temporaneo e quello fisso.

Attualmente ci stiamo adoperando in modo particolare affinché gli interinali non debbano pagare il prezzo dei programmi di risparmio, né presso le FFS né altrove presso le aziende di trasporto pubblico.

Vuoi porre una domanda a Barbara Spalinger o al SEV in generale? Scrivici a giornale@sev-online.ch



Per conto delle FFS, il Politecnico federale di Zurigo ha analizzato il valore aggiunto delle persone in reinserimento professionale. Dallo studio emerge che i genitori che ritornano al lavoro sono un arricchimento per le aziende. Le FFS rispondono con orari di lavoro flessibili e molte offerte di supporto per le famiglie.



La riforma della Legge sulla parità tra i sessi è entrata in vigore il 1. luglio. Potrebbe essere una buona notizia, visto che sono stati introdotti dei controlli nelle aziende con 100 e oltre dipendenti. Ma per i sindacati si tratta di un'occasione mancata, perché non sono previste sanzioni per chi non rispetterà la legge.



CRISI DEL CORONAVIRUS

800 milioni di aiuti al trasporto pubblico

Markus Fischer (con comunicati)
markus.fischer@sev-online.ch

Il Consiglio federale intende contribuire con 800 milioni all'assorbimento delle perdite delle aziende di trasporto pubblico e del traffico merci su rotaia. Il progetto è in consultazione fino al 22 luglio. Pure cantoni, comuni e aziende chiamate alla cassa.

«I trasporti pubblici (TP) e il traffico merci per ferrovia hanno fortemente risentito delle misure adottate per contrastare il coronavirus», indica il Consiglio federale. «A seguito della raccomandazione di rimanere a casa, la domanda nei TP è diminuita anche dell'80 per cento e si sta normalizzando solo lentamente. Poiché molte aziende hanno dovuto chiudere, anche il trasporto di merci su rotaia ha registrato una forte contrazione. Tutto questo ha causato una notevole riduzione dei ricavi, che le imprese attive nei TP e nel settore dell'infrastruttura ferroviaria, non autorizzate a prevedere utili, possono compensare solo in parte sciogliendo le riserve o riducendo le spese durante la pandemia. Per evitare un'interruzione delle catene di trasporto e consentire al-

le imprese di continuare a esercitare la loro importante funzione, sono necessarie misure di sostegno finanziario». In adempimento di una mozione della Commissione dei trasporti del Consiglio nazionale (20.3151), accolta dal Parlamento, il Consiglio federale ha elaborato e messo in consultazione un apposito progetto che contempla le seguenti misure:

- Traffico regionale viaggiatori: copertura del disavanzo risultante dal conto annuale 2020. Il contributo sarà finanziato dalla Confederazione e dai Cantoni in base alla consueta chiave di ripartizione. Le imprese devono partecipare ai costi nell'ambito delle proprie capacità finanziarie, ad esempio sciogliendo tutte le riserve.

- Traffico locale: importo forfettario una tantum della Confederazione a favore dei disavanzi registrati dalle IT nel 2020 nel traffico locale in modo da sgravare Cantoni e Comuni. Questa misura è stata integrata nel progetto in consultazione in quanto richiesta dal Parlamento (mozioni trasmesse); tuttavia il Governo è scettico.

- Trasporto di merci per ferrovia: sospensione della riduzione progressiva delle indennità a favore del traffico combinato transalpino negli anni 2020 e 2021. Procedura semplificata per la



Dopo due mesi e mezzo di divieto del traffico turistico, la Confederazione ne è responsabile anche finanziariamente

copertura dei deficit delle imprese attive nel traffico merci ferroviario e di altre imprese importanti per il trasferimento del traffico mediante versamento di un contributo una tantum.

- Infrastruttura ferroviaria: rinuncia alla restituzione dell'anticipo del Fondo per l'infrastruttura ferroviaria negli anni 2020 e 2021. Ciò consente di assicurare i mezzi necessari al mantenimento della qualità e all'ampliamento della

rete ferroviaria. I minori ricavi dei gestori dell'infrastruttura saranno compensati tramite aggiunte alle convenzioni sulle prestazioni in essere.

Il Consiglio federale ha inoltre deciso di rivedere l'accordo per i crediti alle FFS. Sinora, il limite massimo previsto per il mutuo era di 200 milioni, che è stato portato a 750 milioni per i crediti con una durata massima di un anno.

Inaccettabile!

Giorgio Tuti È inaccettabile che il Governo non intenda compensare le perdite causate al traffico a lunga percorrenza dal lockdown, perché è stato proprio lui a volere il mantenimento di un'offerta minima anche in questo settore. Va poi considerato che FFS, BLS e SOB, in quanto di proprietà pubblica, non riceveranno alcuna indennità per lavoro ridotto. La possibilità per le FFS di far capo per un anno a ulteriori crediti alle condizioni usuali di mercato è insufficiente, tanto più che ulteriori prestiti andranno ad incrementare le pressioni al risparmio, anche sul personale. Un personale che ha già subito continue riorga-

nizzazioni e tagli di posti di lavoro e che, ciò nonostante, durante la pandemia ha fornito di nuove prestazioni eccezionali. Per il SEV è quindi chiaro che il lockdown non può portare a tagli di impieghi, né a peggioramenti delle condizioni di impiego. Per gli impianti di risalita e le società di navigazione vale lo stesso: la Confederazione deve venire in aiuto anche a loro, considerato come per due mesi e mezzo ogni traffico turistico sia stato vietato. Il SEV chiede inoltre che la disposizione sull'uso delle riserve delle imprese di trasporto sia limitata a quelle vincolate, secondo l'articolo 36 della legge sul trasporto viaggiatori.

GIORNATA DELLA MIGRAZIONE

Digitalizzazione sotto la lente

Elisa Lanthaler
elisa.lanthaler@sev-online.ch

La giornata della migrazione di quest'anno è incentrata sulla digitalizzazione. Manuel Avallone, segretario sindacale e responsabile della commissione della migrazione del SEV, spiega nell'intervista perché l'argomento è importante soprattutto per i membri del SEV con un background migratorio.

La giornata della migrazione di quest'anno è dedicata alle «Forme di lavoro digitali – integrazione – pari opportunità». Perché sono stati scelti questi argomenti?

Manuel Avallone: I sindacati fondamentalmente devono confrontarsi con la questione della digitalizzazione, cercare di collaborare e sviluppare le richieste in modo che tutti ne siano partecipi. Per i migranti, si pongono ulteriori sfide, ossia le barriere linguistiche nel caso dei programmi informatici e delle applicazioni a controllo vocale oppure quando i lavori che svolgono più spesso sono soppiantati dall'automazione.

Come intendete affrontare questo attualissimo argomento?

L'obiettivo consiste nello sviluppare una comprensione comune delle forme di lavoro digitali. A tal fine è fondamentale lo scambio reciproco di esperienze nel lavoro di gruppo. Vogliamo scoprire in quali ambiti i parteci-

panti sono confrontati con la digitalizzazione: la marea di informazioni via e-mail, quando i superiori inoltrano tutto senza commenti oppure le app sul cellulare o sull'iPad sul posto di lavoro, dove i migranti hanno difficoltà per mancanza di competenze linguistiche o informatiche.

Quali relatori e relatrici avete deciso di invitare per questa occasione?

Daniela Lehmann, responsabile della politica dei trasporti al SEV, nella sua relazione illustrerà in quale direzione si potrà andare dal punto di vista delle possibilità tecniche e quali potrebbero essere gli effetti sul mondo del lavoro. E Michele Puleo, direttore di Integrazione Arbeit Aargau, parlerà delle sue esperienze e delle sue sfide nell'ambito della digitalizzazione.

Che risultati ti aspetti dalla giornata?

Dalle discussioni di gruppo vogliamo ricavare richieste concrete: quali sono le preoccupazioni dei migranti in relazione alla digitalizzazione? Cosa dobbiamo chiedere alle aziende come sindacato? Ad esempio, il diritto di non essere sempre reperibili, già sancito dall'attuale CCL delle FFS. Oppure che le aziende introducano «check digitali» per verificare la capacità dei collaboratori di utilizzare i vari strumenti di lavoro digitali. Vorremmo inoltre capire quali sono le principali sfide per le persone con un background migratorio e come le aziende possono o devono sostenere al meglio il loro sviluppo.

sev Migration
Migrations

Convegno della Migrazione 2020
«Forme di lavoro digitale, integrazione e pari opportunità»

Riserva la data: venerdì 16 ottobre 2020

Hotel Olten,
Bahnhofstrasse 5, Centro im Winkel, Olten

Chi può partecipare?
 • Tutte e tutti i migranti interessati (anche non affiliate/i al SEV)
 • Tutte e tutti le/gli affiliate/i al SEV

Ti invitiamo a prendere nota già sin da ora della data. Dettagli seguiranno.

Oggi siamo convinti di poter organizzare la manifestazione come da programma.

Commissione Migrazione SEV:
 Segretariato centrale SEV, Steinerstrasse 35, 3000 Berna 6
 migration@sev-online.ch



FORMAZIONE PROFESSIONALE SUPERIORE PER MACCHINISTE E MACCHINISTI

Valore aggiunto in cabina di guida

Peter Moor

Ci è voluto molto tempo, ma ne è valsa la pena: a fine 2019, sono stati consegnati i primi attestati professionali federali di macchinista, che danno l'accesso a ulteriori offerte di formazione e aprono porte anche all'interno delle aziende di trasporto.

Le iscrizioni agli esami professionali di macchinista 2021 saranno aperte da fine estate 2020. «La possibilità di svolgere questa formazione ulteriore dovrebbe essere più conosciuta e ci aspettiamo pertanto un aumento di iscrizioni, rispetto alle prime due edizioni», ci spiega Felix Traber, presidente della commissione d'esame. Traber è macchinista alle FFS, lavora al 60 per cento presso Cargo e al 40 per cento per il traffico viaggiatori e abita a Zizers (GR). Ha diretto tutto il progetto che ha portato alla creazione di questo esame professionale riconosciuto a livello federale. «La definizione di una soluzione in grado di soddisfare Confederazione, imprese ferroviarie e organizzazioni di lavoratrici e lavoratori ha richiesto diversi tentativi», sintetizza ripercorrendo la storia di questa formazione.

Impegnativa, ma ne vale la pena

Chi vuole affrontare questo esame, deve essere disposto ad assumersi un importante onere supplementare per circa un anno. Hanny Weissmüller, macchinista di St. Maurice, membro del comitato centrale LPV e rappresentante dei sindacati nell'Associazione per la formazione professionale superiore delle macchiniste e dei macchinisti (VHBL - AFISM), promotrice della formazione, riconosce la difficoltà di conciliare questo ulteriore impegno con la vita professionale e familiare: «siamo già oberati dal lavoro a turni e dagli esami periodici ogni cinque anni. Ma, d'altra parte, la possibilità di disporre di un diploma riconosciuto a livello federale compensa ogni sforzo». La sindacalista rimanda alle numerose circostanze che spesso impediscono di continuare nella professione di macchinista, obbligando ad affrontare un processo di riorientamento professionale. In questi frangenti,

disporre di un attestato riconosciuto offre indubbiamente maggiori possibilità. Senza contare che un simile diploma apre numerose porte anche nella propria azienda: «offre per esempio possibilità, che potrebbero interessare molti di noi, di suddividere la propria attività tra la guida dei treni e la partecipazione a progetti».

Tutte le parti concordano sul fatto che già la formazione di base di macchinista è di per sé molto impegnativa. Richiede infatti di aver concluso precedentemente una formazione professionale, oppure conseguito la maturità. Ciò nonostante, la figura del macchinista non ha una propria collocazione nel sistema formativo svizzero. L'esame professionale colma ora questa lacuna e l'attestato federale permette di accedere a una formazione post-diploma presso una scuola tecnica superiore, nonché di affrontare diversi esami specialistici. In misura parziale, vi è anche la possibilità di essere ammessi a una scuola universitaria professionale o di svolgere un CAS (Certificate of Advanced Studies).

Formazione sempre più importante

Secondo Felix Traber, affrontare un esame è sempre utile, indipendentemente dall'età: «nella vita, non si sa mai cosa può succedere!» La prima edizione ha visto partecipare candidati dai 23 ai 58 anni, con un'età media di 37 anni. È tuttavia innegabile che ad annunciarsi agli esami siano soprattutto i e le giovani: «queste generazioni conoscono l'importanza della formazione permanente e del fatto di disporre di titoli ed attestati», aggiunge. L'esame professionale di macchinista costituisce una particolarità del sistema formativo svizzero. Esso non riprende infatti gli argomenti trattati dall'esame dell'Ufficio federale dei trasporti. Per superarlo, ogni candidato/a deve redigere autonomamente un cosiddetto rapporto di riflessione, nel quale devono essere approfondite questioni della propria attività professionale quotidiana. Il rapporto è una componente dell'esame scritto e costituisce il punto centrale dell'esame orale.

«Mi capita di rado di discutere in modo approfondito di aspetti del nostro lavoro quotidiano. Le riflessioni che dobbiamo svolgere in vista

dell'esame ci danno invece la possibilità di occuparci di noi stessi», spiega Hanny Weissmüller. Il suo è un esempio significativo delle attuali carriere professionali, essendo arrivata in cabina di guida solo a 40 anni. In precedenza, aveva tra l'altro conseguito un attestato di formatrice per adulti e riesce quindi a portare una visione molto chiara della situazione. Weissmüller rappresenta i sindacati nel comitato dell'associazione promotrice dell'esame professionale AFISM. Il comitato è presieduto da Mani Haller, veterano delle FFS e riunisce rappresentanti di BLS, dell'associazione delle ferrovie a scartamento metrico e dell'Unione dei trasporti pubblici. «Questo esame ha potuto essere messo in piedi solo grazie all'unità di tutte le parti», sottolinea Traber. La Confede-

razione non avrebbe infatti mai concesso il proprio riconoscimento, se il settore non si fosse presentato con tutte le proprie componenti riu-

Tutte le info sull'esame professionale di macchinista sul sito dell'organizzazione responsabile: vhbl-afism.ch

nite. Hanny Weissmüller ha una concezione chiara del proprio ruolo in seno a questa organizzazione: «devo convincere colleghe e colleghi dei vantaggi di questo attestato professionale». Giunge quindi a proposito, anche da questo punto di vista, il fatto che si appresti a compiere un ulteriore passo nel SEV: in settembre, sarà infatti probabilmente eletta presidente della LPV.

Quattro domande a Hans-Ruedi Schürch presidente centrale LPV

La creazione di questo esame professionale ha richiesto molto tempo e la LPV ha sempre perorato la causa della collocazione della professione di macchinista nel sistema formativo. L'obiettivo è stato raggiunto?

Penso proprio di sì. Già 15 anni fa, la LPV aveva raccolto una proposta in questo senso dei colleghi RhB, anche se ha poi preferito attendere prima di presentare rivendicazioni. Le nuove generazioni tendono però a non più trascorrere tutta la loro vita professionale nella cabina di guida e i rischi di dover interrompere l'attività per motivi di salute sono aumentati. È anche molto più difficile riprendere l'attività dopo un paio di anni di interruzione. In tutti questi casi, un attestato professionale può rivelarsi molto utile.

Che funzione ha la LPV nell'associazione promotrice?

Abbiamo collaborato al progetto dall'inizio, tanto da concedere un prestito per costituire il capitale necessario per fondare l'associazione e abbiamo cercato colleghe e colleghi per la commissione d'esame. Continueremo a sostenere questa idea e a veicolarla presso colleghe e colleghi.

La vostra rappresentante in comitato, Hanny Weissmüller, indica nell'articolo che il suo compito è di convincere colleghe e colleghi dell'utilità di questo diploma. È sostenuta anche dalla LPV?

Certamente! Dopo aver raccolto le prime esperienze, consegnato i primi diplomi e constatato i primi possibili sbocchi a livello di scuole specializzate superiori, motivare colleghe e colleghi dovrebbe essere ancora più facile.

Dopo aver raggiunto questo, vi sono altri punti che la LPV vuole portare avanti per rivalutare la professione?

L'automazione e i sistemi di assistenza modificheranno profondamente la nostra professione. Vi è il pericolo che in futuro dovremo limitarci a sorvegliare e saremo chiamati a intervenire solo in caso di pericolo. Inoltre, il servizio alla clientela assumerà un'importanza sempre maggiore. La sfida sarà quindi di definire il grado ottimale di automazione, che ci solleciti nella giusta misura per favorire la nostra concentrazione. Solo così la digitalizzazione contribuirà a rivalutare la nostra professione, invece di svalutarla.

COLPI DI DIRITTO

E-mail aziendale: occhio alle tracce



§ Protezione giuridica SEV

Alberto non è molto amico della tecnica. Anche per questo, non si è mai procurato un indirizzo privato di posta elettronica e utilizza quello aziendale anche per le sue esigenze personali. Un giorno, ne parla con un collega, che lo invita però ad una certa prudenza, richiamandolo su alcuni aspetti ai quali lui non aveva nemmeno pensato.

Chi si muove in internet, vi lascia delle tracce. La posta elettronica aziendale non fa eccezioni e il datore di lavoro potrebbe essere interessato a utilizzarle per esercitare un certo controllo sui propri dipendenti. Per legge, è vietato un controllo dei dipendenti che vada a scapito della loro salute o ne limiti la libertà di movimento. Non è quindi lecito ricorrere a programmi-spie che esercitano una sorveglianza sistematica. Laddove però si tratta di evitare possibili danni all'azienda o che i dipendenti durante il tempo di lavoro facciano un uso eccessivo della posta elettronica aziendale per scopi privati, è possibile procedere ad una ragionevole sorveglianza del loro comportamento e delle loro prestazioni. In genere, le aziende si dimostrano abbastanza tolleranti nei confronti dell'uso della posta elettronica aziendale per scopi privati, se questo avviene entro limiti ragionevoli. Per evitare inutili discussioni con i superiori, val comunque la pena di consultare il relativo regolamento aziendale.

Dal punto di vista tecnico, il datore di lavoro ha certamente la possibilità di consultare le mail dei propri dipendenti. Ciò non significa però che abbia anche il diritto di registrarli. Generalmente, vengono salvati solo dati marginali, come data e ora, mittente, destinatario, concerne, grado di priorità e di confidenzialità. È tuttavia possibile che vengano raccolti anche altri dati, come numero degli allegati, ampiezza delle mail, firma digitale e indirizzo IP, né si può escludere che venga salvaguardato anche il contenuto.

Non vi sono prescrizioni in merito al periodo di conservazione dei messaggi per cui, in presenza di uno scopo adeguato e se ciò è ragionevole, i dati vengono conservati anche dopo la fine del rapporto di impiego, per un periodo che generalmente si estende a 10 anni.

In caso di necessità, si procede anche ad una valutazione di questi dati, che deve però limitarsi alle mail il cui contenuto riguarda l'azienda. Per essere utilizzati a fini statistici,

i dati devono essere anonimizzati, ossia trattati in modo da escludere la possibilità di identificare il o la dipendente. Il datore di lavoro può eseguire controlli sporadici di dati anonimizzati anche in caso di anomalie o irregolarità. L'anonimità potrà essere tolta solo in presenza di un fondato sospetto o di un caso accertato di abuso. Da anonimi, i dati verranno trasformati in personali, permettendo quindi di identificare il o la dipendente. La loro analisi sottostà però alle disposizioni di legge.

Il codice delle obbligazioni permette al datore di lavoro di esaminare solo i dati relativi all'idoneità del dipendente al rapporto di lavoro o necessari per l'esecuzione del contratto di lavoro. Secondo la legge sulla protezione dei dati, questi ultimi devono essere ottenuti in modo legale, evitando sotterfugi, inganni o costrizioni e possono essere trattati solo per lo scopo previsto. Il dipendente deve essere informato in anticipo. L'elaborazione deve limitarsi ai dati strettamente necessari e il datore di lavoro deve garantire che essa avvenga in modo sicuro e riservato, verificando anche la correttezza e l'aggiornamento dei dati utilizzati.

Capita che i datori di lavoro tentino di ottenere l'accordo del personale per giustificare la loro sorveglianza. In questi casi, la protezione di lavoratrici e lavoratori è particolarmente alta, in quanto si trovano in una posizione più debole rispetto ai datori di lavoro. È quindi tutt'altro che scontato che un accordo alla sorveglianza sia stato concesso in modo del tutto volontario. In linea di principio, possiamo considerare che tanto più una misura di sorveglianza è limitativa, tanto meno può essere giustificata dall'accordo del personale interessato.

Ad Alberto converrebbe quindi procurarsi un altro indirizzo di posta elettronica per i suoi scopi privati. Come indicato, vale anche la pena di consultare il regolamento di utilizzazione della posta del proprio datore di lavoro, anche per essere in grado di valutare meglio le sue aspettative. Eventuali mail private inviate con la posta elettronica aziendale dovrebbero inoltre essere contrassegnate come tali, in modo da evitare che vengano analizzate con le altre. Se poi ha il sospetto di essere spiato, il dipendente può richiedere per iscritto informazioni al proprio datore di lavoro, allegando una copia di un suo documento d'identità. In mancanza di un motivo legale o di interessi preponderanti propri o di terzi, il datore di lavoro dovrà documentare in modo trasparente l'elaborazione dei dati.

La LPV Ticino porge sincere condoglianze al collega **Gerry Pennella**, in lutto per la perdita del papà Amato.

CONDOGLIANZE

L'ESEMPIO DI AMSA

Paratie di plexiglas sui bus per proteggere il personale

Françoise Gehring Piccola azienda, grande determinazione. Il direttore Ivano Realini, tra i primi in Svizzera ad implementare misure di protezione per i conducenti di autobus in piena crisi pandemica, ha risposto nuovamente in modo dinamico alle esigenze di protezione della salute dei suoi collaboratori facendo proprie le preoccupazioni dei sindacati. Come noto, dopo la decisione di fare ripartire dal 19 giugno 2020 la vendita dei biglietti a bordo dei veicoli, il SEV (cfr. giornale n. 9) aveva immediatamente chiesto l'installazione di paratie di plexiglas per tutelare i/le conducenti, dal momento che l'uso di mascherine e visiere suggerite come protezione minima, non è sufficiente per garantire una protezione efficace. «Quando si è alla guida e bisogna rispettare gli orari, togliere e indossare le mascherine - osserva il segretario sindacale del SEV Angelo Stroppini - non è affatto ideale. Di fatto l'autista dovrebbe ad ogni fermata in cui si dovrebbe vendere un titolo di trasporto, disinfettare le mani, mettere la mascherina, disinfettare le mani, togliere la mascherina e poi ripartire. Il direttore delle Autolinee bleniesi Stefano Malingamba - ricorda Stroppini - si è impegnato a sostenere la richiesta del SEV».

Consapevole del problema, il direttore di AMSA Ivano Realini - che ha sempre mantenuto i contatti con i partner sociali - è passato subito ai fatti per trovare una soluzione. Anzi la soluzione: paratie in plexiglas con omologazione europea. Due domande al direttore.

Per la direzione la tutela della salute è sempre stata al primo posto. Che soluzioni ha trovato per le paratie in plexiglas?

Per AMSA la protezione della salute del personale è risultata da subito fondamentale. Ci siamo pertanto da subito attivati con diverse misure. Per quel che riguarda il plexiglas, non appena abbiamo ricevuto l'informazione della possibilità di posa, abbiamo subito richiesto alle autorità competenti le specifiche del materiale omologato. Successivamente abbiamo comandato ad una ditta specializzata e poi montato un campione



Protezione montata su 15 veicoli di AMSA

test, richiedendo alla Sezione della Circolazione di Camorino il collaudo dello stesso. Dopo ricezione dell'autorizzazione della citata Sezione, abbiamo comandato tutto il materiale necessario. La posa sta avvenendo a ritmi serrati a cura della nostra officina.

Mentre i bar sono stipati, l'utenza del trasporto pubblico mostra segni di difficoltà e spesso rinuncia ai mezzi pubblici. Quali le sue principali preoccupazioni?

Dalle nostre analisi e conteggi, la quantità di viaggiatori sta crescendo di settimana in settimana. L'ultima settimana di giugno 2020, rispetto al medesimo periodo del 2019, la riduzione è stata del 18%. Valore certamente importante ma che segna comunque una costante crescita e recupero delle utenze perse durante il lockdown. Un obbligo al porto della mascherina sui TP avrebbe probabilmente velocizzato il recupero. Siamo però positivi sul fatto che la quantità di viaggiatori sta raggiungendo piano piano dei valori di nuovo soddisfacenti.

INIZIO DI UN'EPOCA

CCL FFS e FFS Cargo: vent'anni fa la prima firma



Il 27 giugno 2000 a Berna, l'ex presidente del SEV Ernst Leuenberger e l'allora CEO delle FFS Benedikt Weibel firmano con orgoglio il primo CCL delle FFS e di Cargo FFS per il periodo 2001-2003. La delegazione negoziale del SEV era allora guidata dall'attuale presidente SEV Giorgio Tuti.



Omar Cattulano



Paolina Pellandini Miroli

Grazie al personale!



Paolina Pellandini Miroli

Durante la pandemia i trasporti pubblici, seppure con un'offerta ridotta, hanno assicurato il servizio pubblico di base. Il personale, pur tra mille incertezze e preoccupazioni, ha dato il massimo. Il SEV non ha mai mollato la presa esigendo la massima protezione della salute e il pagamento dei salari al 100%. Il SEV continuerà a battersi per i suoi membri e per tutte e tutti coloro che vorranno entrare a farne parte, potendo così contare su un lavoro sindacale e prestazioni di alto livello.



Aderisci anche a tu al SEV:
<https://sev-online.ch/it/deine-vorteile/associarsi/>



Omar Cattulano



Omar Cattulano



Omar Cattulano



Omar Cattulano

LE CIFRE DELLO SCANDALO

Parità salariale ancora molto lontana

ats/red
giornale@sev-online.ch

No, proprio non ci siamo. E i dati sono impietosi. La parità salariale in Svizzera è ancora lontana: per un posto di lavoro a tempo pieno e considerando tutte le categorie professionali, il salario mediano di un uomo era nel 2019 del 18,1% superiore a quello di una donna (72'800 contro 86'000, pari a una differenza di 13'200 franchi). Lo si evince dai dati sul reddito da lavoro pubblicati il 23 giugno 2020 dall'Ufficio federale di statistica.

Nel dettaglio, il divario salariale maggiore lo si riscontra tra le categorie «dirigenti» e «professioni accademiche»: nei primi è del 23,0% (un uomo guadagna 130'000 franchi, 24'300 in più di una donna), nei secondi addi-

rittura del 25,0% (salario degli uomini: 112'100, 22'400 franchi in più).

Divari percentuali superiori al 20% sono presenti anche nelle categorie meno retribuite: nelle «professioni artigianali» un uomo guadagna 74'100 franchi, 14'400 in più (24,1%) di una donna, tra gli «addetti a installazioni e apparecchi» i maschi hanno un salario di 71'500 franchi, di 13'200 superiore (22,6%) a quello delle loro colleghe. Nei «servizi e nella vendita» gli uomini ricevono in media il 23,3% in più (+13'000 a 68'900 franchi), tra le «professioni tecniche» il divario è del 21,9% (17'000 in più a 94'500). Anche tra i «lavoratori non qualificati» la differenza è importante: qui gli uomini hanno un salario di 61'600 franchi, il 24,7% in più (o 12'200 franchi) di quello delle donne.

Una differenza di paga minore la si osserva nella categoria «impiegati

d'ufficio e di commercio», ma rimane comunque superiore al 10%: qui gli uomini guadagnano 78'000 franchi, 7'200 in più delle donne (10,2%). Rispetto allo scorso anno, il divario salariale generale è calato di un punto percentuale. Nei singoli settori d'attività l'evoluzione è contrastata: la differenza retributiva è calata in particolare per i «dirigenti» (-8,2 punti), «servizi e nella vendita» (-4,8), «professioni artigianali» (-3,9), «addetti a installazioni e apparecchi» (-7,1) e

18,1%

Il salario mediano di un uomo era nel 2019 del 18,1% superiore a quello di una donna (72'800 contro 86'000, pari a una differenza di 13'200 franchi)

«lavoratori non qualificati» (-8,1). Il divario è invece aumentato tra le «professioni accademiche» (salito di

5,4 punti) e gli «impiegati d'ufficio e di commercio» (+5,3). Stabile quello delle «professioni tecniche» (leggero aumento di 0,2 punti).

I dati forniti recentemente dall'Ufficio federale di statistica mostrano ancora e sempre la dimensione di uno scandalo. Il 22 settembre 2018 (vedi foto) oltre 20 mila persone - soprattutto donne - avevano manifestato per denunciare disuguaglianze e discriminazioni inaccettabili. E sempre continueranno a farlo.



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

Il SEV, con i suoi circa 40000 membri, è il sindacato di riferimento per il personale dei trasporti pubblici in Svizzera. Per data da convenire, cerchiamo una o un

segretaria o segretario sindacale al 100% per il nostro segretariato regionale di Bellinzona

In questa funzione lei dovrà occuparsi di questioni sindacali e di contratti collettivi di lavoro nel settore delle imprese di trasporto pubblico (FFS e ITC). Dovrà preparare trattative e guidare la delegazione incaricata di condurle, seguire casi individuali di conflitti sul lavoro e sostenere le nostre sezioni di militanti nelle loro attività e nel reclutamento di nuovi soci. Dovrà curare in modo autonomo i contatti con i nostri membri, come pure i rapporti a livello pubblico e politico. Lei dovrà essere a suo agio anche nella comunicazione e sapere redigere brevi testi. Rientrano nei suoi compiti anche curare i rapporti con i media regionali, lavori di traduzione scritta e in simultanea dal tedesco e dal francese in italiano.

Lei dispone di una pluriennale esperienza professionale in aziende del trasporto pubblico o in un sindacato; conosce il SEV e le sue strutture, è in grado di negoziare, di imporsi e di comunicare efficacemente. È in grado di organizzare autonomamente il proprio lavoro, di collaborare in seno ad un team, di reggere elevati carichi di lavoro e di mantenere una visione chiara in situazioni di pressione. Richiediamo conoscenze del diritto del lavoro, delle assicurazioni sociali, di politica sindacale e dei trasporti. Esperienza nella gestione di progetti e nella conduzione di trattative costituiranno titolo preferenziale. Lei è disposto/a ad impegnarsi a fondo in favore dei nostri membri, è di lingua madre italiana con ottime conoscenze di tedesco; la conoscenza anche del francese rappresenta un valore aggiunto. Si esprime con precisione per iscritto e sa parlare in pubblico.

Le offriamo un'attività variata in un ambiente stimolante, un clima di lavoro collegiale e condizioni di lavoro moderne.

Le interessa? La signora Angela Meili (angela.meili@sev-online.ch), capa del personale, sarà lieta di ricevere la sua candidatura completa.

Per informazioni, si può rivolgere a Giorgio Tuti, presidente SEV oppure a Barbara Spalinger, vice-presidente SEV, Tel. 031 357 57 57.

Per maggiori informazioni sul SEV, può consultare il nostro sito

www.sev-online.ch

CHIUSA LA HOTLINE

Amianto: 80 chiamate E ora l'analisi dei casi

Françoise Gehring Dopo tre mesi di attività la hotline FFS dedicata all'amianto è stata chiusa. Buono il riscontro, importanti i dati e le informazioni raccolte. Questa importante iniziativa è frutto del gruppo di lavoro tripartito voluto dai sindacati e dalla Commissione del personale dopo che la questione amianto era tornata prepotentemente alla ribalta. Fanno parte del gruppo FFS, Suva e Lega polmonare. Chiusa la hotline, il gruppo di lavoro tripartito va naturalmente avanti.

Dal 16 marzo al 15 giugno 2020 la hotline dedicata agli ex collaboratori delle Officine FFS di Bellinzona, parenti e collaboratori esterni (dipendenti di ditte terze operanti presso le Officine) che negli anni potrebbero essere venuti a contatto con l'amianto, ha registrato oltre 80 chiamate. Il gruppo di lavoro prosegue ora la sua attività, con l'obiettivo di analizzare ed elaborare i casi emersi nel corso dei tre mesi, in forma scrupolosamente anonima per garantire la necessaria riservatezza e la protezione dei dati.

Al gruppo di lavoro scientifico il compito di definire i criteri

I dati analizzati hanno una valenza importante: grazie ad essi sarà infatti possibile contribuire in maniera significativa agli studi legati alla principale malattia causata dalle fibre di amianto, il mesotelioma pleurico e il carcinoma polmonare. Contribuirà inoltre a migliorare le presa a carico, i cui criteri saranno definiti da un gruppo di lavoro scientifico interdisciplinare coordinato dalla Lega polmonare (cfr giornale edizione n. 7 del 28

maggio). Per i sindacati SEV, UNIA e per la Commissione del personale delle Officine di Bellinzona (OBe), ottanta chiamate in tre mesi rappresentano un numero significativo. Occorre tenere presente che ottanta chiamate non corrispondono necessariamente ad altrettanti ulteriori casi possibili, ma non siamo lontani. Se si tiene conto di questi annunci e si aggiungono alla cinquantina di dipendenti o ex dipendenti che sono già sotto controllo medico da anni e si sommano ai circa cinquanta lavoratori che si erano annunciati lo scorso autunno quando la questione amianto si era imposta pubblicamente in tutta la sua drammaticità, si potrebbe arrivare a circa 150 casi da monitorare. Ora i casi emersi grazie alla hotline coordinata dalle FFS, andranno analizzati e suddivisi in base alla tipologia di contatto con la sostanza cancerogena e anche sulla base del vissuto personale. Dopo aver definito i sottogruppi, verranno in seguito decise le misure mediche individuali.

Questo lavoro di verifica e di confronto si inserisce in un contesto più ampio di protezione della salute che non solo è e resta un preciso dovere del datore di lavoro, ma è una priorità anche per i sindacati che da subito e con grande risolutezza hanno rivendicato la creazione del gruppo di lavoro interpartito. Dando vita ad un'iniziativa virtuosa e rispondendo soprattutto al mandato delle assemblee nella loro richiesta di chiarezza. Il prossimo incontro tra le parti è previsto il 7 settembre e si entrerà in una nuova fase del processo.

USS TICINO E MOESA

11 punti per il futuro

USS Ticino e Moesa

Reddito di cittadinanza, lavoro ridotto che copra il 100% dello stipendio, riduzione del tempo di lavoro a parità di salario. Secondo l'Unione sindacale svizzera Ticino e Moesa è impensabile tornare alla situazione precedente la pandemia. In una missiva a Consiglio di Stato e deputazione ticinese lancia alcune proposte.

L'USS Ticino Moesa si rivolge al Consiglio di Stato e alla deputazione ticinese alle Camere federali tramite una lettera per sottoporre undici proposte volte a favorire un'uscita dalla crisi legata alla pandemia grazie ad una diversa politica economica, sociale e ambientale. Secondo l'USS, «la crisi ha rilevato l'essenzialità del ruolo dell'ente pubblico. Ed è proprio l'ente pubblico che dovrebbe assumersi nuovi e fondamentali compiti. La logica di mercato e la concorrenza, che hanno dominato la politica negli ultimi decenni, hanno dimostrato gravi lacune e sono pure responsabili, secondo molti esperti, della rapida diffusione del coronavirus».

Ecco le undici proposte.

1. Tessuto economico sano

Il tessuto economico ticinese in parte importante è costituito da aziende di qualità e virtuose, anche dal profilo dei rapporti contrattuali e sociali. Una parte purtroppo altrettanto importante è invece caratterizzata da aziende a basso valore aggiunto: esse spesso beneficiano di privilegi fiscali, occupano ampie superfici del nostro territorio e offrono salari che non permettono di vivere sul nostro territorio. È necessario agire con una politica diversa dei salari, basata su una loro rivalorizzazione che permetta una vera ed efficace lotta al dumping. L'ente pubblico dovrebbe assumere un ruolo attivo di sostegno alle aziende, non con aiuti a pioggia, bensì con aiuti mirati ad aziende che hanno reali prospettive di medio o di lungo termine, che rispettano l'ambiente, che rispettano la parità di genere, che non provocano ulteriori flussi di traffico e che garantiscano condizioni di lavoro adeguate.

2. Miglioramento delle condizioni di lavoro del personale socio-sanitario

Le difficili condizioni di lavoro e di conciliazione famiglia-lavoro in questo settore determinano una perdita di circa il 50% delle infermiere e degli infermieri che abbandonano la professione entro un decennio dall'inizio dell'attività professionale. Appare dunque urgente migliorare le condizioni di lavoro e potenziare la formazione socio-sanitaria. In questo senso, l'USS-TI auspica ad esempio un ampio sostegno all'iniziativa «Per cure infermieristiche forti» lanciata dall'Associazione svizzera infermiere e infermieri.

3. Sostegno all'apprendistato

Il sistema di formazione duale basato sull'alternanza tra formazione scolastica e in azienda rischia di essere messo a dura prova nel prossimo anno, è quindi importante che l'ente pubblico intervenga rapidamente con misure di sostegno alle aziende che ingaggeranno apprendisti, assicurando il numero minimo necessario per soddisfare le richieste.

4. Migliore qualità della vita e dell'ambiente

Il trasporto pubblico è parte della soluzione della crisi climatica, pertanto sarà importante individuare forme di incentivazione e di finanziamento che ne garantiscono la qualità e la perennità anche attraverso un contratto collettivo di settore sostenuto dal Consiglio di Stato. L'altra pista da seguire è il potenziamento delle forme di telelavoro, che tuttavia vanno attentamente regolamentate.

5. Reale compensazione delle perdite



6. Divieto di licenziamento per le aziende che hanno ricevuto sostegno pubblico sotto forma di indennità di lavoro ridotto

Le indennità per lavoro ridotto hanno permesso di garantire lo stipendio nella misura dell'80%. L'USS-TI ritiene che l'ente pubblico dovrebbe garantire la differenza, almeno per i salari più bassi. Infatti una diminuzione che in termini reali si aggira sul 25% del salario mette in difficoltà molte famiglie. L'USS-TI invita il Consiglio di Stato e la deputazione ticinese alle Camere federali a sostenere l'appello dei sindacati che chiede il pagamento delle indennità di lavoro ridotto al 100% fino ad un'indennità minima di 5000 franchi mensili.

7. Politica fiscale equa e trasparente

Da anni assistiamo a sgravi fiscali di cui hanno abbondantemente beneficiato i detentori di alti redditi e di cospicue sostanze. Il risultato lo conosciamo: la disparità nella ripartizione della ricchezza in questi ultimi anni è fortemente aumentata. L'USS-TI ritiene possibile e auspicabile una diversa politica fiscale per garantire all'ente pubblico più risorse, nonché misure a sostegno del reddito, come il reddito di cittadinanza.

8. Riduzione del tempo di lavoro a parità di salario

Nelle ultime settimane da parte padronale sono stati lanciati molti appelli ad aumentare la durata del lavoro e la flessibilità, con lo scopo irrazionale di «recuperare» le ore perse a causa della pandemia. Questo è semplicemente irrealista e inaccettabile. Al contra-

rio, al fine di favorire una miglior conciliazione tra vita professionale e famigliare, gli sforzi devono tendere verso una diminuzione del tempo di lavoro.

9. Parità di genere

L'USS-TI ritiene che ci voglia maggiore incisività nel combattere da un lato le discriminazioni salariali, e d'altro lato nel promuovere le carriere delle donne infrangendo il soffitto di vetro. Vanno pertanto migliorate, in quest'ottica, tutte le misure per una migliore conciliabilità tra sfera privata e sfera professionale. Una pista percorribile? Incentivi ad aziende virtuose che rispettano la parità.

10. Coinvolgimento dei lavoratori/trici

Il periodo di crisi sanitaria che stiamo vivendo ha mostrato ulteriormente quanto il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici sia indispensabile, ad esempio nell'elaborazione di protocolli di protezione adeguati, nella loro implementazione e nel loro controllo durante tutto il processo produttivo. Per questo, l'ente pubblico deve favorire un maggior coinvolgimento delle maestranze, tramite le necessarie modifiche delle legislazioni in vigore (legge sulla partecipazione) e l'implementazione dei diritti sindacali in tutte le realtà produttive del cantone.

11. Creazione di un fondo straordinario di aiuto a coloro che sono rimasti esclusi dalle misure di sostegno

Purtroppo, diverse categorie di lavoratrici e lavoratori, il personale domestico ad esempio, sono rimaste escluse dagli aiuti statali. Altre, ne sono state private troppo in fretta, prima che la loro attività potesse realmente riprendere. Pensiamo ad esempio a molti lavoratori e lavoratrici indipendenti o ai titolari (e loro famigliari) di piccole imprese. Per loro, parte essenziale del tessuto economico cantonale, l'ente pubblico deve trovare soluzioni rapide ed efficaci, per il tramite ad esempio di un fondo di sostegno straordinario.

SECRETARIATO SEV
CHIUSURA
UFFICIO

DAL 3 AGOSTO
AL 7 AGOSTO COMPRESO

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



LPV

Formazione annullata

LPV Con la ripresa dell'offerta normale dopo la crisi del coronavirus, tutte le aziende sono nuovamente confrontate con la mancanza di personale. I corsi di formazione di base potrebbero essere ripresi con tre mesi di ritardo e la formazione (veicoli e tracce) necessaria per il cambio di orario di dicembre richiederà notevoli risorse aggiuntive fino all'autunno. È pertanto prevedibile che non saranno concessi congedi di formazione in conformità con il CCL.

Poiché il 1° luglio 2020 sono state apportate importanti modifiche al regolamento sulla circolazione dei treni e quasi ovunque l'autoapprendimento ha sostituito le giornate di formazione, la commissione centrale LPV mette la priorità sulla formazione sindacale e sui corsi di preparazione agli esami periodici. Con rammarico, la stessa commissione centrale ha quindi deciso di annullare il tradizionale corso di formazione al Rigi dal 7 al 9 ottobre 2020. Ha inoltre chiesto alle imprese ferroviarie di consentire al personale di frequentare i corsi della LPV per preparare gli esami periodici. Ne possono trarre beneficio, così come i nostri membri.

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV.

Publicazione quindicinale.

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, Tiemo Wyldler

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

Tiratura: edizione italiana: 3199 copie; totale: 37 927; certificata il 9.12.2019

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, www.fachmedien.ch

e-mail: SEVzeitung@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: 27 agosto.

Chiusura redazionale: 20 agosto, ore 10.00.

Formazione

18.09.

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 incide 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 18 settembre all'**hotel Internazionale** 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).

Annunciarsi entro il 2 settembre a: pascal.fiscalini@sev-online.ch

TS

11.09.

Assemblea dei delegati

L'assemblea dei delegati della sotto-

federazione TS si svolgerà venerdì 11 settembre presso l'Hotel Krone ad Aarburg. Altre info seguiranno.

ZPV

30.09.

Assemblea dei delegati

La ZPV terrà la propria assemblea dei delegati il 30 settembre. Ulteriori info seguiranno.

PV

30.09.

Assemblea dei delegati

Si terrà a fine settembre a Muntelier (FR), l'assemblea dei delegati dei pensionati. Dettagli seguiranno.

RPV

05-06.10.

Assemblea dei delegati

Nuova data anche per la sottofederazione RPV. L'assemblea dei delegati si terrà dal 5 al 6 ottobre a Bönigen (BE). Altre info seguiranno.

AS

29.10.

Assemblea dei delegati

La sottofederazione AS ha messo in-

agenda per il 29 ottobre la propria assemblea dei delegati. Si terrà a Olten presso l'Hotel Olten. Dettagli seguiranno.

VPT

7.10.

Assemblea pensionati annullata

La giornata di settore prevista inizialmente in marzo e successivamente rinviata al 7 ottobre, è stata definitivamente **annullata** per questioni organizzative.

20.10.

Assemblea dei delegati

Nuova data anche per questa assemblea, inizialmente prevista il 26 maggio (e poi provvisoriamente spostata al 10 settembre), che si terrà invece il 20 ottobre presso la sede di UNIA all'Egghölzli a Berna. I vertici della sottofederazione hanno preso questa decisione per scongiurare qualsiasi rischio legato all'emergenza sanitaria.

USS

19.09.

Manifestazione annullata

Il Comitato dell'Unione sindacale svizzera ha deciso di **annullare** la manifestazione nazionale d'autunno.

Le incertezze sulle nuove disposizioni dopo il 30 agosto, che definiranno anche il numero di persone per gli assembramenti, hanno inciso sulla decisione.

Agenda 10

HELVETIA

Autonoleggio e car sharing

A causa del coronavirus, prevediamo di girare con un camper a noleggio anziché un viaggio in aereo. A cosa prestare attenzione dal profilo assicurativo?

Perché viaggiare lontano quando la bellezza è così vicina? Quest'estate molti seguiranno sicuramente questo consiglio di Goethe e, come voi, passeranno le vacanze in Svizzera. Se noleggiate o prendete in prestito un camper, è opportuno accertare preventivamente la copertura assicurativa. Innanzitutto il detentore deve disporre obbligatoriamente di un'assicurazione responsabilità civile per veicoli a motore. In questo modo sono coperti i danni causati a terzi quando si è alla guida del veicolo. Di norma per questo tipo di veicoli vi è anche un'assicurazione casco. Ma già per questa copertura assicurativa sono i dettagli ad essere il vero punto cruciale. È infatti importante che sia un'assicurazione casco totale che contempli anche i danni da collisione al proprio veicolo. Inoltre, bisogna verificare a quanto ammonta l'eventuale franchigia. In caso di sinistro siete voi, quali responsabili del danno, a rispondere

della franchigia, come pure dell'eventuale perdita di bonus e del conseguente aumento del premio. Se nella vostra assicurazione responsabilità civile privata avete incluso l'uso occasionale di veicoli a motore di terzi, è possibile che i costi vengano rimborsati grazie a questa copertura. Tuttavia, dovete accertarvi in via preliminare se la vostra assicurazione considera un giro con il camper come occasionale e se i veicoli a noleggio sono inclusi. Prima di mettervi alla guida va inoltre chiarito che cosa fare in caso di guasto. Numerosi locatori e le loro assicurazioni dispongono ad esempio di una rete di officine convenzionate, dove vengono effettuate le riparazioni. In determinate circostanze dovete comunque coprire i costi, in particolare quando prendete in prestito un veicolo da conoscenti. Pertanto, anche in questo caso è meglio che vi informiate prima presso la vostra assicurazione responsabilità civile sull'esten-

In partenariato con

helvetia
La Sua Assicurazione svizzera

sione della copertura di tali danni. Per evitare spiacevoli sorprese, è opportuno effettuare un'approfondita verifica prima della consegna del veicolo e contestare i danni già esistenti. Se disponete di un'assicurazione viaggi o Assistance, gli eventuali costi vi saranno rimborsati, qualora voi o la persona inclusa nell'assicurazione dobbiate annullare il viaggio in seguito a infortunio, malattia ecc. Le spese aggiuntive, nel caso in cui necessitate di un alloggio in seguito a un sinistro, sono altresì rimborsate come pure i costi di viaggio della parte di cui non avete usufruito in caso di interruzione anticipata per un motivo assicurato. Inoltre, è altresì importante che abbiate incluso il complemento furto fuori casa nella vostra assicurazione mobilia domestica. E la rispettiva somma d'assicurazione deve essere sufficientemente elevata, poiché il furto da un camper non è considerato come furto con scasso, anche nel caso in cui il veicolo venga scassinato. Se i ladri vi rubano la fotocamera dal camper, l'assicurazione mobilia domestica risponde dei danni soltanto se il rispettivo complemento è stato incluso nella copertura.

E se durante il viaggio siete coinvolti in un'azione legale, sia nella circolazione stradale che all'area di campeggio, l'assicurazione protezione giuridica vi offre sostegno finanziario. I consulenti dell'Helvetia sono a vostra disposizione. I membri del SEV beneficiano di condizioni di favore. Per ulteriori informazioni potete consultare il sito www.helvetia.ch/sev.

PV TICINO E MOESANO
FERROVIERI PENSIONATI

Assemblea generale ordinaria 2020

Martedì 22 settembre – Ore 10.30
Presso Agriturismo Saliciolo a Tenero

Ordine del giorno:

1. Apertura Assemblea e approvazione O.d.G.
2. Nomina Presidente del giorno
3. Nomina scrutatori
4. Approvazione verbale ultima Assemblea
5. Rapporti:
 - a) Presidente
 - b) Cassiere
 - c) Commissione verifica gestione
 - d) Discussione e approvazione rapporti
6. Preventivo 2021
7. Nomine:
 - a) del Presidente
 - b) del Comitato
 - c) della Commissione di verifica della Gestione (3 membri + 1 supplente)
 - d) di un rappresentante all'Assemblea dei Delegati e Congresso SEV
8. Modifiche Regolamento di gestione PV (Art. 2.4 e 6a)
9. Relazione di un rappresentante del Segretariato SEV

10. Eventuali

Verbale, **conti AG 2019** e testo nuovo regolamento di gestione PV saranno a disposizione per consultazione dalle ore 10.15.

Avviso importante: al termine avrà luogo un **pranzo offerto** al quale sono invitati tutti i presenti all'assemblea; chiediamo cortesemente di **annunciarsi entro il 15 settembre a:**

Alberto Rusconi, e-mail: alberto.rusconi@ticino.com, 091 745 17 70, 079 230 32 16 oppure Franco Panzeri, 091 647 31 67, 079 612 64 64, e-mail: franco.panzeri51@gmail.com.

Dalla stazione di Tenero all'Agriturismo Saliciolo organizzeremo un servizio Taxi.

Treni consigliati

Da Airola RE: pt. 8.21 (ferma in tutte le stazioni)
da Faido: pt. 8.39 - Bellinzona ar. 9.18; cambio treno S20 per Locarno pt. 10.02 - Tenero ar. 10.23
da Biasca: pt. 9.39 (S20 per Locarno) - Tenero ar. 10.23
da Chiasso: S10 pt. 8.57 (ferma in tutte le stazioni) Giubiasco ar. 9.51, cambio treno S20 per Locarno pt. 10.07 - Tenero ar. 10.23
da Locarno: pt. 10.01 - Tenero ar. 10.05
Per il rientro da Tenero pt. 15.35/16.05 ogni 30 minuti.

DUECENTO ANNI PORTATI BENISSIMO

Traguardi centenari

PV Ticino e Moesano

100 anni di Pierino Borgnini

Venerdì 12 giugno abbiamo visitato il nostro socio Pierino Borgnini nella sua abitazione a Giubiasco Pedevilla, dove vive in serenità e con la presenza costante del figlio Bruno e famiglia. Era in compagnia dell'amata nipote Mara molto affezionata al nonno. Pierino è una persona molto colta, diresse la Biglietteria di Bellinzona ed ha for-

1985 al 1995. La nostra sezione ringrazia Pierino per la sua lunga militanza sindacale, quasi 80 anni, esempio di devozione e responsabilità. Caro Pierino auguri di buona continuazione e di tanta salute.

100 anni di Anna Micheletti

Giovedì 18 giugno anche la signora Anna Micheletti, vedova Edio ha festeggiato i 100 anni e da poco è ospite alla Casa di cura Immacolata a Roveredo.



mato diversi alunni in tutti i compiti: dal calcolare i prezzi dei biglietti, spedizioni dei bagagli e la contabilità. È entrato a far parte del SEV il 1. giugno 1941, sempre attento e sensibile ai problemi sindacali. Giunto al pensionamento aderì alla Sezione PV e nel Comitato svolse l'incarico di cassiere dal

Per motivi sanitari del Covid-19 non abbiamo potuto incontrarla personalmente, ma abbiamo portato un omaggio floreale che nel pomeriggio avrebbe condiviso con i suoi famigliari in una piccola festa. Grazie anche alla signora Anna per la sua fedeltà alla nostra sezione PV e auguri di serenità e di salute.

AGRICOLTURA

Condizioni di lavoro poco bucoliche



Yves Sancey,
con «L'Événement syndical»

La Svizzera? Un paese di pastori e contadini che vivono felicemente con le loro mucche e producono formaggio e cioccolato... Questa idilliaca immagine da cartolina può aver fatto sognare i ricchi turisti inglesi del XIX secolo, oppure i cinesi e gli indiani nel XXI secolo. Questa immagine da sogno della Svizzera alpina, indubbiamente vera nel XIII secolo, è ormai da tempo sorpassata. Questa Svizzera mitica è stata certamente utile per nascondere agli stessi svizzeri l'emergere nel XIX secolo di una Svizzera industrializzata e del suo movimento di protesta dei lavoratori. Tuttavia i contadini, per lungo tempo integrati nel blocco borghese, nel corso del XX secolo hanno perso il loro peso demografico e politico.

Nell'arco di un secolo, dal 1920 al 2018, il numero totale di persone che lavorano nell'agricoltura svizzera è passato dal 25% della popolazione attiva totale a meno del 3%! Inoltre, la manodopera agricola in Svizzera, sommersa e molto precaria, ma che ci permette di nutrirci, è soggetta a condizioni di lavoro assai poco dignitose: «I lavoratori che mantengono l'agricoltura svizzera lavorano più di 53 ore alla settimana per una retribuzione oraria media inferiore a 14 franchi, il che semplicemente non permette loro di vivere decentemente». Sono due appelli contenuti nel libro «Travailleurs et travailleuses agricoles à la peine», appena pubblicato dalla Plateforme pour une agriculture socialement durable (Piattaforma

per un'agricoltura socialmente sostenibile), edizioni Cetim. In questo libro bilingue (francese e tedesco), gli storici Gilles Bourquin e Jan Chiarell mettono a confronto nove Cantoni, nel periodo dal 2000 al 2018, e fanno emergere le dure condizioni di lavoro dei lavoratori agricoli.

Un quadro desolante

Il salario medio nel settore primario è pari solo alla metà di quello del settore secondario e terziario: 3251 franchi lordi per oltre 53 ore di lavoro settimanali in media (meno circa 990 franchi per vitto e alloggio). I lavoratori agricoli non sono ancora soggetti alla legge sul lavoro. Se esaminiamo le loro condizioni di lavoro, emerge una sorta di patchwork: ogni Cantone ha il proprio contratto tipo di lavoro. Esistono grandi differenze tra i Cantoni, con orari di lavoro che vanno da 45 ore a Ginevra a 66 ore a Glarona e fasce salariali tra 11,85 e 17,50 franchi all'ora. In caso di necessità il lavoro straordinario è possibile senza alcuna richiesta di autorizzazione e senza alcun limite. Secondo la Piattaforma per un'agricoltura socialmente sostenibile e il sindacato Uniterre, «assoggettare l'agricoltura al Codice del lavoro fisserebbe una settimana lavorativa di 45 ore e rappresenterebbe un primo miglioramento della qualità della vita degli agricoltori».

Tre quarti del mondo contadino è costituito da forza lavoro familiare legata al contadino. Nell'ultimo trimestre, la forza lavoro agricola dipendente non familiare è per metà svizzera e per metà straniera. Tuttavia, le condizioni di lavoro particolarmente difficili evidenziate dal libro sono solo la punta dell'iceberg. Nelle stati-

stiche ufficiali infatti non compare gran parte dei lavoratori agricoli per i quali le condizioni di lavoro e di salario sono ancora peggiori.

Da un lato, sottolineano gli autori, ci sono quasi 8000 migranti privi di documenti nel settore agricolo, principalmente di origine straniera. Dall'altro, «la manodopera stagionale con permessi di breve durata (da 3 a 4 mesi) rilasciati dai Cantoni non compare in queste statistiche, che vengono rilevate il 1° gennaio di ogni anno», spiega Philippe Sauvin, segretario della Piattaforma per un'agricoltura socialmente sostenibile.

Anche il panorama contadino dal punto di vista dei datori di lavoro è tutt'altro che bucolico. Ogni anno scompaiono centinaia di aziende agricole (tre al giorno dal 2000), per lo più piccole aziende agricole. C'è quindi una concentrazione dei terreni, il prezzo del latte sta crollando, i contadini si stanno indebitando, colpiti dal burn-out, e aumentano i suicidi.

La grande distribuzione regna sovrana

Nonostante i 3,5 miliardi di franchi annui di fondi federali, secondo lo studio solo la metà di questi viene effettivamente utilizzata dai contadini svizzeri, mentre «l'altra metà viene accaparrata dalle grandi catene di trasformazione e distribuzione», soprattutto Coop e Migros, che esercitano una pressione crescente sui prezzi. «Gli agricoltori sono asserviti ai vincoli della grande distribuzione e dei prestiti ipotecari. Quindi, indirettamente, anche le banche sono sovvenzionate», denuncia Philippe Sauvin, segretario della Piattaforma per un'agricoltura socialmente sostenibile che nel suo libro sottolinea: «La grande distribuzione contribuisce

notevolmente a mantenere la precarietà dei lavoratori agricoli! Imponendo i prezzi ai produttori, che dipendono da loro per la vendita dei prodotti, ma che permettono loro di mantenere grandi vantaggi, le grandi catene di distribuzione hanno una forte responsabilità nello sviluppo dell'agricoltura svizzera». Una riduzione dei loro profitti sui prodotti agricoli darebbe quindi nuovo slancio al settore.

La giustizia sociale, l'emergenza climatica, la fragilità degli scambi internazionali, l'importanza di promuovere reti di distribuzione brevi e locali, come ha rivelato la crisi del Covid, tutto questo impone un miglioramento della situazione dei lavoratori agricoli. La destra politica, che ha a cuore il libero scambio, ha da tempo abbandonato un mondo contadino esaltato solo in pausa pranzo; questo miglioramento quindi è nelle mani di attivisti, sindacati e consumatori cui spetta un ruolo chiave.

Nel suo libro, la Piattaforma per un'agricoltura socialmente sostenibile invita a sfruttare «la svolta politica verde a livello nazionale per promuovere l'essenza stessa dello sviluppo sostenibile nelle sue tre dimensioni: economica, ecologica e, soprattutto, sociale. La solidarietà con i lavoratori agricoli non è mai stata così di attualità».

Il libro

«Travailleurs et travailleuses agricoles à la peine», introduzione di Anne-Catherine Menétrey (ex Consigliera nazionale), Plateforme pour une agriculture socialement durable, ed. Cetim, 2020, 80 pagine.



OLTRE LE NUVOLE

Eric Roset

Il tempo cupo di giugno gioca a nascondino con i raggi del sole e illumina gli angoli del fondovalle di Ginevra. Eric Roset ha pubblicato le sue prime immagini nel 2004 e da allora collabora regolarmente con la stampa svizzera, in particolare con il giornale della

VPOD. Nel novembre 2014 esce il suo primo libro fotografico, Post Tenebras Roms, frutto di 10 anni di reportage sui Rom a Ginevra. Nel 2018 entra a far parte del collettivo di fotografi ginevrini «Regardirect.ch». Il suo sito web: www.eric-rosset.ch/

QUIZ

Nel giornale tutte le risposte

1. Quanti collaboratori ha Swissport in Svizzera?

- a. 1000
- b. 3000
- c. 5500

2. Quali sono i temi più importanti per le FFS?

- a. Il nuovo sistema salariale e il futuro di FFS Cargo
- b. solo il nuovo sistema salariale
- c. FFS Cargo e l'innalzamento dell'età pensionabile per tutti

3. Il Consiglio federale ha appena presentato i suoi piani di sostegno finanziario alle aziende di trasporto pubblico. Secondo il SEV, il Governo ha «dimenticato»...

- a. il traffico regionale
- b. niente. Tutto è perfetto.
- c. di sostenere il traffico a lunga percorrenza.

4. E infine, una domanda a cui non troverete la risposta in questa edizione del giornale, ma grazie alla pausa estiva avrete tutto il tempo per cercarla. Nel 2021 si festeggia un grande evento per le donne in Svizzera!

- a. 50 anni di diritto di voto e di eleggibilità a livello federale
- b. 100 anni di congedo maternità
- c. non c'è nulla da festeggiare fino a quando non sarà attuata ovunque la parità salariale

Potete rispondere alle domande del concorso **entro mercoledì 19 agosto 2020**;

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 libro 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: b/c/b/a/c

I chèques Reka del valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Patrick Fochetti, Bellinzona. Membro LPV Ticino.**

SULLE ORME DI...

Claudia Donno, consulente FFS alla clientela

Françoise Gehring
françoise.gehring@sev-online.ch

Ha il sole dentro di lei. Sguardo verde, sorriso ampio e spontaneo, Claudia Donno è una donna mediterranea «con uno spiccato spirito svizzero». Nata nella provincia di Lecce, nella bella regione della Puglia, all'età di sette anni si trasferisce con la mamma a Herisau (Appenzello Esterno), dove cresce e si costruisce il suo percorso.

«È vero – ci racconta – sono una donna mediterranea. Ma sono anche molto svizzera. Mi piace la precisione, la puntualità e quel minimo di regole che rendono più facile la convivenza». Solare, aperta, dal contatto facile e socievole, Claudia lavora alle FFS da 30 anni. Prima a San Gallo e ora a Lugano.

Dai caldi venti che accarezzano la Puglia, alle verdi colline appenzellesi. Un cambiamento radicale che Claudia ha integrato dentro di lei con assoluta naturalezza. «A Herisau, dove ho vissuto fino al 2004, mi sono formata come apprendista di commercio. Avrei voluto essere impiegata in un'agenzia di viaggio, perché avevo voglia di girare il mondo. Ma non mi hanno preso per mancanza di esperienza e mi ricordo benissimo che mi ero detta: ma come può un giovane farsi un'esperienza se non gli viene da-

ta l'occasione»? E in fondo capita spesso ancora oggi che tanti giovani faticano a trovare un impiego perché non hanno esperienza.

Tenace, Claudia ha continuato la sua ricerca ed ha colto l'opportunità di essere presa per una formazione intensiva presso le FFS a San Gallo. «È così – racconta Claudia – nel 1990 inizia la mia avventura lavorativa per le FFS. E non ho mai smesso». Impiegata allo sportello, grazie alla sua personalità solare che facilita i contatti, Claudia Donno ad un certo punto si è presa una pausa andando a lavorare per Rail Service: «Ho sentito il bisogno di staccare un po', di fare una pausa, pur continuando a svolgere il mio lavoro di consulente». Già, perché bisogna riconoscere che lavorare a stretto contatto con le persone può essere molto impegnativo. Specialmente quando si è giovani.

Ma la verde Svizzera non è solo il luogo della formazione e del lavoro. «È vero – spiega Claudia – all'età di 20 anni ho conosciuto mio marito Rocco alla stazione di San Gallo. Anche lui di origini leccesi, ci siamo sposati e abbiamo avuto due figli, Dario e Laura». Preso dalla nostalgia dell'Italia, il marito di Claudia desiderava tornare nel Bel Paese. «Ma io no. Non volevo tornare a vivere in Italia. Per molti motivi, ma soprattutto perché ormai le amicizie, i contatti e la famiglia erano a Herisau, sebbene in Puglia ci sono pure zii, amici e cugini».



Claudia Donno a pochi metri dal suo ufficio presso la stazione FFS a Lugano

Ma poi a volte la vita riserva belle occasioni. Ad un certo punto si presenta la possibilità di un trasferimento in Ticino. «Insomma l'occasione perfetta per Rocco, gessatore, che ritrovava una lingua familiare e per me la possibilità di iniziare una nuova sfida in un altro cantone. Non è stato facilissimo – sottolinea Claudia – perché a Herisau mi sono costruita una solida e fitta rete di amicizie, che coltivo ancora adesso». Questo cambiamento è stato possibile grazie alla disponibilità delle FFS che hanno trovato una soluzione ideale. «La mia responsabile di San Gallo – spiega Claudia Donno – è stata davvero molo corretta e generosa permettendomi di provare un anno in Ticino e assicurandomi nel contempo di ritrovare il mio posto di lavoro se le cose non fossero andate bene. In queste condizioni le mie preoccupazioni si erano sciolte come neve al sole. Ne ho parlato con mio marito e oggi siamo ancora qui a Lugano con i nostri due figli».

Dunque dal 2004 Claudia vive e lavora a Lugano: «Allo sportello mi trovo bene perché mi piace il contatto con la gente. Con gli anni, poi, si impara anche a gestire le situazioni più delicate e difficili. È un lavoro dove non ci si annoia mai. Anche perché ci sono diverse attività da gestire: viaggi, organizzazione di comitive e gruppi, viaggi delle scuole, abbonamenti, rimborsi. Insomma ogni cliente e una storia diver-

sa. Mi trovo inoltre anche molto bene con i colleghi e le colleghe. Il clima lavorativo conta!»

Claudia Donno è socia del SEV e militante della sottofederazione AS. Ha aderito al sindacato perché pensa che sia una buona cosa avere un'organizzazione su cui poter contare in caso di bisogno. «Sentirsi le spalle coperte – afferma – rende anche più sicuri. E sapere che c'è chi negozia buone condizioni di lavoro è molto importante perché sappiamo tutti che le questioni professionali sono una parte molto importante nella vita di tutti i giorni. Io so che in caso di conflitti o problemi, c'è qualcuno su cui posso contare. Perciò è molto importante aderire al sindacato. È vero, meglio non averne bisogno. Ma il punto è proprio qui: il sindacato c'è sempre. E non solo quando si ha bisogno di aiuto».

Durante il lockdown ha sempre lavorato. «Anche se confesso di essere stata molto preoccupata – le notizie che seguivano giornalmente erano davvero cariche di incertezze – ho voluto dare il mio contributo assicurando il servizio alla clientela in stazione, pur tra tutti i limiti imposti dalle autorità federali e cantonali. Andare al lavoro – sottolinea Claudia – era più forte di me: sentivo di dover fare qualcosa, visto che stavo bene. Il nostro diretto superiore, inoltre, si è costantemente interessato alla salute di tutte e di tutti noi. E questa attenzione ci ha fatto piacere».

CASINÒ

Bertschy

