

SEV N.12

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



SECURITRANS

Chiari passi avanti

▶ p. 2

EDITORIALE di Christian Fankhauser,
vice presidente SEV

Verso una soluzione di settore?

▶ p. 11

I mestieri dei trasporti pubblici sono appassionanti; le nostre colleghe e i nostri colleghi sono orgogliosi di fare la loro parte per il servizio pubblico. Tuttavia, ci sono tre grandi sfide che devono essere affrontate rapidamente, sia per le aziende, sia per il personale. Il pensionamento della generazione del baby boom richiederà di rendere questi lavori maggiormente attrattivi per i giovani, al fine di evitare un rischio di penuria. La natura faticosa della guida - che ha conseguenze sulla salute - richiede una soluzione settoriale per la reintegrazione, il perfezionamento e la riqualifica. Infine, l'inesorabile digitalizzazione del mondo del lavoro, sta sfidando l'impiegabilità dei nostri colleghi con lavori che stanno cambiando o addirittura scomparendo. Anche qui, le misure di formazione sul posto di lavoro potrebbero essere utili.

Dall'inizio dell'anno, sul nostro giornale abbiamo più volte tematizzato l'argomento. In questo numero, troverete a pagina 11 alcuni spunti di riflessione scoprendo come il settore dell'industria delle macchine ha creato un fondo comune alimentato da un contributo professionale per finanziare una passerella 4.0, tesa alla riqualifica professionale sul lavoro dei dipendenti adulti. Di fronte a sfide simili alle nostre, l'industria ha trovato una promettente risposta settoriale.

Per trovare soluzioni per il futuro, il SEV lancia la discussione. Il prossimo 5 novembre ha invitato vari attori del settore dei trasporti - tra cui alcune ITC - a una tavola rotonda. I problemi sono ben noti e i fatti sono chiari, ma ora dobbiamo pensare insieme a quali soluzioni possono essere trovate per garantire che sia i dipendenti, sia i datori

di lavoro ne beneficino. L'esempio delle FFS, uno dei più grandi datori di lavoro della Svizzera, e quello dell'industria delle macchine, sono fonte di ispirazione. Il CCL FFS, negoziato con il SEV, prevede un meccanismo di riorientamento professionale - in caso di riorganizzazione o razionalizzazione - e di reintegrazione professionale per motivi di salute. Un accordo sulla salvaguardia dell'occupabilità nel contesto della transizione digitale, completa il pacchetto. Le soluzioni dell'industria delle macchine possono anche servire come base per il settore dei trasporti per sviluppare una soluzione settoriale a livello locale, cantonale o nazionale.

È solo su questa scala che sia le FFS, sia l'industria hanno potuto trovare soluzioni. Soluzioni che, un ITC con meno risorse e posti di lavoro, non può facilmente offrire al suo personale.

Vice presidenza

Valérie Solano è stata eletta alla vice presidenza del SEV all'unanimità

3

Macchinisti/e

Penuria di macchinisti/e: la LPV analizza criticamente le cifre

4

Covid 19

Obbligo di test e vaccinazioni sul posto di lavoro: il punto dal profilo giuridico

6

Tassa di bollo

Quasi 70.000 firme contro l'abolizione della tassa di bollo sono state ufficialmente consegnate alla Cancelleria federale. Questa truffa costerebbe almeno 250 milioni di franchi all'anno. E non è tutto: nuovi privilegi per oltre due miliardi di franchi sono previsti per le aziende. Infine, solo circa 55 grandi aziende beneficerebbero di questi nuovi privilegi. L'Unione sindacale svizzera (USS), insieme al PS e ai Verdi, aveva lanciato un referendum dopo che il Parlamento aveva deciso di abolire la tassa sull'emissione di capitale proprio. Questo nuovo privilegio fiscale è inaccettabile: solo le aziende altamente redditizie e gli alti guadagni ci guadagnano - non un centesimo per i lavoratori.

Mobilità 4.0

Guida automatizzata e mobilità condivisa: insieme, queste due tendenze potrebbero influenzare fortemente la mobilità delle persone e il trasporto delle merci. Il risparmio di tempo, il comfort e la riduzione degli incidenti dovrebbero essere gli effetti più importanti. Da un punto di vista economico, i guadagni e i benefici totali per gli utenti e per l'ambiente sono stimati a 25 miliardi di franchi all'anno. Tuttavia, c'è il rischio che queste tendenze portino ad un aumento dell'uso dell'automobile, esacerbando così alcuni problemi sociali. Uno studio commissionato dall'ARE quantifica e monetizza questi diversi impatti.

Premi malattia

Nessun aumento dei premi di assicurazione malattia per il 2022. Ma questo annuncio dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) non deve nascondere una realtà più fondamentale: l'onere dei premi di assicurazione malattia per le famiglie è già troppo alto e continua ad aumentare, in particolare nel contesto dell'attuale diminuzione del reddito. Allo stesso tempo, le riserve delle compagnie assicurative continuano a crescere. Per molte famiglie, l'onere dei premi ha corrisposto per anni al 20% o più del reddito disponibile. È stato quindi finanziariamente insopportabile per molto tempo. E nel 2022, l'onere relativo dei premi di cassa malati continuerà ad aumentare, almeno per le molte famiglie confrontate con perdite di reddito a causa della crisi economica.



Le guardie di sicurezza (con i caschi bianchi) spesso lavorano anche di notte e spesso in luoghi remoti dove possono arrivare solo in auto.

RIPRESA DELLA SICUREZZA DEI CANTIERI DA SECURITRANS

Personale Securitrans: miglioramenti dopo trattative difficili

Markus Fischer/SEV-Info
markus.fischer@sev-online.ch

Al termine di dure trattative, che hanno riguardato soprattutto casse pensioni e salari, il SEV ha potuto ottenere miglioramenti per i circa 600 collaboratori della sicurezza dei cantieri della Securitrans SA che dal 1° gennaio verranno integrati in FFS Infrastruttura.

L'accordo ha potuto essere raggiunto il 21 settembre, dopo quattro tornate in cui il SEV ha dovuto battersi su ogni dettaglio.

Valida e cassa pensioni

Il SEV ha in particolare ottenuto importanti concessioni su Valida, il modello di pensionamento anticipato delle FFS per le professioni con sforzi fisici particolarmente intensi e retribuzioni modeste e sulla cassa pensioni:

- Il contributo per Valida del 2022 sarà assunto completamente dalle FFS. Questo andrà a beneficio di 400 dipendenti, che altrimenti avrebbero visto il loro salario netto diminuire di oltre l'1% a partire dal 1° gennaio 2022.

- I colleghi nati nel 1962 e prima riceveranno un versamento supplementare sull'aver di vecchiaia della cassa pensioni, in modo da evitare pesanti riduzioni dell'imminente rendita a causa del passaggio poco tempo prima alla cassa pensioni FFS.

Stipendio

Trattandosi di un trasferimento di attività, le FFS devono riconoscere per il 2022 ai dipendenti Securitrans gli stipendi attuali. L'inserimento di tutti i dipendenti nel sistema salariale FFS ha comunque permesso di accertare che per 480 dei circa 600 dipendenti in questione non vi sarà alcuna perdita di salario. Ad agosto 2021, 120 avevano un salario superiore a quello previsto dal sistema FFS. Per circa 80 di loro, si può supporre che, grazie a formazioni e altri provvedimenti,

al termine dell'anno di garanzia 2022 non avranno più eccedenze salariali. Per i restanti 40 dipendenti circa, i cui salari sono troppo alti per il sistema FFS, il SEV ha ottenuto i seguenti impegni:

- I dipendenti nati nel 1964 e prima ricevono la garanzia di poter mantenere il loro stipendio netto del 2021 fino al pensionamento.

- I dipendenti che a fine 2022 avranno un salario superiore al livello delle FFS, riceveranno per il 2023 un importo garantito pari al 75% della differenza. Nel 2024, questa garanzia diminuirà al 50%. Le FFS avrebbero voluto riconoscere questa garanzia solo nella misura del 50% già al 1° gennaio 2023.

Trattative difficili

«Sono state trattative difficili, in quanto le FFS erano molto restie a fare concessioni», commenta la vicepresidente del SEV Barbara Spalinger. «La difficoltà principale veniva dai tempi molto stretti, perché gli interessati dovevano firmare i loro nuovi contratti di lavoro al più tardi il 30 settembre e almeno una settimana prima volevano comprensibilmente capire a cosa andassero incontro», riferisce il segretario sindacale Urs Huber. «Dai contratti e dagli altri documenti che hanno ricevuto solo dopo metà agosto, continuavano però a emergere nuove ambiguità e durante le trattative ho spesso dubitato che la delegazione FFS fosse davvero in grado di capire i problemi dei dipendenti».

Una pressione particolare incombeva poi sui dipendenti alle soglie della pensione: «si trattava di ragionare su eventuali provvedimenti per migliorare la loro futura situazione pensionistica entro la fine di settembre», aggiunge Peter Käppler, presidente centrale AS, che ha partecipato alle trattative, così come Jan Weber, presidente centrale BAU.

Indennità regionale in sospenso

Il SEV non può capire, né accettare che le FFS abbiano semplicemente incluso l'indennità re-

gionale nel salario di base di molti dipendenti: per evitare di pagare stipendi superiori ai dipendenti in una località costosa come Ginevra, hanno semplicemente ridotto i loro salari di base nella misura dell'importo dell'indennità regionale. Quest'ultima, che dovrebbe attutire le differenze di costo della vita di alcune località, non ha così alcun effetto, se non quello contrario di abbassare i salari previsti dai contratti. "Così facendo, le FFS hanno stravolto il significato dell'indennità regionale", critica Urs Huber. Il SEV sta ora valutando la possibilità di intraprendere azioni legali, eventualmente tramite una denuncia.

Restano anche problematici alcuni cambiamenti a breve termine del luogo di lavoro, con tragitti sino a due ore e mezza in più, come quelli da Sion a Renens, per i quali si impongono soluzioni migliori.

I vantaggi di CCL FFS e LDL

Le assicurazioni ottenute di mantenere per il 2022 le stesse condizioni permettono però ai colleghi di verificare in tutta calma l'opportunità di restare alle FFS e al SEV di poter raccomandare serenamente di firmare i nuovi contratti. «Il CCL FFS offre sicuramente anche vantaggi agli ex dipendenti di Securitrans, soprattutto perché sono protetti da subito da licenziamenti per motivi economici», dice Barbara Spalinger. «CCL FFS e legge sulla durata del lavoro (LDL) migliorano anche significativamente le disposizioni di conteggio del tempo di lavoro». Il SEV continuerà a seguire la questione, con particolare attenzione alla transizione 2022/2023. Ha già avuto modo di intervenire a seguito di alcuni contratti sbagliati ed è tuttora in discussione con le FFS su alcuni punti, quali per esempio le disposizioni sull'uso dei veicoli per recarsi al lavoro, che invece di risultare dogmatiche dovrebbero portare soluzioni vantaggiose per azienda e dipendenti. Il SEV continua anche a sostenere i suoi membri con consulenze e interventi nei confronti del datore di lavoro.

DANIELA LEHMANN risponde

Quale futuro per il trasporto merci?

Il Consiglio degli Stati ha accolto il postulato «Il futuro del trasporto merci», in cui vengono poste numerose domande al Consiglio federale, ingiungendogli anche di presentare un rapporto sul tema entro il primo trimestre del 2022. Cosa ne pensa il SEV?

In linea di principio, siamo favorevoli a impartire al Consiglio federale l'incarico di presentare un rapporto sul futuro orientamento della politica di trasporto delle merci su ferrovia. Siamo tuttavia del parere che l'analisi delle domande della commissione dei trasporti dovrebbe avvenire nel contesto di un obiettivo chiaro e ambizioso di trasferimento delle merci dalla strada alla ferrovia. Per reagire adeguatamente ai nuovi appelli del gruppo intergovernativo sul cambiamento climatico, in favore di una reazione rapida e congiunta ai mutamenti climatici, occorre infatti un obiettivo di trasferimento anche per il trasporto merci interno. Il SEV non è ormai più il solo a pensare che entro il 2050 dobbiamo aver raddoppiato la quota

del trasporto ferroviario nel traffico interno, di importazione ed esportazione. Per ottenere una vera evoluzione positiva del trasporto merci, occorre liberare il traffico ferroviario dall'obbligo del pareggio dei conti, imponendogli per contro un aumento della propria quota di trasporto. Questo cambiamento è indispensabile affinché venga abbandonata l'ottica attuale che porta a chiedere quanti punti di carico merci su ferrovia debbano essere abbandonati per raggiungere le cifre nere, per finalmente concentrarsi sulle misure suscettibili di incrementare in modo sensibile e durevole i volumi di trasporto. Per avanzare verso un trasporto merci su ferrovia all'altezza delle esigenze future, dobbiamo renderci conto che abbiamo bisogno di un'offerta adeguata su tutto il territorio nazionale, che rende il trasporto merci parte del servizio pubblico, ponendolo se del caso anche a beneficio del sostegno pubblico.

Daniela Lehmann è coordinatrice della politica dei trasporti al SEV. Hai domande per il SEV? Scrivici a giornale@sev-online.ch

COMITATO SEV

Valérie Solano vice presidente Eletta all'unanimità

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

L'elezione di un membro della direzione sindacale è di solito di competenza del Congresso, tranne negli anni in cui non si riunisce. Venerdì 24 settembre, il comitato ha eletto all'unanimità Valérie Solano vicepresidente del SEV per il 1° gennaio 2022. Succederà a Barbara Spalinger che è stata in carica per 20 anni. Diamo uno sguardo a questa elezione piena di emozioni.

Sono circa le 10.30 quando Valérie entra nella stanza dove è riunito il comitato SEV. C'è una standing ovation! Il comitato ha appena deliberato dopo averla incontrata. L'emozione è palpabile. Sollevata dopo aver risposto in tedesco alle domande pertinenti del Comitato, la ginevrina Valérie Solano sa che il suo compito non sarà facile, ma si sente pronta «a raccogliere questa grande sfida». «Nel mondo contadino in cui sono cresciuta, porto con me un valore fondamentale: non fare promesse», ma il Comitato le ha chiesto quali sarebbero state le sue ricette per migliorare il reclutamento: «Bisogna fissare

degli obiettivi numerici, ma per raggiungerli ci vogliono cinque anni. Dobbiamo dimostrare che essere membri è più utile che non esserlo. Quindi non ho intenzione di dare una cifra oggi. E non la deciderò da sola, ma con le sezioni e le sottofederazioni».

Questa vicinanza con la base, questo lavoro su mandato del personale «che conosce il problema» ha guidato la segretaria sindacale ginevrina durante tutta la sua carriera professionale. A coloro che potrebbero averla vista troppo radicale dopo lo sciopero del 2014 ai tpg, ricorda questo: «Il mio ruolo è stato quello di accompagnare i colleghi e le colleghe dei tpg - cioè le maestranze - per sostenerli nella loro lotta, non per guidarli. Sarebbe stato impossibile scioperare da soli, né ordinare loro di farlo. Era la loro lotta!»

Da libraia a sindacalista

La segretaria sindacale ha convinto il comitato per tutto il suo background. Libraia di formazione, ha ottenuto una laurea in sociologia; al comitato ha spiegato perché il suo percorso professionale è stato un'opportunità: «Ero una libraia e mi sono divertita molto nel mio lavoro.

Ho anche subito un licenziamento brusco perché mi sono lamentata delle mie condizioni di lavoro. La realtà del lavoro mi mancava molto all'Università, dove alcuni ricercatori non hanno idea di cosa significhi avere un capo o avere una famiglia e non poter perdere il lavoro. Lei sa cosa vuol dire essere una lavoratrice e allo stesso tempo avere gli strumenti per leggere la parte avversa: «Per negoziare, è indispensabile conoscere gli strumenti e i ruoli di ogni parte in causa».

Ma per ottenere le migliori condizioni di lavoro, farà affidamento sulle sue capacità di ascolto e sulla sua abilità di riunire le persone. «Non ci sono solo i tpg. Quando ho iniziato a Ginevra dieci anni fa, mancavano persone di fiducia nel centro di manutenzione delle FFS o tra il personale di pulizia. Oggi, siamo ben radicati grazie al nostro lavoro sul campo, grazie al mix di professionisti e militanti».

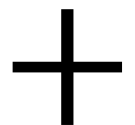
Valérie Solano, all'età di 54 anni, sarà la prima donna della Svizzera francese ad entrare nella direzione sindacale. Conserverà anche il dossier «Léman Express» che non è ancora chiuso. La più grande rete transfrontaliera in Europa ha offerto sfide tecniche, ma anche sfide di cultura sindacale e aziendale, fissando la priorità di rispettare le condizioni di lavoro ed evitare potenziali dumping salariale e sociale.

In seno alla direzione, si unirà al presidente Giorgio Tuti, al responsabile delle finanze Aroldo Cambi e a Christian Fankhauser, l'attuale vicepresidente responsabile delle ITC (Imprese di trasporto concessionarie) con il quale ha formato un forte duo quando lavoravano insieme nella Svizzera francese. In particolare, avevano fatto squadra per rinnovare un CCL molto complesso per i trasporti pubblici di Losanna e avevano collaborato alle inchieste sulla salute sul lavoro nel settore degli autobus. Questa complicità seguirà quella tra Barbara Spalinger e Giorgio Tuti, che non ha mancato di sottolineare: «Si sta voltando pagina e avremo modo di ringraziare Barbara come è giusto che sia, ma vorrei approfittare di questa elezione per sottolineare quanto sia stata buona la collaborazione in tutti questi anni all'interno della direzione: ci chiamiamo quasi ogni giorno, anche nel fine settimana, non proprio un buon esempio», ha sorriso. «Ma posso già dire che hai dato il massimo nella tua funzione con il tuo immancabile impegno». Rivolgendosi a Valérie, le ha dato il caloroso benvenuto. «Non vedo l'ora di lavorare con te! Sai coltivare la vicinanza con le persone. Al SEV, questa qualità è davvero molto importante». Mancano meno di tre mesi dalla sua entrata in funzione il 1° gennaio 2022 con la ripresa del dossier FFS. La sfida? «Perfezionare il mio tedesco, che ho potuto migliorare due anni fa durante un lungo soggiorno a Berlino».



Valérie Solano: prima donna romanda eletta alla vicepresidenza del SEV

Cinque anni dopo i Panama Papers, nuove rivelazioni dell'International Consortium of Investigative Journalists (ICIJ) mostrano come la Svizzera continui a facilitare l'evasione fiscale e il riciclaggio di denaro. Più di un terzo delle società offshore create dalla ditta panamense Alcolgal sono legate ad avvocati, fiduciari e altri consulenti svizzeri. Un'azione online lanciata da Public Eye chiede alle autorità di chiudere senza indugio le scappatoie legislative che permettono queste pratiche.



Il presidente del SEV Giorgio Tuti sarà nuovamente candidato alla presidenza del settore ferroviario dell'ETF al congresso che si terrà nel maggio 2022 a Budapest. Giorgio Tuti è presidente dei sindacati ferroviari europei dalla sua elezione nel 2017. La sua candidatura è stata approvata all'unanimità dal comitato SEV il 24 settembre. I membri del comitato SEV considerano un'opportunità per il nostro sindacato di avere il nostro presidente alla testa dei ferrovieri europei.



Giorgio Tuti durante la manifestazione Fair Transport dell'ETF nel 2019.

ANNO EUROPEO DELLE FERROVIE

Il SEV accoglie il treno speciale UE

Markus Fischer. Il 27 settembre, il SEV ha accolto in Svizzera il «Connecting Europe Express» (CEE), con il quale l'Unione europea sta richiamando l'attenzione sull'Anno europeo delle ferrovie per promuovere lo sviluppo del treno come mezzo sicuro e sostenibile. Per essere precisi, si tratta di tre treni a causa delle diverse larghezze di binari delle reti nazionali. Subito dopo aver valicato il confine, il CEE proveniente dalla Germania è stato festosamente accolto alla stazione di Sciaffusa con bandiere del SEV e della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e la sera, a Berna, anche con uno striscione di 18 metri con la scritta «Public Transport for Future».

Investire anche nel personale

Con le sue azioni, il SEV ha voluto attirare l'attenzione sul fatto che l'ampliamento urgentemente necessario della ferrovia come mezzo di trasporto rispettoso del clima, è possibile solo con personale in numero sufficiente, ben formato e motivato. «Non servono solo investimenti in calcestruzzo e acciaio, ma anche in personale», è stato il nocciolo del messaggio rivolto da Gior-



Il comitato di accoglienza del SEV alla stazione di Berna

gio Tuti, presidente SEV e presidente della sezione ferroviaria dell'ETF, alle autorità e ai politici, illustri passeggeri del treno CEE da Zurigo a Berna (vedi video), fra i quali anche la ministra dei trasporti Simonetta Sommaruga.

La spada di Damocle della carenza di personale

Entro il 2035, il 40% circa del personale ferroviario europeo andrà in pensione. Per questo motivo, le ferrovie devono essere datori di lavoro attrattivi, soprattutto per i

giovani e in particolar modo per le giovani donne, visto che attualmente la percentuale di donne fra il personale ferroviario europeo è in media inferiore al 20%.

Video per visionare l'accoglienza del SEV sui binari e a ascoltare il discorso di Giorgio Tuti, scansionare il Codice QR.



MICHAEL SPAHR

LPV/SEV

Macchinisti/e: le cifre della penuria

LPV/red
giornale@sev-online.ch

Il 27 settembre 2021 lascerà il segno. Molti treni nella regione dell'Arco lemanico sono stati soppressi e i tempi di viaggio si sono prolungati per i numerosi passeggeri che usano il treno. La situazione non ha sorpreso il SEV e la LPV, la sottofederazione del personale di locomotiva che chiede alle FFS di raddoppiare gli sforzi per formare nuovi macchinisti/e. La LPV ha fatto due calcoli.

Il cambio d'orario di dicembre si presenta critico. La normalizzazione della situazione sul fronte della carenza di macchinisti/e si fa attendere, non è una sorpresa, secondo Hanny Weissmüller, presidente dei macchinisti e delle macchiniste del SEV: «Gli errori di pianificazione sono particolarmente evidenti nella Svizzera francese e nella regione di Ginevra, perché al culmine della pandemia il Léman Express non aveva una cadenza al quarto d'ora.

Ora questa cadenza è in vigore, ma la situazione peggiorerà con il cambio d'orario di dicembre. Ci sarà infatti una frequenza ogni quarto d'ora tra Cossonay-Penthaz e Losanna, per cui il personale di locomotiva di Losanna non potrà dare una mano a Ginevra». L'attuale carenza di personale è dovuta a una circostanza prevedibile: macchiniste e macchinisti sono esausti e si ammalano, lasciando le FFS con pochissimo personale a disposizione. «Era impossibile prevedere se si sarebbero ammalati il lunedì o il giovedì, ma sapevamo che sarebbe successo», afferma Hanny Weissmüller.

Lo studio del 2005 «40 Plus»

La LPV/SEV ha conservato uno studio preliminare delle FFS del 2005 dal titolo «40 Plus». Questo studio preliminare annunciava già all'epoca una chiara tendenza: un continuo aumento dell'età media, non solo tra il personale di locomotiva; un contemporaneo e costante calo delle competenze, dovuto principalmente ai prevedibili pensionamenti, che dovevano essere compensati da giovani dipendenti.

Lo studio forniva già allora informazioni di strettissima attualità, eppure i parametri rilevati all'epoca sembrano in qualche modo non essere serviti a nulla, altrimenti si sarebbe agito prima senza attendere che trascorressero sedici anni.

Secondo le FFS, grazie all'attuale campagna di assunzioni la prossima primavera il numero di macchiniste e macchinisti in tutta la Svizzera sarà di cento unità supe-

riore al fabbisogno. A tale proposito la LPV/SEV ha fatto un rapido calcolo.

Duecento apprendisti termineranno la formazione di macchinista entro la prossima primavera.

Da questa cifra sottraiamo:

- il personale di locomotiva ultra 60enne in procinto di sottoporsi all'ultimo esame periodico;
 - le richieste di lavoro a tempo parziale; diverse richieste sono state sospese con la promessa che saranno sicuramente approvate nel 2022;
 - l'abbattimento di ore supplementari (CTS);
 - l'abbattimento di crediti di tempo (Flexa; secondo le regolamentazioni attuali, le richieste di fruizione rinviate riguardanti il 2021 dovranno essere autorizzate nel 2022);
 - i saldi di vacanze riportati;
 - il personale di locomotiva giovane che non desidera fare il primo esame periodico e che torna quindi alla vecchia professione o si trasferisce internamente;
 - i casi di burnout e di malattia;
 - il mancato superamento degli esami di categoria B e gli abbandoni durante la formazione.
- Dopo tutte queste deduzioni, alla LPV/SEV non risulta un esubero di cento macchinisti/e. O qualcuno la vede diversamente?

La pandemia ha solo ritardato l'inevitabile

La LPV/SEV è certa che se non ci fosse stata la riduzione dell'orario durante la prima ondata della pandemia e l'assenza di corse per tutti gli eventi annullati, il «grounding» sarebbe sopraggiunto ben prima. Il coronavirus non ha fatto che ritardare l'inevitabile. L'introduzione di orari come quello dei cantieri e quello estivo ha senz'altro aiutato a contrastare la penuria di personale di locomotiva. Ma da quando l'orario estivo è stato tolto a fine agosto, la carenza di macchinisti è di nuovo palese.

Anche FFS Cargo è in sofferenza

E queste considerazioni della LPV/SEV riguardano unicamente FFS Viaggiatori. Non va però dimenticato che anche FFS Cargo soffre di una grave penuria di macchinisti, fino a quindici unità al giorno. Per la LPV/SEV, la reazione di FFS Cargo a questa carenza non è ancora del tutto chiara e sarà approfondita con sollecitudine.

La LPV/SEV si chiede anche quale destino avranno le altre categorie (personale di manovra, personale dei treni ecc.) che versano in una situazione molto simile. Per inciso, anche loro sono menzionate nel suddetto studio preliminare del 2005...

La LPV/SEV resta sul pezzo!

PUBBLICITÀ



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

Iscriviti ora ai corsi Movendo 2022



sev-online.ch/corsidiformazione





L'Istituto di formazione dei sindacati

AEROPORTO DI ZURIGO

Swissport vuole integrare il settore bagagli

Peter Moor
giornale@sev-online.ch

Swissport intende semplificare la propria struttura all'aeroporto di Zurigo integrando Swissport Baggage Sorting AG, finora indipendente, nella casa madre. Un accordo con i sindacati dovrebbe fare chiarezza al riguardo. Ecco come si stanno delineando i prossimi passi.

Swissport è responsabile per numerosi servizi all'aeroporto di Zurigo, ad esempio per il check-in e la gestione bagagli dei passeggeri. Una parte di questa attività, per la precisione quella dello smistamento dei bagagli aerei dal check-in al velivolo, finora è stata gestita da un'azienda affiliata a parte, la Swissport Baggage Sorting AG (SBS). Ora Swissport vuole integrare questa affiliata nella casa madre.

Per ragioni storiche le condizioni di impiego applicate sono leggermente differenti. «Innanzitutto per quanto riguarda il tempo di lavoro», spiega la segretaria sindacale responsabile del settore Regula Pauli. In questo caso, tuttavia,

tempo di lavoro significa soprattutto salario: se per il personale SBS in futuro dovesse venire adottato il tempo di lavoro ridotto di un'ora di conseguenza, anche i salari verrebbero ridotti di conseguenza. In un accordo, ora Swissport e i sindacati interessati (SEV-GATA e VPOD) hanno stabilito che inizialmente verrà mantenuto il CCL SBS esistente, quindi senza riduzioni del tempo di lavoro e del salario.

La crisi ha colpito duramente

Il personale di Swissport e SBS lavora da circa un anno con un CCL di crisi; i collaboratori e le collaboratrici hanno dovuto fare notevoli concessioni: un'ora di lavoro in più, meno giorni liberi, più lavoro su chiamata, turni brevi negli orari di punta del traffico giornalieri. «Il personale ha approvato il CCL di crisi perché la situazione era chiaramente emergenziale, ma da allora è cambiato poco e le lamentele del personale stanno aumentando», constata la segretaria sindacale Regula Pauli.

Nel frattempo circa un quarto del personale ha lasciato Swissport, senza licenziamenti, con partenze volontarie. Per chi è rimasto la quotidianità



Il personale di SBS smista i bagagli per assicurarsi che arrivino sull'aereo giusto.

lavorativa è diventata decisamente più dura: «È vero che ci sono meno voli, ma sono molto concentrati negli orari di punta», spiega Pauli. Certi giorni sul mezzogiorno a Zurigo ci sono già più voli che nel 2019, il che comporta grossi carichi di lavoro per la preparazione dei bagagli. Tanto più che le condizioni richieste ai passeggeri hanno le loro conseguenze: «Regolarmente il personale deve smistare nuovamente le valigie già caricate perché i passeggeri non presentano i documenti necessari», evidenzia Pauli. «Questo richiede una flessibilità immensa da parte del personale!»

Azienda in difficoltà già prima della pandemia

Swissport era già in difficoltà prima dell'emergenza coronavirus a causa del forte indebitamento del proprietario cinese. Gli investitori hanno fatto sì che l'attività potesse continuare. Per la sindacalista si percepisce un cambiamento nel clima aziendale: «Le distanze si sono accorciate, e la direzione è più interessata al personale – e al partenariato sociale.» In tale ottica è stato concluso anche l'accordo sull'integrazione di SBS: «Abbiamo chiarito anticipatamente questioni che

altrimenti avremmo comunque dovuto affrontare in seguito».

Negoziati per il CCL: solo una questione di tempo

Entrambi i contratti collettivi di lavoro di Swissport e SBS presentano differenze minime tra loro, inoltre le due parti dell'azienda vengono già gestite congiuntamente e hanno anche una commissione del personale comune.

Anche le conseguenze della crisi si ripercuotono sia sulla casa madre sia sull'affiliata, infatti presso SBS è impiegato solo il personale dello smistamento bagagli, mentre quello addetto al carico/scarico fa capo alla casa madre. «Il malcontento è giustificato», afferma Regula Pauli. «Ci sono membri che auspicano una disdetta del CCL di crisi affinché vengano avviate le ordinarie trattative per il CCL. La questione non è se va negoziato un nuovo CCL, ma solo quando». Poiché la validità del CCL di crisi è legata alle cifre economiche aziendali, oggi non siamo in grado di dire quanto resterà ancora in vigore. Tuttavia, con il traffico aereo di nuovo in aumento, la pressione sul personale Swissport continua a crescere.

PUBBLICITÀ

Finalmente in pensione! E improvvisamente mancano 46 000 franchi.

Molte persone non vedono l'ora di andare in pensione, tuttavia non viene a mancare solo l'attività lucrativa bensì anche una componente importante del reddito annuale – che in Svizzera si attesta in media a 46 000 CHF.



«Sta a lei minimizzare la riduzione del suo salario.»

Prima o poi la maggior parte dei lavoratori vive una svolta interna. Nonostante lavoro e carriera, presto o tardi giunge il momento di focalizzarsi sul post-pensionamento, quando si possono realizzare

i propri sogni e porsi nuovi obiettivi. Per quanto sembri allettante questa «grande libertà», ha anche il suo prezzo. Ecco un piccolo auto-test: sa a quanto ammonterà la sua rendita AVS? Su quali prestazioni della cassa pensioni potrà contare? Dispone di una soluzione di previdenza privata, ad esempio di un pilastro 3a? Ha un patrimonio o un'eredità a cui attingere? I dati generali disponibili

sono sconfortanti. Secondo la statistica delle nuove rendite stilata dall'Ufficio federale di statistica, dopo il pensionamento gli svizzeri devono cavarsela in media con la metà del loro reddito, ossia con 46 000 CHF in meno. Mette in dubbio questo fatto? Ecco la spiegazione: cler.ch/rendita

Il nostro consiglio per non dover stringere ancora di più la cinghia in futuro: pensi bene a come organizzare la sua terza età e definisca le entrate e uscite con cui dovrà fare i conti. Dopo il pensionamento alcune spese vengono meno, come ad esempio quelle per il tragitto casa-lavoro o il pranzo fuori casa, ma magari scopre nuovi hobby, che hanno però ripercussioni sul portafoglio. I costi per affitto, assicurazioni ed economia domestica rimangono perlopiù invariati.

Ogni situazione è migliorabile

La aiutiamo volentieri a farsi una panoramica sulle sue finanze al momento del pensionamento, mostrandole soprattutto mediante una pianificazione lungimirante quali possibilità ha per migliorare la sua situazione finanziaria futura. Magari può permettersi addirittura un pensionamento anticipato. Utilizzi il suo tempo e ampli il suo campo d'azione. Ne parli con noi, meglio prima che poi!

In qualità di socio del SEV beneficia di uno sconto una tantum del 25%* sulla consulenza fiscale, la pianificazione della successione oppure la pianificazione della pensione.

La Banca Cler le dà di più!

Nel 1927 l'Unione sindacale svizzera è stata una delle nostre fondatrici. Ancora oggi curiamo un rapporto stretto con i sindacati.

Quale membro del SEV beneficia quindi di condizioni speciali. Ad esempio, per la sua abitazione di proprietà ad uso proprio le offriamo un'ipoteca a tasso fisso o variabile con uno sconto dello 0,2% sui nostri tassi d'interesse pubblicati. Se da noi dispone di un capitale minimo di 50 000 CHF, lo sconto aumenta dello 0,1%.

Scopra le condizioni che le spettano:
www.cler.ch/sev

Ci contatti!
0800 88 99 66 e kooperation@cler.ch

*I requisiti e le disposizioni nonché la nostra gamma completa sono disponibili al sito www.cler.ch/sev

MIGRAZIONE

Mattia Toto, fiero e fiducioso



Mattia Toto, un esemplare percorso di integrazione

Peter Moor
giornale@sev-online.ch

Mentre il 15 ottobre si svolge la giornata della migrazione dedicata alla digitalizzazione, vi proponiamo il ritratto di Mattia Toto, assistente alla clientela delle FFS, che ha alle spalle un percorso migratorio. La sua storia di integrazione è esemplare.

Mattia Toto nasce nel 1998 a Berna. Nel 2004, dopo la nascita degli altri due fratelli, la famiglia torna nel paese d'origine, l'Italia. «Mia madre è nata e cresciuta in Svizzera, ma mio padre voleva tornare in Italia. Restano nel Belpaese per otto anni, Mattia si diploma, ma non è veramente considerato un locale. «Mi chiamavano sempre lo svizzero», ricorda. Di nuovo con la speranza di una vita migliore, la famiglia decide di fare ritorno in Svizzera, con i bambini senza alcuna conoscenza del tedesco. Mattia deve dunque darsi da fare e seguire per due settimane lezioni intensive per poter accedere all'ottava classe a Berna.

Un percorso impegnativo

Alla fine del nono anno scolastico, la sua conoscenza del tedesco non è sufficiente per presentare una domanda di apprendistato. Dapprima frequenta un anno scolastico di preparazione alla professione Pratica e Integrazione (BSI) e poi l'anno scolastico di preparazione alla professione generale (BSA) e crede possa bastare. Dopo aver presentato altre candidature, si candida speranzoso da Login come specialista TP: «Mi ero presentato in diverse aziende per l'apprendistato, ma ciò che offrivano non era mai abbastanza, per questo non ero più tanto ottimista». Uno scorporamento più che legittimo.

Ha così dovuto superare un test, fare due giorni di prova e sostenere un colloquio finale, ma alla fine è andata bene. Di fronte alla scelta fra il treno o l'ufficio, ha finalmente deciso di optare per il treno. E da lì è partita la sua carriera.

Il ruolo dell'apprendistato

Mattia Toto è di stanza a Lucerna. L'apprendistato prosegue bene, riceve valutazio-

ni positive, e a scuola le cose vanno abbastanza bene, anche se la lingua rimane sempre uno scoglio. Alla fine supera l'esame finale di tirocinio con un voto di 4,6: «Non ero certo il migliore, ma di gran lunga nemmeno il peggiore»!

Un passaggio in Romania

Dopo l'apprendistato cambia regione. «Volevo imparare meglio il francese per padroneggiare così le tre lingue nazionali e mi sono candidato per dei posti a Friburgo e Ginevra». Da due anni è assistente clienti a Friburgo, ma continua a vivere con i suoi genitori a Berna. Nel frattempo, ha completato con successo il corso per diventare capotreno e può assumersi da solo la responsabilità del treno. Svolge esclusivamente il servizio mattutino, il che significa mettere in funzione il treno la mattina prima che parta per Lucerna o San Gallo. Inoltre, effettua anche controlli a campione, che costituiscono circa il 40 per cento del suo carico di lavoro. «Mi piace fare tutto ciò che rientra nella mia professione, ma preferisco lavorare nel traffico a lunga percorrenza piuttosto che effettuare i controlli a campione», prosegue.

Svolge il proprio lavoro con passione ed entusiasmo

Dopo cinque anni caratterizzati da alti e bassi, ora è un assistente clienti entusiasta e appassionato. «Naturalmente mi preoccupa per il futuro, ma voglio assolutamente rimanere alle FFS. Mi sono già candidato per alcuni posti come capo assistenza clienti, ma ci vuole tempo». Nel frattempo è utile seguire dei corsi, proseguire nella formazione ed essere così pronti quando arriva l'occasione giusta.

Il SEV gli ha chiesto se voleva impegnarsi nel sindacato e Mattia ha subito accettato: una nuova sfida. Molto probabilmente presto racconterà la sua storia nelle classi di formazione.

L'Italia è il suo paese d'origine, ma oggi è soprattutto la sua meta di vacanza. «Ho appena trascorso tre settimane nella regione in cui sono cresciuto; è stato appena sufficiente. Ora sono felice di essere tornato». Anche in Svizzera vive la sua passione per i viaggi; fa parte della sua professione.

COLPI DI DIRITTO

Obbligo di vaccino e test sul lavoro

§ Protezione giuridica SEV
giornale@sev-online.ch

Un datore di lavoro ha il diritto di esigere che i suoi dipendenti siano in possesso di un certificato covid? O che si sottopongano a un test? O persino obbligarli/e a vaccinarsi? Sono domande che suscitano frequenti discussioni. Ecco alcune risposte. Il certificato covid viene rilasciato a chiunque sia vaccinato, testato o guarito. La sua durata di validità varia di conseguenza. Nessun obbligo di certificato sul posto di lavoro.

Il quadro legale attuale impone il certificato covid per accedere ad alcune attività e luoghi, soprattutto pubblici. Tale obbligo non si estende però al posto di lavoro: persino negli esercizi pubblici, nei quali i clienti possono entrare solo se in possesso di un certificato covid valido, i dipendenti possono continuare a lavorare senza certificato, ma devono rispettare i piani di protezione in vigore, per esempio indossando la mascherina. In linea generale, i datori di lavoro possono controllare se i loro dipendenti hanno un certificato covid, nella misura in cui questa verifica permette di stabilire misure di protezione appropriate o implementare piani di test. Le informazioni sulla situazione immunitaria dei dipendenti o il risultato del test non possono però essere utilizzati per altri scopi e i dipendenti devono essere consultati e informati per iscritto sull'uso del certificato e sulle misure che ne derivano.

Obbligo del certificato per determinati gruppi di dipendenti

Il datore di lavoro ha tuttavia la facoltà di imporre il certificato o il test covid per alcuni settori o gruppi di dipendenti, nella misura in cui queste condizioni sono indispensabili per svolgere il loro lavoro. Questo è per esempio il caso dei dipendenti del trasporto pubblico impiegati nel traffico transfrontaliero con Stati in cui viene richiesto un certificato valido. I dipendenti devono quindi essere in grado di mostrare tale certificato all'attraversamento della frontiera. Se non sono vaccinati, devono sottoporsi al test, ma va tenuto presente che in questi casi è il datore di lavoro a dover pagare i test necessari.

Obbligo di vaccinazione nel contratto di lavoro?

Teoricamente, l'obbligo di vaccinazione o di test potrebbe anche essere incluso nel contratto di lavoro. Ciò richiede, oltre a solide

motivazioni, evidentemente anche il consenso del o della dipendente. Il SEV non è a conoscenza di contratti di lavoro individuali nel settore dei trasporti pubblici che contengano tali obblighi, poiché la questione non si è mai posta prima del covid, né della loro inclusione in nuovi contratti di lavoro.

Per introdurre questi obblighi nei contratti esistenti senza il consenso del dipendente, il datore di lavoro dovrebbe far ricorso a una disdetta-modifica. Al SEV non sono nemmeno giunte notizie di simili procedimenti, né è al corrente di sentenze giudiziarie sulla legalità di simili modifiche del contratto di lavoro.

L'unico caso noto è quello di Swiss, che ha imposto la vaccinazione al suo personale di volo, ma bisogna considerare che le compagnie aeree erano confrontate con i problemi inerenti le vaccinazioni anche prima dell'avvento del covid, poiché le disposizioni per l'ingresso in molti paesi prevedevano già l'obbligo di essere vaccinati contro altre malattie. Non sorprende quindi che il CCL del personale di cabina preveda una disposizione in merito.

Quando ci si può aspettare provvedimenti di diritto del lavoro?

Provvedimenti di diritto del lavoro, che possono andare sino al licenziamento, possono entrare in linea di conto laddove, senza motivi impellenti, i dipendenti rifiutano misure prescritte per lo svolgimento del loro lavoro dalla legge, dal contratto o dalle disposizioni, rispettivamente dal piano di protezione, emanate dal datore di lavoro.

In concreto, questo significa che chi non vuole farsi vaccinare - anche se potrebbe farlo - e che rifiuta pure i test, deve poi fare i conti con sanzioni del diritto del lavoro se, a causa di questa sua scelta, non può più svolgere l'attività prevista dal suo contratto di lavoro. Questo può per esempio essere il caso per dipendenti che non possono svolgere il proprio lavoro in modalità a distanza, oppure qualora la prestazione lavorativa si svolga a stretto contatto con persone particolarmente vulnerabili o anche laddove il o la dipendente, a causa dei suoi rifiuti, può svolgere la propria attività solo infrangendo sistematicamente il piano di protezione in vigore.

Il datore di lavoro, che ha il dovere di tutelare le sue e i suoi dipendenti, non può accettare simili situazioni. Tuttavia, nell'ultimo caso, non dovrebbe ricorrere immediatamente al licenziamento.

Per contro, coloro che non possono essere vaccinati e quindi non possono svolgere il loro lavoro o possono farlo solo in misura limitata, non dovrebbero ritrovarsi confrontati con sanzioni del diritto del lavoro.

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le tre settimane.
ISSN 2624-7836
Tiratura: edizione italiana: 2 995 copie; totale: 36 256; certificata il 6.10.2020
Editore: SEV, www.sev-online.ch
Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Michael Spahr, Tiemo Wydler
Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona; 091 825 01 15, giornale@sev-online.ch
Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa,

casella postale 1008, 3000 Bern 6, mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57.
Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi

Pubblicità: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch, SEVzeitung@fachmedien.ch,
Prestampa: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Stampa: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Prossima edizione: 5 novembre 2021. Chiusura redazionale: 26 ottobre, ore 10.00.

PARTENARIATO SOCIALE

Il personale Cargo: va meglio incluso

SEV Sindacati e aziende formano il partenariato sociale. Il Contratto collettivo di lavoro (CCL) ne è la base contrattuale: regola le condizioni di lavoro e «tutto quanto ne consegue».

Questo è nell'interesse di entrambe le parti: il datore di lavoro evita l'onere di dover chiarire innumerevoli questioni individualmente e, con il sindacato che è indipendente dal datore di lavoro, i dipendenti hanno una voce collettiva per rappresentare efficacemente i loro interessi.

Nelle riorganizzazioni i rapporti non sono sempre così chiari. Anche se la decisione di riorganizzazione è di competenza dell'azienda, nel partenariato sociale con le FFS abbiamo da anni un diritto di partecipazione, la cosiddetta «procedura di consultazione secondo le linee guida per le riorganizzazioni rilevanti per il personale». Quest'anno con FFS Cargo tali linee guida sono state riviste.

Un punto centrale della discussione riguardava quando una riorganizzazione è da considerarsi «rilevante per il personale» e quindi richiede una procedura di consultazione e quando no.

«Siamo riusciti a far sì che il concetto di «rilevante per il personale» non si limiti solo alla soppres-

sione di posti di lavoro, ma include anche i «cambiamenti significativi delle mansioni», spiega Philipp Haddorn, segretario sindacale e responsabile dei negoziati.

13 vincitori

Circa 450 colleghi hanno risposto al sondaggio sul CCL di FFS Cargo. Questa buona partecipazione dà al SEV una buona visione d'insieme della situazione e delle esigenze del personale Cargo, soprattutto in vista dei prossimi negoziati del CCL. I risultati sono attualmente in fase di analisi e pubblicheremo i punti principali a breve. Nel frattempo, ecco i vincitori del concorso di sondaggio: Flavio Brühwiler, Olten; Vincenzo Rizzo, Casnate con Bernate/I e Jürgen Zipfel, Binningen vincono Reka Check del valore di 300 CHF. Beat Bosshard, Gerlafingen; Werner Ehrbar, Ermatingen; Pierre-André Grandjean, Morges; Patrick Gregori, Morbio Inferiore; Roberto Mossi, Cadenazzo; Daniel Müller, Oberembrach; Abdurrahman Oymak, Rapperswil; Alexandre Schwab, Rueyres-les-Prés; Markus Stehrenberger, Döttingen; e Michael Stiller, Sierentz/F ricevono 30 CHF in buoni del shop online del SEV.

MACCHINISTI DEL TRAFFICO VIAGGIATORI FFS

Ritorno a una più ampia formazione

Markus Fischer. Sin dalla sua implementazione, il SEV ha sempre criticato le lacune della formazione di base dei macchinisti: troppo breve in rapporto alle competenze da acquisire e troppo concentrata su tratte e veicoli specifici. In caso di perturbazioni dell'esercizio, questi fattori possono causare soppressioni di treni, poiché al personale di locomotiva vengono a mancare le competenze necessarie, rispettivamente chi ne dispone non è impiegabile in quel momento. Ora, il CEO delle FFS ha dato l'incarico di rivedere e ampliare questa formazione.

Una prima fase della revisione ha affrontato la formazione di base con un progetto denominato «seconda formazione per il personale di locomotiva di FFS viaggiatori» (ZWALP). Il nome è dovuto al fatto che quella di macchinista è sempre una seconda formazione, dato che deve essere preceduta da un apprendistato concluso con l'acquisizione di un attestato federale di capacità o dal conseguimento di una maturità federale. Questo progetto ha in primo luogo ridefinito gli obiettivi di formazione, caratterizzati da competenze nuove e più ampie. Come ci spiega Marjan Klatt, responsabile del settore viaggiatori della SEV-LPV, il sindacato ha insistito sin dall'inizio affinché per la definizione delle esigenze concrete venissero coinvolte tutte le funzioni dell'esercizio interessate. In un pri-



mo tempo, questa richiesta era stata disattesa con l'impiego di un capo progetto esterno, che in seguito è però stato rimpiazzato da una persona interna. Secondariamente, per le singole classi di formazione sono stati definiti nuovi raggi d'impiego, ai quali sono stati attribuiti un maggior numero di tratte e di veicoli.

Questi nuovi otto raggi d'impiego comprendono generalmente più sedi del personale di locomotiva. Per esempio, il raggio "Mitte" comprende le sedi di Basilea, Olten e Aarau. La formazione pratica contempla cambiamenti tra le tre sedi, in modo da permettere di percorrere tutte le tratte del raggio, mentre la formazione teorica si svolge a Olten. Per l'impiego nelle diverse sedi,

si applicano le regole previste dal CCL, come quella per l'uso della propria auto. Il modello di lavoro adeguato continuerà a essere definito individualmente, ma Marjan Klatt specifica che «non potrà prevedere l'attribuzione a un deposito virtuale». La nuova formazione partirà a metà del 2023, in quanto il progetto ZWALP entra nella seconda fase di elaborazione di dettaglio: «dovremo aumentare le possibilità di esercitarsi e i tempi di formazione, che al momento sono troppo ridotti», spiega Klatt. Le prime classi dovrebbero poter ultimare questa nuova formazione entro fine 2024. Sino a quel momento, le FFS intendono ampliare la formazione dei macchinisti attuali nell'ambito del progetto «Avanti».

PUBBLICITÀ

La KPT abbassa i premi e offre interessanti sconti

Buone notizie: nel 2022 gli assicurati KPT pagheranno in media oltre il 3% di premi in meno per l'assicurazione di base. Questo perché la nostra cassa malati, strutturata come una cooperativa, impiega le proprie riserve e incrementa gli sconti.

Ma non è tutto: ai soci di ATA come lei e ai suoi famigliari spettano ulteriori vantaggi.

Sconto collettivo: riceve il 10% di sconto sulle polizze complementari delle cure medico-sanitarie e Natura, nonché il 5% su quelle delle spese d'ospedalizzazione.

Ancora più risparmi: utilizzando il portale clienti KPTnet beneficia del 5% di sconto online sulle assicurazioni complementari. In aggiunta, stipulando una polizza delle cure medico-sanitarie o delle spese d'ospedalizzazione di durata triennale,

la KPT le accorda uno sconto fedeltà del 6,7%.

Fino a 600 franchi con ActivePlus: con le polizze complementari delle spese d'ospedalizzazione e delle cure medico-sanitarie Comfort, ogni anno le spettano fino a 600 franchi a sostegno delle sue attività per la salute e la prevenzione. La KPT le versa infatti un contributo alle spese per abbonamenti fitness, consulenza nutrizionale e molto altro ancora.

L'ammissione alle assicurazioni complementari in questione può avvenire fino all'età di 70 anni compiuti.

Interessante? Ci contatti per una consulenza personale (kollektiv@kpt.ch / 058 310 91 11) oppure crei in proprio la sua offerta alla pagina kpt.ch/sev-online/it



kpt: la cassa malati con una marcia in più



PV TICINO E MOESANO

Vacanze ad Abano Terme per fare il pieno di energie

Dal 27 dicembre 2021 al 6 gennaio 2022

Dopo il grande successo delle ferie al mare, il Comitato PV Ticino ha il piacere di proporre un tradizionale soggiorno **allargando l'offerta anche ai colleghi e alle colleghe pensionati della VPT.**

Sono pertanto aperte le iscrizioni per le vacanze-cure termali presso l'Hotel Terme Paradiso di Abano Terme e sempre a prezzi vantaggiosi: camera doppia CHF 1'300.- per persona; camera singola CHF 1'400.- p.p.

Compreso nel prezzo: Il prezzo comprende il viaggio in torpedone, la pensione completa incluse le bevande ai pasti (1/4 vino, 1/2 acqua minerale), il cenone di San Silvestro, un accappatoio, l'uso delle piscine, della grotta sudatoria e della palestra.

Escluse dal forfait: Sono escluse le bevande supplementari e le cure; queste ultime sono da concordare e pagare direttamente sul posto. Pure esclusa dalla quota l'assicurazione annullamento; si raccomanda a chi non ne è ancora in possesso di stipularla prima dell'iscrizione.

Nota Bene: Non sono ammesse modifiche del pacchetto (ad esempio data andata o ritorno).

Assistenza e norme Covid: Chi necessita di assistenza dev'essere accompagnato

da persona di fiducia inoltre è obbligatorio essere vaccinati e in possesso del certificato COVID.

Annullamento soggiorno: A dipendenza della situazione pandemica, ci riserviamo il diritto di annullare il soggiorno in qualsiasi momento, a salvaguardia della salute di tutti i partecipanti, vi terremo informati.

Iscrizioni: Il numero massimo di camere singole è fissato a 20 e farà stato il timbro postale. Perciò per una tempestiva prenotazione delle camere, vi chiediamo di **iscrivervi entro il 7 novembre** tramite la cedola sottostante da inviare a: Eliana Biaggio, via Monte Tabor 10, 6512 Giubiasco. Tenete conto che **non si accettano** prenotazioni telefoniche.

Quale conferma della vostra iscrizione vi chiederemo un acconto di CHF 500.- p.p. **da versare entro 10 giorni** dal ricevimento della fattura.

Informazioni viaggio e ferie: Per informazioni su viaggio e vacanze: Eliana Biaggio, responsabile vacanze del Comitato; telefono: 079 326 92 94; e-mail: eliana.biaggio@hispeed.ch

Per informazioni sul pagamento: Alberto Rusconi, cassiere, telefono: 079 230 32 16.

Vacanze a Abano Terme 2021/2022: cedola di iscrizione

Dati personali: 1a persona _____ 2a persona _____

Cognome _____

Nome _____

Indirizzo _____

CAP/Località _____

Indirizzo e-mail _____

Telefono casa _____

Telefono cellulare _____

Data di nascita _____

Tipo di camera* ___ doppia ___ singola ___ doppia ___ singola

*** mettere una x nella scelta presa in considerazione**

Data _____ Firma _____

HELVETIA ASSICURAZIONI

Acquistare casa

Helvetia. Vorremmo comprare casa. Come utilizzare l'aver di previdenza per il finanziamento?

Gli averi previdenziali della cassa pensione e del pilastro 3a sono generalmente vincolati fino a 5 anni prima del raggiungimento dell'età AVS. Solo in pochi casi eccezionali possono essere prelevati in anticipo. Una di queste eccezioni è il finanziamento di un'abitazione di proprietà a uso proprio o la sua ristrutturazione. Tuttavia, vi sono alcune disposizioni da rispettare. Nel caso della cassa pensione, il prelevamento è limitato a partire dall'età di 50 anni. Il prelevamento minimo deve

ammontare ad almeno 20'000 franchi, fatta eccezione per l'acquisto di certificati di partecipazione a una cooperativa di costruzione di abitazioni. Un prelevamento è possibile ogni cinque anni. A seconda del regolamento della cassa pensione, un prelevamento anticipato non è più possibile a meno di tre anni dal diritto alla prestazione di vecchiaia. Ciò potrebbe eventualmente essere il caso già a partire dall'età di 55 anni. Inoltre, il coniuge o il/la partner registrato/a deve dichiararsi d'accordo. I riscatti sono nuovamente possibili solo dopo aver rimborsato il prelevamento anticipato.

Occorre verificare se un prelevamento anticipato riduce la prestazione della cassa pensione in caso d'incapacità al guadagno e pertanto deve essere compensato con un'assicurazione di rischio. Se l'abitazione di proprietà viene venduta, il prelevamento anticipato deve essere rimborsato, ma non necessariamente se la proprietà viene affittata, come ha recentemente stabilito il Tribunale federale. La restituzione non è prescritta se entro due anni dalla vendita si riacquista nuovamente un'abitazione. Anziché un prelevamento anticipato, è possibile anche la costituzione in pegno fino all'importo della prestazione di libero passaggio. Con la costituzione in pegno, le prestazioni della cassa pensione rimangono invariate ed è possibile continuare a effettuare riscatti. L'onere degli interessi sull'ipoteca risulta però più elevato rispetto al prelevamento anticipato, anche il debito ipotecario e i pagamenti degli interessi (deducibili

dalle imposte), sono più alti. Oltre agli averi della cassa pensione, anche gli averi del pilastro 3a o parti di esso possono essere utilizzati per il finanziamento, fino a cinque anni prima del raggiungimento dell'età AVS. In seguito, bisogna prelevare l'intero avere di un prodotto 3a sotto forma di prestazione di vecchiaia. In entrambi i casi, il prelevamento anticipato è impossibile separatamente dagli altri redditi applicando un'aliquota ridotta. Come per la cassa pensione, è possibile effettuare un prelevamento anticipato ogni cinque anni. Tuttavia, nel caso del pilastro 3a, la restituzione non è possibile. Gli averi del pilastro 3a sono considerati come risparmi propri e devono ammontare almeno al 10% del prezzo d'acquisto. Gli averi della cassa pensione vengono sommati al capitale proprio, che assieme ai propri risparmi, deve rappresentare almeno il 20% del prezzo d'acquisto.

Come per la cassa pensione, anche

con il pilastro 3a è possibile una costituzione in pegno. Inoltre, il pilastro 3a può essere utilizzato per ammortizzare indirettamente l'ipoteca, migliorando la sostenibilità nella vecchiaia. Va notato che in entrambi i casi, con un prelevamento anticipato dalla cassa pensione e dal pilastro 3a, la prestazione di vecchiaia diminuisce. In determinati casi, ciò può mettere in discussione la solvibilità nell'età di pensionamento. Per pianificare correttamente il finanziamento dell'abitazione di proprietà con l'aver di previdenza, Franco Fachinetti dell'Agenzia di Lugano e i suoi colleghi del team di consulenza dedicato al SEV restano volentieri a vostra disposizione. www.helvetia.ch/sev.

In partenariato con

helvetia

La Sua Assicurazione svizzera

ASSEMBLEA PV TICINO

Attivi nonostante la pandemia

Angelo Stroppini
angelo.stroppini@sev-online.ch

Seguitissima, come da lunga tradizione, l'assemblea della PV Ticino e Moesano, che si dimostra - una volta di più - una sezione attiva, dinamica e propositiva. Massimo Piccioli eletto all'unanimità vicepresidente.

«La pandemia ha sconvolto il mondo figuriamoci se non ha influenzato il nostro piccolo mondo». Così ha esordito il presidente della sezione Sergio Beti nella sua seguitissima relazione. Sergio Beti, classe 1931, tanta esperienza di vita e tanta militanza sindacale SEV a più livelli.

Un ferroviere che, per intenderci, ha ancora lavorato nelle fila del personale treno sugli ultimi convogli a vapore diretti a Luino. Verve e fedeltà al SEV da sempre come il precedente presidente Eligio Zappa. Certo, mi ha confidato che gli anni li sente e che vorrebbe cedere la presidenza, ma al momento ancora nessuno ha mostrato concreto interesse ad assumere la carica.

Forse questione di responsabilità gli faccio notare io. E lui colpisce nel segno dicendomi: «Ma possibile che al giorno d'oggi, quasi nessuno in ogni campo della società vuole più assumersi delle responsabilità»? Allora Sergio va avanti, sostenuto comunque da un comitato forte e unito, capace di organizzare a raffica importanti appuntamenti annuali di convivialità.

I nuovi entrati in comitato hanno portato entusiasmo e la propria esperienza maturata professionalmente e sindacalmente. Non è dunque un caso che Massimo Piccioli è stato nominato all'unanimità nuovo vicepresidente della sezione. Silvano Tognacca, dal canto suo, è stato nominato quale nuovo supplente nella commissione della gestione.

Le relazioni degli ospiti

Nella sua relazione Angelo Stroppini ha informato i presenti sui vari temi sindacali del momento e non ha mancato di esprimere riconoscenza verso tutti per la fiducia riposta nel sindacato come pure ha ringraziato tutto il comitato per l'ottimo lavoro svolto.

Il nuovo segretario sindacale Thomas Giedemann, su espresso desiderio del comitato, si è presentato in assemblea ripercorrendo il suo vissuto professionale e sindacale.



Un presidente e un comitato attivi

Da tutti, gli sono giunti auguri di successo per il suo nuovo percorso professionale.

Ad inizio assemblea, la signora Cinzia Santo di ATiDU ha presentato a grandi linee quelle che sono le difficoltà legate alla comunicazione e alla comprensione per le persone deboli di udito. Queste sono assai più di quel che si possa immaginare. Ha poi suggerito alcuni accorgimenti per ovviare a questi problemi, ad esempio guardare in faccia il proprio interlocutore mentre si parla, eliminare i rumori di fondo che possono disturbare la comunicazione, utilizzare mezzi ausiliari.

Ricordando l'importanza di proteggere il proprio udito, Cinzia ha poi elencato gli attuali importi riconosciuti da AVS e AI per l'acquisto di apparecchi acustici. Ricordiamo che l'associazione ATiDU, con sede a Bellinzona, è a disposizione di chi ha problemi di udito con un servizio di consulenza e una audioteca.

Dopo l'assemblea, i partecipanti hanno potuto apprezzare la cucina della Casa del Popolo e la cena è stata offerta dalla sezione.

Molti, disposizioni sanitarie permettendo, i prossimi appuntamenti proposti dal comitato. Dalla castagnata ad un fine anno ad Abano Terme per non dimenticare l'importante galà del pranzo natalizio in programma il prossimo 1° di dicembre.

ASSEMBLEA SEZIONALE

LPV Ticino: cambio della guardia



Thomas Giedemann (uscente), Hanny Weissmüller (presidente centrale) e Marco Magistro (nuovo presidente)

Françoise Gehring
francoise.gehring@sev-online.ch

La LPV Ticino ha un nuovo presidente: Marco Magistro, macchinista Tilo. Tante le sfide del settore illustrate alla presenza di Hanny Weissmüller, presidente centrale della LPV.

È una piccola pagina di storia che si è voltata venerdì 24 settembre a Mendrisio. Thomas Giedemann – da gennaio 2021 segretario sindacale al SEV di Bellinzona – ha trasmesso il testimone della guida della sezione a Marco Magistro. Un cambio della guardia sotto l'occhio attento della presidente centrale Hanny Weissmüller, che segna anche l'inizio di una nuova fase e di ricambio generazionale. Un passaggio di consegne che si inserisce, inoltre, in un contesto di grandi sfide contrassegnato da un clima economico, politico e sociale condizionato dalla pandemia. Il presidente uscente Thomas Giedemann – peraltro omaggiato dalla sezione – ha infatti iniziato il suo intervento ricordando gli effetti della pandemia sul settore del

trasporto pubblico. Settore che con la riduzione dell'offerta durante il primo semi confinamento, ha subito delle perdite che difficilmente potrà colmare in tempi brevi. L'utenza del trasporto pubblico, che assicura una parte degli introiti, è ancora lontana dai numeri precedenti la pandemia. Grazie al SEV, che si è mobilitato e che ha sfruttato le sue relazioni a Palazzo federale, il Consiglio federale ha deciso lo stanziamento di aiuti per il settore. Tuttavia le aziende di trasporto sono chiamate ad utilizzare prima le loro riserve.

Il SEV: fatti, non parole

Da subito il SEV aveva chiaramente detto che non dovevano essere i/le dipendenti a pagare il prezzo della pandemia; chiedendo, per esempio, di assicurare il 100% dello stipendio anche con il lavoro ridotto. Il contesto rimane tuttavia teso e difficile. «Il clima pandemico – ha spiegato Giedemann – non ha frenato le velleità di risparmio delle FFS. Gli ultimi negoziati hanno dimostrato la complessità della situazione. Essere riusciti a negoziare il prolungamento del CCL di 3

anni dando un'importantissima stabilità al personale, è senz'altro una buona cosa, nonostante il doloroso sacrificio a carico dei colleghi e delle colleghe in evoluzione salariale». Giedemann ha poi aggiunto che il punto di partenza di FFS Cargo era ben peggiore, con l'invito della capa produzione di regalare ore all'azienda in quanto a corto di liquidità. Risultato provocato più dal totale fallimento della dirigenza negli ultimi anni che dalla pandemia.

Il presidente uscente ha pure attirato l'attenzione sull'impatto della nuova galleria del Ceneri: «L'aumento della produttività e l'accorciamento dei tempi di percorrenza hanno e avranno una chiara ripercussione sulle condizioni di lavoro. Il SEV è pronto ad affrontare le sfide con l'instancabile impegno che lo contraddistingue». Portando avanti con la serietà e con i fatti, il lavoro sindacale.

Prima delle sua elezione alla presidenza della LPV Ticino, Marco Magistro si è soffermato sulla situazione di TILO, con cui si stanno avviando impegnative trattative per il rinnovo del CCL. Anche TILO, del resto, ha



40 anni di fedeltà al SEV: i tre colleghi Giuseppe Trapletti, Mirko Ferrari e Fabio Lordelli tra Thomas Giedemann (sinistra) e Marco Magistro (destra)

avuto il suo bel da fare per far fronte alla pandemia e alle sue conseguenze. Anche per i colleghi e le colleghe di TILO l'apertura della galleria del Ceneri ha avuto un notevole impatto: turni spossanti, personale sotto stress, aumento della produttività. Tutte sfide che richiedono risposte puntuali che il SEV, grazie alla sua lunga esperienza e professionalità, saprà affrontare con il consueto impegno.

Del resto i 40 anni di affiliazione di tre colleghi la dicono lunga sulla serietà del sindacato. Giuseppe Trapletti, Mirko Ferrari e Fabio Lordelli sono stati omaggiati dalla sezione per la fedeltà al SEV sotto lo sguardo soddisfatto di Hanny Weissmüller, contenta di essere giunta in Ticino per conoscere più da vicino una realtà nuova per lei. Una realtà di frontiera con tutte le sfide complesse ad essa connesse.

PREVIDENZA VECCHIAIA

In pensione a 70 anni? Non vediamo l'ora

Rete nate il 14 giugno
giornale@sev.ch

Andando avanti di questo passo, in pensione ci andremo a 70 anni. Abbiamo solo da guadagnarci. Spaccandoci la schiena, chiudendo il mercato ai/alle giovani, subendo la disparità salariale, lavorando quindi gratuitamente, compromettendo la salute in una fase della vita che dovrebbe essere dettata da altri ritmi. In fondo servire l'economia con tutti questi privilegi, dovrebbe renderci cittadine più responsabili e orgogliose di essere prese per i fondelli.

Ma sì, dai. In fondo se i nostri stipendi sono più bassi perché i lavori delle donne sono svalutati – anche se essenziali per il funzionamento della società e dell'economia – va benissimo e rispetta perfettamente i valori di un sistema giusto che riconosce alle donne il principio della parità, così a caso garantito dalla Costituzione.

Se nel 2018, considerando solo il divario salariale inspiegabile di 8200 franchi all'anno, le donne hanno perso quasi 13 miliardi di franchi, è un fatto del tutto trascurabile. Peanuts. E se nel 2016 le donne hanno svolto 5700 milioni di

ore di lavoro non retribuito – che corrisponde a un valore monetario di 244 miliardi di franchi – non c'è proprio di che lamentarsi. Il sistema continua a funzionare perfettamente. La discriminazione non esiste. E solo nella testa di qualche squinternato.

L'orario di lavoro ridotto – perché la maggior parte del lavoro domestico, educativo e di cura è a carico delle donne – è solo una questione aneddotica. Il tempo parziale è infatti una scampagnata. A ben vedere, non trovare lavoro o a lavorare a percentuali risibili, è un invito a nozze. In fondo il salario è una componente totalmente insignificante del sistema produttivo. Perché essere pagate giustamente o lavorare a percentuali decenti, se si può fare la fame e vivere nella precarietà. Tenuto conto che anche da pensionate questa mancanza di risorse inciderà sulle condizioni di vita, tanto vale sprofondare fino in fondo. Palombare tutta la vita.

Le pensioni delle donne sono in media il 37% più basse rispetto a quelle degli uomini. Perché scriverlo. Dove è il problema? Anche qui il sistema dimostra di funzionare benissimo, in base al principio di equità. La pensione media dell'AVS è di soli 1860 franchi al mese e un terzo delle donne in pensione non ha un secondo pilastro.

E ci lamentiamo? Tout va bien, Madame la Marquise...

Lamentarsi di dover andare in pensione a 65 anni – come vuole il Parlamento – quando potremmo andare a 70, è davvero un autogol. Dovremmo, anzi, rivendicare l'innalzamento perpetuo dell'età della pensione. Fino ad esaurimento delle scorte, fino ad esaurimento del proprio percorso di vita. Sai che bello servire fino alla fine le logiche economiche liberiste. Eroine «a gratis»!

Al netto dell'ironia di questo contributo – volutamente provocatorio per denunciare una situazione nettamente discriminante e per nulla esilarante – le donne sono scese in piazza ancora una volta per esprimere la propria collera. E lo scorso 18 settembre a Berna erano in migliaia a protestare. Contro la mancata parità salariale, le discriminazioni nella previdenza vecchiaia, il peso sproporzionato del lavoro non remunerato, le percentuali occupazionali fragili, gli ostacoli professionali, i pregiudizi stigmatizzanti, le forme di violenza sociali e private, gli attacchi all'autodeterminazione, la restaurazione culturale.

Continueremo a dire no all'aumento dell'età di pensionamento a 65 anni, alle politiche di au-

sterità, a un futuro che nega la piena parità, alle prese in giro del Parlamento che dimostra di NON considerare minimamente le rivendicazioni delle donne.

Continueremo a dire no a chi vuole costringere le donne al silenzio, alla rassegnazione, all'esasperazione, alla negazione.



Rispetto e parità. Ma per davvero

Lavori Ticino

11.11.2021
Assemblea ordinaria

Il Comitato Lavori Ticino vi invita all'assemblea della sezione che si terrà **giovedì 11 novembre, ore 18, presso lo Spazio Aperto a Bellinzona**. Sarà in particolare approfondito il tema della **previdenza professionale** con una conferenza dal titolo «Cassa pensione FFS: situazione e prospettive». Relazione di Aroldo Cambi, rappresentante del personale nel Consiglio di fondazione CP FFS. A seguire domande e dibattito.

Invito a tutte le sezioni: sono invitati/e tutti i colleghi/colleghe interessati/e anche delle altre sezioni ticinesi SEV.

Cena offerta.

Iscrizione: si prega di preannunciare la propria partecipazione per sms o e-mail a: Hermann Blättler, numero di cellulare 079 223 83 33 - e-mail hermannblaettler@gmail.com

Norme Covid: l'accesso è consentito nel rispetto delle vigenti norme (Covid-Pass).

Seguiranno ulteriori informazioni.

Donne SEV

26.11.2021
Giornata di formazione

«Approfittare del tempo parziale o starne alla larga»? Questo il tema scelto dalla Commissione donne del SEV per la giornata di formazione, che si terrà **enerdì 26 novembre** presso l'Hotel Bern a Berna. **Acco-**

glienza dalle 08.45, fine della giornata alle 16.40. Saranno organizzati anche dei lavori di gruppo. **1** Lavoro a tempo parziale e previdenza vecchiaia con Christina Werder; **2** L'amore e la legge: il diritto matrimoniale e le sue conseguenze con Lena Rutishauser; **3** Come evitare le trappole del lavoro a tempo parziale con Gabriela Medici; **4** Conciliare più lavori a tempo parziale Susanne Oehler. Dalle 15.30 si terrà la parte statutaria della Commissione Donne. Sarà anche tematizzata la campagna lanciata su scala europea per aumentare il numero delle donne nel settore dei trasporti.

Iscrizione gruppi di lavoro. La ripartizione nei singoli gruppi di lavoro avverrà sul posto dopo il check-in.

Iscrizione alla giornata. Essendo il numero di posti limitato si raccomanda di annunciarsi per tempo. Le iscrizioni sono accettate solo via e-mail a: bildung@sev-online.ch.

Costi. Per chi è membro del SEV o di un altro sindacato USS la partecipazione è gratuita. Gli altri partecipanti pagano CHF 250.-. Chi si iscrive alla giornata e non si presenta senza giustificazione dovrà versare una partecipazione alle spese di CHF 100.-.

Congedi. Per questa giornata, le collaboratrici FFS e FFS Cargo possono richiedere congedo formativo. Per le collaboratrici delle altre imprese di trasporto concessionarie (ITC) valgono le rispettive disposizioni interne.

AS Ticino

21.10.2021
Assemblea ordinaria

Il Comitato AS Sezione Ticino invita tutte le colleghe ed i colleghi all'assemblea generale ordinaria che si terrà giovedì 21 ottobre 2021 ore 18:30, presso il Ristorante Casa del Popolo a Bellinzona.

Ordine del giorno: 1. apertura e saluto del presidente sezionale, lista di presenza; 2. approvazione ordine del giorno; 3. nomina presidente del giorno e scrutatori; 4. approvazione verbale dell'ultima assemblea; 5. breve relazione del presidente, assegnazione dei mandati interni al comitato AS Ticino (cassiere e segretario); 6. discussione, domande al presidente centrale Peter Käppler; 7. rapporto del cassiere; 8. consegna distintivi 25° e 40° d'appartenenza a SEV / AS; 9. attualità sindacali con un collega del segretariato regionale di Bellinzona; 10. eventuali.

Al termine sarà offerto un rinfresco al quale sono invitati tutti i presenti.

Iscrizioni: annunciarsi **entro il 19 ottobre 2021** ad Albertini Attilio al seguente indirizzo e-mail: attilio.albertini@sbbcargo.com

Norme Covid: Per poter entrare negli spazi del Ristorante Casa del Popolo è obbligatorio il Pass-Covid e un documento personale, che verranno verificati prima dell'inizio dell'assemblea.

Agenda 12/21

COMITATO CENTRALE PV

Le attività riprendono con successo

Alex Bringolf, segretario centrale PV Il Comitato centrale PV ha tenuto la sua sesta riunione a Sargans, dove ha incontrato i presidenti sezionali della Svizzera orientale. Apprendiamo con piacere che le sezioni hanno potuto svolgere in modo soddisfacente le gite e gli eventi programmati. I relativi resoconti si trovano al nostro sito web, con le immagini di molti volti sorridenti.

Come avviene in altre regioni, varie sezioni lamentano le dimissioni di membri nell'imminenza del pensionamento. C'è anche chi chiede di poter rimanere nella precedente sezione attiva, anziché entrare nella PV. Una possibile soluzione verrà discussa alla nostra prossima Assemblea dei delegati.

Alcuni presidenti di sezione hanno ricevuto domande concernenti le differenti tasse per la nuova carta Reka. Roland Schwager si è quindi rivolto al SEV, nella speranza di trovare presto una soluzione che possa soddisfare tutti.

Nell'elenco dei punti in sospeso del CC PV vi sono ancora certe questioni inerenti all'AG FVP. Esse verranno riproposte ai responsabili per il trattamento, vi terremo nuovamente informati a tempo debito.

Notizie poco rassicuranti giun-



gono sul tema delle assicurazioni sociali. È appena stata lanciata una nuova iniziativa popolare dal nome accattivante: «Sì a rendite eque e sicure». Il suo promotore è una figura nota: Josef Bachmann ci aveva già provato con un'altra proposta del medesimo tenore, fortunatamente fallita. Il nuovo testo prevede ora la possibilità di «adattare» anche le rendite in corso. Gli ambienti borghesi ritengono un taglio delle pensioni come probabile. Che ne sarà allora dell'articolo 113 della Costituzione federale, secondo cui la «previdenza professionale, insieme con l'assicurazione vecchiaia, superstiti e invalidità, deve rendere possibile l'adeguata continuazione del tenore di vita abituale»? Il pre-

sidente centrale Roland Schwager invita tutte e tutti a non firmare assolutamente questa iniziativa. Mentre aveva caldamente invitato a partecipare alla manifestazione prevista a Berna il 18 settembre in difesa delle pensioni! E il suo appello è stato ascoltato, vista la presenza di molti pensionati.

Nel corso dell'autunno molte sezioni terranno le loro assemblee generali. Le rispettive date, come pure altre manifestazioni, sono riportate al sito Internet della PV. I membri del Comitato centrale partecipano volentieri a questi eventi, per informare sulla PV e il SEV. Molte grazie anche al collega Roland Julmy che tiene regolarmente aggiornato il nostro sito.

PV TICINO

Vacanze al mare con il sorriso



Eliana Biaggio, comitato PV Ticino e Moesano. Lo scorso anno abbiamo dovuto annullare il nostro soggiorno al mare per la pandemia Covid 19, anche quest'anno abbiamo rimandato dal nostro solito periodo di giugno al mese di settembre per maggior sicurezza sanitaria.

I nostri soci fedeli ci hanno sollecitato l'organizzazione di queste vacanze perché avevano voglia di mare, di compagnia, di ritrovarsi e dimenticare il lungo lockdown. Siamo partiti il 29 agosto e rientrati il 9 settembre, fortunati per aver indovinato 11 giorni di bel tempo. L'accoglienza all'hotel Beau Soleil è sempre ottima e anche la cucina ci ha soddisfatti tutti per la grande varietà.

La gara di scala 40, oramai immanicabile, organizzata da Alberto ha appassionato ed i vincitori sono:
1° Mario Bianchi

2° Alberto Rusconi
3° Marco Hefti
4° Rosanna Coduri

In spiaggia il tempo è volato perché avevamo tante cose da raccontare e da condividere come un simpatico aperitivo di gruppo. Anche all'ultimo aperitivo prima di cena in hotel con la premiazione del torneo di scala 40 tutti hanno partecipato ed hanno manifestato soddisfazione e gioia per questa vacanza e alcuni partecipanti hanno ritrovato una buona forma fisica. Un bel gruppetto, quasi ogni mattina, ha visitato i dintorni in bicicletta.

Grazie a tutti i soci e simpatizzanti per aver contribuito alla riuscita del soggiorno con la disponibilità, la simpatia e il buon umore, e grazie ai membri di Comitato Sergio, Massimo, Marco, Alberto e Giuseppe.

Vacanze da ripetere!

PV TICINO

I 100 anni di Ugo

Sezione PV Ticino e Moesano. Giovedì 9 settembre il nostro socio Ugo Mossi ha festeggiato il suo centesimo compleanno al suo domicilio a Giubiasco nella sua bella abitazione contornata da un frutteto e da un vigneto dove lui si reca regolarmente.

Ha festeggiato attorniato dalla moglie, figli, nipoti e amici. A porgergli gli auguri della Sezione SEV PV il membro di Comitato Pierino De Angelis ed ex collega di lavoro presso il Deposito delle FFS.

Ugo è entrato a far parte del Sindacato SEV il 1° gennaio 1947, quindi sono quasi 75 anni di fedele militanza e la nostra Sezione lo ringrazia per l'esempio di devozione e condivisione ai valori sindacali.



Porgiamo i migliori auguri di ogni bene e di tanta salute.

INDUSTRIE DELLE MACCHINE (MEM) 4.0

Passerella verso la riqualifica



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Di fronte al rischio di carenza di manodopera qualificata e di devalorizzazione a causa della trasformazione digitale del lavoro, le parti sociali dell'industria meccanica hanno fondato la «MEM-Passerelle 4.0 SA». Questa offerta di riqualifica per lavoratori in attività dovrebbe essere interessante per il settore dei trasporti in occasione della tavola rotonda con le ITC.

Su invito del SEV, il 5 novembre si terrà una tavola rotonda con un'ampia presenza delle ITC. Una delle questioni da discutere è come rispondere a una serie di sfide. Come possiamo evitare la situazione in cui l'unico esito in caso di malattia o di problemi fisici che impediscono di guidare, sia il licenziamento, soprattutto per i conducenti sulla cinquantina? Come possiamo mantenere l'occupabilità o pensare alla riqualifica di fronte alla trasformazione o alla scomparsa di posti di lavoro con lo sviluppo della tecnologia digitale? Ci sono già dei modi per andare avanti, naturalmente, ma vale la pena guardare come l'industria metalmeccanica ed elettrica (MEM), che impiega più di 100.000 lavoratori, ha risposto a domande molto simili creando un fondo comune e una passerella.

Prima di arrivare a una soluzione nazionale, il canton Vaud è stato uno dei primi, insieme a Ginevra, Neuchâtel e Friburgo, a cercare una soluzione di settore per più di 350 imprese.

Confrontate con le minacce di delocalizzazione e di licenziamenti massicci (Sapal nel 2000, Castolin nel 2001) che mettevano in pericolo i grandi centri di formazione, il Consiglio di Stato aveva convocato una riunione della comunità industriale vodese. In assenza di un Contratto collettivo di lavoro, questo ha spinto a chiedere allo Stato di fornire una base giuridica per la raccolta di un contributo professionale generale al fine di creare un fondo gestito su base paritaria. Ciò ha portato alla creazione nel 2004 della Fondazione vodese per la formazione e lo sviluppo professionale dei mestieri MEM.

«Mentre alcuni datori di lavoro erano inizialmente diffidenti, ora sono tutti convinti ed entusiasti», dice Yves Defferrard, attualmente responsabile del settore industria presso il comitato direttivo di UNIA ed ex segretario regionale di Unia Vaud e per un periodo presidente della Fondazione vodese. Essa permette insieme alla Confederazione di coprire, ad esempio, i costi della formazione professionale e continua, di garantire offerte di riqualifica (in particolare per i calderai della Bombardier, il cui mestiere stava scomparendo, che sono diventati cablatori) e di sostenere le campagne promozionali.

Progressi del CCL MEM 2018

A livello nazionale, durante i negoziati MEM del CCL del 2018, i sindacati hanno ottenuto una migliore protezione per i dipendenti più anziani. Questo significa che i lavoratori anziani non possono più essere buttati sulla strada. Dall'età di 55 anni in poi, i datori di lavoro devono ora

esaminare ogni proposta di licenziamento individualmente. Il periodo minimo di preavviso è stato esteso a 4 mesi, a beneficio dei dipendenti di 55 anni con almeno 10 anni di servizio.

L'ideale, ovviamente, è evitare il licenziamento. È qui che il grande progresso di questo CCL arriva nell'articolo 50: la passerella MEM 4.0, che introduce la «formazione degli adulti» e permette ai dipendenti di riqualificarsi. «L'obiettivo è quello di fornire una struttura per i lavoratori che hanno già una formazione e che hanno bisogno di ulteriore formazione o riqualifica», spiega Matteo Pronzini, responsabile del ramo MEM nella direzione del settore Industria di UNIA. E aggiunge che «il sindacato ha trovato rapidamente una convergenza con i datori di lavoro riuniti in Swissmem, che comprendono questa necessità».

Fonte di ispirazione?

Questa soluzione nazionale è stata raggiunta attraverso il CCL, che qualche anno fa ha istituito un fondo comune per la formazione continua, finanziato da un contributo professionale di due franchi al mese, la metà del quale viene detratto dal salario dei lavoratori. Questo fondo ha finanziato «La passerella MEM 4.0», fondata l'11 dicembre 2020 dai partner sociali su forma di società anonima con un capitale di 100.000 CHF. È presieduta da Stefan Wolter, professore all'Università di Berna.

Questo modello ponte può ispirare il settore dei trasporti, dove le qualifiche sono forse meno specializzate e la formazione è meno esigente in

termini di contenuto e di tempo? Il fatto che il settore si preoccupi di non sbarazzarsi di autisti logorati dalla natura faticosa delle condizioni di lavoro, permette di migliorare l'attrattiva del settore per i giovani e le donne. Questa non è la minore delle sfide per le aziende che vedranno la generazione del baby boom andare in pensione nei prossimi anni. L'industria sta affrontando lo stesso problema. Le sfide del cambiamento tecnologico e della digitalizzazione attraversano entrambi i settori. «L'industria e le ferrovie sono molto simili, per esempio nella costruzione e nella gestione dei treni, delle centrali elettriche, ecc...» sottolinea ancora Pronzini.

Attraverso la passerella, una seconda formazione o riqualifica degli adulti dovrebbe essere possibile sul posto di lavoro e portare ad un diploma formale, riconosciuto a livello federale. L'obiettivo è quello di evitare che un cambio di carriera sia accompagnato da una fase di disoccupazione. Un primo corso pilota è iniziato a metà ottobre 2020. Per Matteo Pronzini, «i primi risultati sono molto incoraggianti, anche se va da sé che il processo è ancora in fase di sviluppo e che molto resta da fare, in particolare la ricerca di fondi da parte delle autorità pubbliche».

Anche se questo progetto non è ancora completo per l'industria, le basi sono state gettate. L'industria ha ora uno strumento che le permetterà di affrontare le molte sfide future. Il fondo e «la passerella 4.0» potrebbero essere una fonte di ispirazione per il settore dei trasporti, che sta affrontando gli stessi grandi mutamenti.

**IL CIELO PUÒ ATTENDERE**

Eric Roset

Spesso, quando i miei impegni lo permettono, e come molti ginevrini, mi piace andare a camminare sulla "nostra" montagna, Le Salève. A piedi, in bicicletta, ma troppo spesso in macchina, questo pezzo di roc-

cia attira le folle. Siccome la funivia non riaprirà prima della primavera del 2023, possiamo sperare nel ritorno della Funicolare del Salève, che ha funzionato dal 1892 al 1935? In ogni caso, all'inizio dell'autunno

2021, quando la giornata volge al termine e la montagna ritrova la sua tranquillità, il cielo comincia a somigliare a un acquerello e un ultimo parapendio inizia il suo volo su Ginevra. Clic clac!

?

QUIZ

Una lettura attenta e il gioco è fatto

- 1. Quale dossier assumerà la nuova vicepresidente del SEV Valérie Solano?**
a. TPG
b. FFS
c. ITC
- 2. Quanti dipendenti passeranno da Securitrans alle FFS il 1.1.2022?**
a. 250
b. 480
c. 600
- 3. Le FFS stanno rivedendo la formazione del personale di locomotiva. In questo contesto il SEV ha chiesto:**
a. Un project manager esterno e indipendente.
b. Il coinvolgimento dei dipendenti di tutte le funzioni interessate.
c. Un periodo di formazione più breve.
- 4. Dove si terrà la riunione della Svizzera centrale della VPT il prossimo 20 novembre?**
a. Coira
b. Lucerna
c. Bienne
- 5. Che cosa ha chiesto Giorgio Tuti al ricevimento del Connecting Europe Express?**
a. Entro il 2035, il 40% del personale ferroviario deve poter andare in pensione.
b. Una quota di donne del 20% a livello europeo per il personale ferroviario.
c. Investimenti non solo in cemento e acciaio, ma anche nel personale ferroviario.

Potete rispondere alle domande del concorso entro
martedì 26 ottobre 2021;

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 dei **Reka Check per un 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 11/2021:
c/b/a/d

I buoni libro per un valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Yvan Tercier**, Zurigo, membro AS Berna.

SULLE ORME DI...

Fabio Errico, pilota



Fabio Errico sul «Weggis»: l'acqua è un elemento che lo accompagna sin dall'infanzia.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

In realtà era solo il piano B. Ciononostante Fabio Errico lavora con passione come capitano per la compagnia di navigazione del Lago dei Quattro Cantoni (SGV). Tuttavia il suo è stato un cammino non certo privo di ostacoli.

Eccolo sul ponte orgoglioso e sorridente mentre il suo battello arriva a Vitznau. Fabio Errico mi ammicca e poco dopo sta già salutandoci anche i passeggeri sul pontile pronti a imbarcarsi sul «Weggis». Per i suoi 36 anni Fabio ha già alle spalle una vita movimentata.

Terzogenito di una famiglia italiana, è nato nel 1985 a Jona. Suo padre è arrivato in Svizzera nel 1958 come lavoratore straniero, seguito presto anche dalla madre. Fabio è nato molto tempo dopo le due sorelle maggiori, alle quali deve molto. Ma di questo ne parleremo dopo.

Sin da piccolo ha sempre amato l'acqua, la natura e il mare. Le vacanze estive le trascorreva con la famiglia in Italia al mare. Per Fabio equivalevano a cinque settimane in e vicino all'acqua, il suo elemento. La sua carriera professionale probabilmente è iniziata già qui. Fabio aveva 12 anni quando i genitori sono andati in pensione e hanno fatto ritorno in Italia. Fabio li ha seguiti lasciando per la prima volta l'ambiente in cui è

cresciuto per ricominciare una nuova vita in un'altra località. In tale occasione ha perso anche il suo permesso di domicilio C in Svizzera, cosa questa che gli complicherà la vita successivamente. Dopo aver frequentato la scuola dell'obbligo in Italia Fabio ha deciso di proseguire gli studi all'istituto tecnico nautico per i trasporti marittimi di Gallipoli completando una formazione nautica che contempla anche temi quali navigazione, meteorologia, maree, navigazione astronomica e diritti dei trasporti in alto mare. A 19 anni ha conseguito il diploma di perito per il trasporto marittimo. Era in procinto di diventare un calciatore professionista, il suo piano A. Ha giocato nel Lecce, poi in vari club di tutta Italia. Fino a quando fisicamente non ha più retto. A causa di lesioni muscolari, è stato costretto ad appendere le scarpe al chiodo e ad abbandonare prematuramente la sua carriera calcistica per riorientarsi professionalmente.

Nell'agosto 2008, non vedendo più un futuro per sé in Italia, è tornato in Svizzera dalle sorelle dove, senza un permesso di soggiorno, si è sentito straniero per la seconda volta. Nell'anno della crisi economica non riusciva a trovare impiego fisso e presto ha iniziato a sentirsi frustrato. Finché una delle sorelle gli ha fatto notare che la SGV stava cercando dei marinai. Ma la sua candidatura è stata respinta – perché non conosceva il francese. La sorella lo ha motivato a insistere e a proporre di aggiornare le sue cono-

scenze scolastiche. La perseveranza paga e dopo una giornata di prova su una nave SGV, Fabio era entusiasta. E lo stesso vale per la SGV, che infine lo ha assunto. Più tardi Fabio apprenderà che la questione del francese era solo un pretesto per rifiutare la sua domanda e che per l'azienda il problema era più che altro la sua cittadinanza straniera. Ora sono dieci anni che Fabio lavora come capitano sul Lago dei Quattro Cantoni. Da quest'anno anche come caposquadra responsabile per il «suo» battello, il «Weggis». «Amo il mio lavoro e oggi non posso immaginare di andare in pensione un giorno e di non stare più quassù», afferma ridendo. Ogni giorno è diverso e ricco di esperienze fantastiche. Per Fabio questo non è solo un lavoro per sopravvivere. La sua passione per questa professione si percepisce chiaramente durante tutta la conversazione. Eppure non sono mancati durante la sua carriera momenti in cui ha nutrito dei dubbi. Ad esempio dopo cinque anni dall'inizio di questa attività, quando gli era stato detto che era troppo motivato e zelante e che in questo modo avrebbe potuto «infastidire» i superiori. «Questo mi ha fatto pensare a qualcosa che ancora oggi non ho elaborato completamente», racconta il riflessivo 36enne.

Per Fabio ci sono tre pilastri nella vita professionale: tempo libero, salario e passione. «Posso rinunciare a uno di questi, se gli altri due sono ben saldi. Ma se ne manca anche solo uno, allora

non va.» A volte ci si approfitta persino del fatto che l'equipaggio svolga con piacere il proprio lavoro. «Allora l'azienda pensa di poter ridurre salario e tempo libero, ma ovviamente così non funziona», spiega il capitano.

Fabio dice quello che pensa ed è consapevole che in questo modo a volte può risultare anche «scomodo». Ma servono persone che facciano valere le proprie ragioni. Con il suo atteggiamento e la sua dedizione sarebbe il candidato ideale per svolgere un ruolo attivo nel SEV. «Ci ho già pensato e sarei felice di impegnarmi per i miei colleghi e le mie colleghe e i nostri diritti. Ma attualmente non ne ho le competenze né il tempo.» Fabio è un membro convinto del SEV sin dall'inizio della sua carriera di capitano e descrive il SEV come «il mio angelo custode sempre presente quando ne ho bisogno». Non esclude di poter rivestire un ruolo più attivo in futuro.

Fabio vive con la moglie e le due figlie a Ebikon. La sua seconda grande passione – il calcio – non la può più coltivare perché gli orari di lavoro non gli consentono di allenarsi regolarmente. Resta comunque uno sportivo. E dopo la sua esperienza con la lingua francese, anche le lingue straniere svolgono un ruolo importante nella sua quotidianità. Vuole essere pronto per eventuali sfide lavorative future e rinfresca regolarmente le sue conoscenze linguistiche. Il suo bagaglio culturale si è arricchito anche di nuove lingue, come il portoghese.

DOLCETTO O SCHERZETTO?

Bertschy

