



Testo di orientamento sulla politica contrattuale e sindacale

Per definire una politica contrattuale dalle basi solide, il SEV si orienta alla propria politica sindacale. Attualmente, trattiamo e firmiamo 76 contratti collettivi di lavoro (CCL) nel settore dei trasporti, tra i quali quello delle FFS che, grazie alla sua portata, ha un ruolo fondamentale per tutto il settore ferroviario, garantendo il partenariato sociale. Il SEV impone anche le condizioni standard nei settori della navigazione, dei bus e dell'aviazione. Questa coerenza contrattuale rende il nostro impegno sindacale decisivo anche in seno all'Unione sindacale svizzera, dove il SEV è un partner rispettato ed ascoltato, anche per quanto concerne la strategia dei trasporti. Grazie al suo impegno nei trasporti pubblici, il SEV agisce in favore di un servizio pubblico forte e di qualità.

Il SEV fa valere la propria influenza anche presso la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ETF: dobbiamo infatti far uso di tutte le possibilità dateci dal nostro ruolo centrale nel cuore dell'Europa per evitare di subire semplicemente la politica dell'UE. Partecipando attivamente agli organi dell'ETF, il SEV contribuisce a plasmare le condizioni quadro della politica dei trasporti europea. Grazie alla sua coerenza e alla sua tenacia, il SEV è considerato da tutti gli attori come la principale e più potente organizzazione sindacale del settore dei trasporti e può utilizzare questa sua influenza in modo mirato.

Rivendicazioni basate sulle necessità di lavoratrici e lavoratori

In piena crisi sanitaria, i CCL negoziati dal SEV si sono dimostrati sufficientemente solidi da scongiurare peggioramenti delle condizioni di lavoro e di salario. Dopo oltre dieci anni, assistiamo ad un ritorno dell'inflazione che porta una situazione inedita. Si tratta ora di evitare ogni perdita di potere d'acquisto e di esigere la compensazione del rincaro. Il SEV basa i suoi interventi presso le aziende sulle richieste dei propri membri, che sono poi chiamati a convalidare il risultato delle trattative.

Il SEV si è attenuto a questa politica solida e coerente di consultazione della base anche per affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro a seguito della crisi del Corona virus, in particolare per integrare le condizioni quadro per il telelavoro nei CCL.

Da anni, il SEV si impegna nell'ambito dei CCL esistenti su temi come la malattia e l'inabilità lavorativa. Abbiamo provveduto a sensibilizzare i datori di lavoro, ma in assenza di soluzioni comuni, dobbiamo ora ampliare e approfondire le nostre proposte. Vogliamo anche trovare soluzioni ai casi di inabilità professionale legate al posto di lavoro o derivanti da processi di

digitalizzazione e automazione. Tra i nostri obiettivi prioritari, vi sono soluzioni nel campo della formazione permanente e del pensionamento anticipato.

Nuove strategie per acquisire membri

Il SEV, con le sue sottofederazioni e sezioni, sviluppa strategie concrete per considerare le richieste e rivendicazioni dei giovani e delle donne. Il SEV deve infatti prestare particolare attenzione a donne e giovani, che rappresentano l'avvenire e, in quest'ottica, devono essere coinvolte/i il più presto possibile nell'attività del sindacato. La partecipazione di lavoratrici e lavoratori giovani fa in modo che i CCL prevedano e regolino nuovi modelli di lavoro, basati sul tempo parziale, su una miglior compatibilità tra vita professionale e privata e la possibilità di modulare la carriera, variando il grado d'impiego a seconda dell'evoluzione della propria vita privata.

Rafforzare il tasso di sindacalizzazione per salvaguardare la qualità dei CCL

Il SEV presenta un elevato grado di sindacalizzazione, ma deve comunque ulteriormente rafforzarlo per essere in grado di respingere peggioramenti delle condizioni di lavoro e, soprattutto, di migliorare le disposizioni dei CCL.

Per mantenere la propria forza, il SEV deve invertire la tendenza all'erosione dei propri effettivi. Nel 2021 vi è stata una prima reazione, con un aumento del numero di membri che sta continuando anche nel 2022. Per continuare in questa direzione, il SEV ha adottato dal 2022 una nuova strategia di reclutamento che ora va applicata presso tutte le aziende.

Vogliamo consolidare e ampliare i nostri sforzi, specialmente presso le FFS. Gli imminenti pensionamenti significano rinnovamento e ringiovanimento tra i ranghi del personale e il SEV deve marcare presenza per ricordare come le condizioni di lavoro siano conquiste che necessitano del loro impegno per esser mantenute. Per il SEV, un lavoro di reclutamento sistematico e rigoroso è di fondamentale importanza per le sezioni e le sottofederazioni, senza per questo trascurare l'assistenza ai membri attuali, che deve comprendere la valorizzazione dell'importanza di rimanere nel sindacato anche dopo il pensionamento.

Per reclutare membri con azioni specifiche, rinforzando la rete delle e dei fiduciari, occorre una presenza costante del SEV sul terreno e sui posti di lavoro, ma anche un'offerta di prestazioni di qualità, a livello individuale e collettivo.



Testo di orientamento sulla protezione della salute e la sicurezza sul lavoro

Nemmeno sei mesi dopo il nostro ultimo congresso, a inizio gennaio 2020, è scoppiata la crisi del Corona virus, che ha costituito una prova durissima per il personale del trasporto pubblico, tenuto a essere a disposizione e a fornire le sue prestazioni alla popolazione durante l'intero periodo. In un contesto simile, contraddistinto dapprima dallo sbigottimento e in seguito dalle incertezze, dalle costrizioni, dalle emozioni e dagli oneri fisici e psichici, le regole di protezione della salute e di sicurezza sul posto di lavoro hanno assunto un'importanza senza precedenti, anche perché nuove forme di lavoro adottate a seguito della pandemia, come il telelavoro e le videoconferenze, non esulano dalle norme legali e contrattuali sul lavoro. Anzi!

La pandemia: conseguenze sulla protezione della salute e la sicurezza sul lavoro

Iniziamo col ricordare che, secondo l'articolo 6 della legge sul lavoro e l'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19, i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare la protezione della salute di lavoratrici e lavoratori e ad applicare misure di prevenzione sul posto di lavoro. Devono quindi prendere tutte le misure idonee e adeguate alle condizioni tecniche ed economiche dell'azienda. Il SEV controlla anche che vi sia una parità di trattamento nell'applicazione di provvedimenti di protezione, elaborati considerando i rischi e nel rispetto del principio « STOP ».

Il principio « STOP » è composto da quattro elementi: « S » per Sostituzione ; « T » per provvedimenti tecnici ; « O » per provvedimenti organizzativi e « P » per provvedimenti di protezione individuale:

1. Render possibile il rispetto della distanza necessaria per evitare contagi (per esempio tramite il telelavoro);
2. Se ciò non è possibile, prevedere barriere tecniche, come separare i posti di lavoro o posare pannelli di separazione ecc.;
3. Se ciò non è possibile, prendere provvedimenti di carattere organizzativo, come dividere il personale in squadre;
4. Se ciò non è possibile, ricorrere a protezioni individuali: abiti di protezione, maschere, guanti ecc.

Il SEV chiede anche il prolungamento dei provvedimenti per la **protezione del personale vulnerabile**; che l'abbandono di questi provvedimenti sia preceduto da un termine di preavviso sufficientemente lungo e che i partner sociali vengano obbligatoriamente consultati in caso di modifica delle regole di protezione.

Nell'ambito del **telelavoro**, sia esso obbligatorio o facoltativo, il SEV chiede che il personale possa beneficiare di condizioni di lavoro rispettose dei principi di ergonomia e di igiene. Nei casi di telelavoro obbligatorio, il personale interessato deve inoltre beneficiare di un sostegno finanziario adeguato per la mobilia e gli strumenti informatici.

Per permettere al personale di svolgere le proprie funzioni nel rispetto delle regole di igiene e di salute sul lavoro, i **datori di lavoro devono informarlo** in modo esaustivo sulle regole per la salute e la sicurezza, sulla durata del lavoro, sulla sua registrazione e la sua organizzazione, sul diritto a non essere raggiungibili, sui provvedimenti adottati per i contatti tra i team, sulla protezione dei dati e i provvedimenti in caso di guasti e perturbazioni.

Al personale dei settori operativi, chiamato a svolgere il proprio lavoro anche all'estero (nel traffico transfrontaliero) deve essere riconosciuto quale tempo di lavoro tutto il tempo necessario per soddisfare i requisiti di salute richiesti dalla rispettiva nazione. Le misure di protezione della salute devono essere definite in modo da risultare valide nella stessa misura per viaggiatori e personale. Questi provvedimenti di protezione per il personale devono essere considerati prioritari ed essere anteposti alle considerazioni di carattere economico dell'azienda.

Una soluzione settoriale per le persone dalla salute compromessa

Le difficoltà insite nelle professioni del trasporto pubblico hanno spesso ripercussioni sulla salute del personale. Il SEV chiede quindi l'elaborazione di una **soluzione settoriale nei campi della formazione continua, della reintegrazione e della riconversione professionali**. È anche imperativo che questa soluzione possa fornire alle e ai dipendenti interessati una **garanzia d'impiego**, sul modello di quanto praticato presso le FFS.

Nelle piccole ITC è spesso difficile individuare soluzioni per la reintegrazione interna all'impresa. Si impone pertanto la ricerca di una soluzione a più vasta scala come, per esempio, un **«pool d'impiego»**, che potrebbe essere creato a livello regionale. Per quanto riguarda i provvedimenti di formazione, di perfezionamento, di trasferimento o di riconversione, la soluzione va ricercata a livello nazionale, tramite la creazione di un **fondo paritetico per il settore dei trasporti pubblici**, idealmente finanziato da datori di lavoro, salariate/i, assicuratori (AI, SUVA) e, possibilmente, anche da altre istituzioni pubbliche.

Salute sul posto di lavoro

Dopo le edizioni del 2010 e del 2018, a inizio 2022 il SEV ha svolto un nuovo **sondaggio sull'evoluzione delle condizioni di lavoro e sullo stato di salute degli autisti di bus** al quale, per rendere i risultati ancora più pertinenti e rappresentativi per tutto il settore, hanno partecipato anche i sindacati VPOD, con le sue sezioni di trasporto urbano della Svizzera tedesca e Syndicom, che organizza i conducenti di Autopostale.

L'altra novità è costituita dal fatto che i risultati sono stati analizzati da Unisanté, in modo da fornire a questo sondaggio un valore scientifico con valenza statistica.

Il mantenimento della salute sul posto di lavoro è una responsabilità fondamentale delle aziende. Il SEV continua a battersi affinché questi principi siano ripresi da ogni CCL e siano seguiti da misure concrete, che non riguardano solo i posti di lavoro, ma anche i locali di pausa e di riposo, la lotta contro lo stress e le pressioni psichiche derivanti dal fatto di essere raggiungibili in permanenza (telefoni cellulari), la promozione dell'uguaglianza e la protezione da ogni discriminazione.



Testo di orientamento sulla politica sociale

Il SEV segue con la massima attenzione le questioni riguardanti le assicurazioni sociali. Lo Stato sociale è uno dei pilastri della nostra società, poiché permette una più corretta ripartizione della ricchezza e una retribuzione adeguata della produttività generata dalle lavoratrici e dai lavoratori. Secondo il SEV, deregolamentare significa smantellare lo Stato sociale e incrementare le ingiustizie. Invece, occorre consolidare i patti generazionali e la solidarietà sociale in seno alle aziende.

Il SEV si fa carico delle rivendicazioni raccolte in superficie, anche la di là dei CCL

Spesso è la salute ad impedire di continuare a svolgere la propria professione, in particolare per le conducenti e i conducenti di veicoli. Si impone quindi l'adozione di una «soluzione settoriale» e il SEV sta tentando di convincere le aziende dei trasporti pubblici a considerare la possibilità di finanziare il pensionamento anticipato. Allo stesso tempo, il SEV si impegna affinché i giovani che accedono al mercato del lavoro vi possano trovare le stesse condizioni di lavoro e le stesse prospettive di rendita dei loro predecessori. Una definizione corretta dei processi di transizione resi necessari dall'avvento della digitalizzazione e dai cambiamenti climatici richiede il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli impieghi che scompaiono vanno sostituiti con nuovi impieghi ad elevato valore aggiunto. Il SEV si sta battendo a favore di un'evoluzione in tal senso.

Premi di cassa malati sostenibili per tutti

I continui aumenti dei premi di cassa malati stanno intaccando pesantemente il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. Unitamente all'USS, il SEV deve impegnarsi a favore di una soluzione che permetta di sgravare e migliorare la situazione delle economie domestiche.

Contro il ridimensionamento del sistema previdenziale

Per molte persone, il sistema di previdenza per la vecchiaia, basato prevalentemente su due pilastri, non è più sufficiente per disporre di un reddito adeguato al termine di una lunga vita di lavoro. Quanto promesso dall'AVS non viene ormai più mantenuto, anzi: è addirittura rimesso in discussione. Il SEV si sta battendo con tutto il suo peso per un'evoluzione positiva e, assieme all'USS, lotta per rafforzare l'AVS: innanzitutto con l'iniziativa popolare per una tredicesima mensilità AVS, che permetterebbe di migliorare la situazione finanziaria delle persone più povere, molte delle quali sono donne, nella terza età; quindi con l'iniziativa popolare «Rafforzare l'AVS grazie agli utili della Banca nazionale», che permetterebbe di assicurare il finanziamento a lungo termine dell'assicurazione più equa della nostra previdenza per la

vecchiaia. Il SEV si impegna al massimo in questa «lotta per le rendite», perché non possiamo lasciar cadere la promessa alla base dell'istituzione dell'AVS: garantire alle pensionate e ai pensionati un'esistenza dignitosa.

Secondo pilastro

Le rendite delle casse pensioni sono in calo da anni. Il secondo pilastro è finanziato secondo un sistema di capitalizzazione. Ciò implica che, per soddisfare le aspettative di rendita, si deve far capo a introiti conseguiti sul mercato dei capitali. Gli ultimi anni, caratterizzati da bassi tassi di interesse, ci hanno imposto riduzioni delle rendite che solo nei migliori dei casi abbiamo potuto contenere tramite misure di attenuazione. Ora dovremmo essere giunti al termine dell'evoluzione al ribasso dei tassi di conversione. Negli ultimi dieci anni, la maggior parte delle casse pensioni ha saputo perseguire una strategia di investimenti equilibrata, che ha permesso rendimenti molto interessanti dell'ordine del 5 per cento; inoltre, riscontriamo tendenze inflazionistiche che dovrebbero portare ad aumenti dei tassi d'interesse.

Le casse pensioni che hanno saputo muoversi abbastanza bene si ritrovavano, a fine 2021, nella confortevole situazione di un grado di copertura superiore al 110 per cento. La situazione generale era quindi nettamente più positiva, anche grazie a riduzioni dei tassi di conversione che hanno sgravato i rispettivi conti d'esercizio. A pagare un prezzo elevato per questa evoluzione sono però stati gli assicurati, sotto forma di una bassa remunerazione degli attivi e di rendite ridotte per i neopensionati, spesso chiamati a pagare anche contributi di risanamento necessari per rimediare a errori di altre persone che avevano adottato strategie di investimento azzardate.

Nel 2022, a causa della guerra e dei prezzi dell'energia, stiamo assistendo a forti reazioni dei mercati finanziari, che dovrebbero però esaurirsi non appena arriveranno notizie migliori.

Quando ciò avverrà, buone posizioni di partenza dovrebbero permettere agli assicurati di partecipare agli sviluppi positivi, sotto forma di versamenti in caso di gradi di copertura più elevati o di aumenti delle partecipazioni alle performance negli anni di borsa positivi. Per finire, nell'ambito della gestione dei loro portafogli, le casse pensioni dovrebbero dar prova di responsabilità sociale ed ecologica, con investimenti sostenibili e in grado di soddisfare elevate esigenze etiche.

Rivendicazioni per le casse malati

- Il SEV si impegna a fianco dell'USS per un sistema e per soluzioni che alleviano le difficoltà e migliorano la situazione di tutte le economie domestiche, se necessario includendo il sistema di sussidi ai premi individuali.

Rivendicazioni per la previdenza vecchiaia – AVS

- Difesa dell'età di pensionamento di 65 anni.
- Impegno nella campagna di voto a favore dell'iniziativa per una tredicesima AVS.
- Sostegno all'iniziativa per il rafforzamento dell'AVS grazie agli utili della Banca nazionale.
- Verifica del sistema di indice misto per la compensazione del rincaro per le rendite AVS/Al.

Rivendicazioni per la previdenza vecchiaia – LPP, a medio termine

- Il SEV, come l'USS, respinge la più recente proposta delle camere e si impegna in favore del compromesso originale proposto dalle parti sociali.
- Se necessario, il SEV sosterrà il referendum contro una riforma della LPP insoddisfacente
- Nell'ambito di ulteriori riforme a medio termine, il SEV si impegnerà per:

- una migliore tutela delle donne nell’ambito del secondo pilastro;
- Migliore considerazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale tramite la riduzione o la soppressione degli importi di coordinamento;
- Introduzione di modelli di partecipazione che permettano aumenti delle remunerazioni e supplementi sulle rendite in caso di buona salute finanziaria della cassa pensioni.
- Applicazione sistematica dei criteri di sostenibilità ESG (Environment, Social, Governance).

Rivendicazioni per la previdenza vecchiaia – prestazioni complementari

- Miglioramento delle prestazioni complementari ed estensione dell’esenzione fiscale ai redditi AVS.



Testo di orientamento sulla digitalizzazione

La digitalizzazione quale opportunità per il personale

In linea di massima, il SEV ha un approccio positivo nei confronti dell'evoluzione digitale in atto, a patto che sia la tecnica a essere posta al servizio del personale e non viceversa. L'automazione e la digitalizzazione comportano la scomparsa di alcune attività e ciò genera comprensibili paure ed incertezze. Il personale interessato deve essere rassicurato che questa evoluzione non gli farà perdere il posto di lavoro, ma che anzi gli offrirà nuove prospettive. Le aziende devono anche assumersi le loro responsabilità di ordine etico e sociale nei confronti dei proprietari e della clientela. Per questi aspetti, e per quello della partecipazione da parte del personale agli utili derivanti dagli aumenti di produttività, occorrono soluzioni elaborate da tutta la società.

Numerosi modelli di impiego in questo mondo del lavoro fortemente digitalizzato comportano allentamenti dei rapporti di lavoro, trasferimenti di responsabilità sui dipendenti, minor sicurezza per quanto riguarda stipendio e prestazioni previdenziali, aumenti dei requisiti di flessibilità sul posto, sui contenuti e sull'orario di lavoro, nonché soppressioni di posti e trasferimenti. Per compensare l'intensificazione delle esigenze nei confronti delle e dei dipendenti, bisogna riflettere a una riduzione della durata del lavoro.

Occorre una soluzione per il settore

Il futuro del trasporto pubblico comporta sfide importanti. Il cambiamento demografico e la crescente velocità dei cambiamenti obbligano le aziende a sforzi per mantenere quante più persone possibile nei processi lavorativi. I e le dipendenti non dovranno solo dimostrarsi all'altezza delle esigenze specialistiche, ma dimostrare competenze sociali e personali e affrontare le sfide della quotidianità lavorativa in buona salute. Numerose inchieste e ricerche dimostrano però che le evoluzioni dei carichi psicosociali sono piuttosto negative.

È quindi anche nell'interesse delle aziende di fare in modo, tramite provvedimenti compiuti di formazione, che il maggior numero possibile di dipendenti possa rimanere presso la loro o un'altra azienda del settore.

Il SEV si è posto l'obiettivo di sviluppare, assieme alle aziende, una valida soluzione di settore, in particolare per i dipendenti con un'incapacità al lavoro o di svolgere la propria professione, per coloro il cui posto di lavoro è minacciato dai cambiamenti strutturali o che non sono in grado di adeguarsi all'evoluzione digitale.

Permettere di migliorare le proprie competenze professionali

Oltre alla responsabilità del proprio futuro, le aziende devono anche assumersi quella di dare la possibilità ai e alle loro dipendenti di adeguarsi ai cambiamenti in atto. Questi ultimi comportano la creazione di nuovi profili professionali, nonché la modifica o la scomparsa di quelli attuali. Il SEV chiede quindi una stretta collaborazione tra i partner sociali per accompagnare questa evoluzione.

Il SEV si impegna inoltre per la formazione di base e continua, ma anche per l'acquisizione di ulteriori qualifiche. Questi processi devono considerare che non tutti padroneggiano gli strumenti digitali di formazione. In questo contesto, si rivela anche molto importante la considerazione delle competenze acquisite nella pratica e dei certificati esteri.

Introduzione e revisione di nuovi mezzi digitali di lavoro

Il personale deve essere coinvolto il più presto possibile nell'introduzione e nella modifica di nuovi mezzi digitali di lavoro. Il personale deve ricevere il tempo necessario per lo studio e l'eventuale uso di strumenti privati deve essere indennizzato. Infine, bisogna designare in modo chiaro un'istanza raggiungibile in tempi brevi in caso di problemi sul lavoro quotidiano

Sviluppare i contratti collettivi di lavoro

Il SEV chiede che i contratti collettivi di lavoro (CCL) prevedano disposizioni quadro che definiscono condizioni di lavoro il più possibile unitarie per la protezione dello stipendio, la prevenzione e le modalità di trattamento delle malattie fisiche e psichiche, dei periodi prolungati di assenza e del reinserimento professionale. Inoltre, i CCL dovranno anche prevedere disposizioni contro la perdita del posto di lavoro a seguito di provvedimenti di digitalizzazione.

Strutture flessibili anche a favore del personale

Il lavoro diventa viepiù mobile e flessibile e ciò potrebbe idealmente favorire la conciliazione tra vita privata e professionale. La concretizzazione di questo auspicio richiede l'applicazione di modelli di tempo di lavoro adeguati e la messa a disposizione di strumenti tecnici che permettano di lavorare in luoghi diversi. In particolare, bisogna regolare in modo dettagliato i confini tra disponibilità, lavoro, tempo libero e uso privato dell'infrastruttura professionale.

Flusso di informazioni e diritto di non essere raggiungibili

Al giorno d'oggi, il personale riceve informazioni e richieste dal suo datore di lavoro tramite tutti i canali analogici e digitali possibili, social media compresi. Le aziende devono stabilire in modo chiaro quali informazioni possono e devono essere trasmesse e i rispettivi canali da utilizzare. Per contenere l'esagerato volume di informazioni, il tutto deve svolgersi secondo il principio «meno è, meglio è». Le aziende devono inoltre tener conto del fatto che, in generale e per la comunicazione di cambiamenti del piano d'impiego, il personale nel proprio tempo libero ha il diritto di non essere raggiungibile.

Garantire la protezione dei dati

Nell'ambito dei processi automatizzati del mondo del lavoro digitale, i e le dipendenti si trovano a fornire in continuazione enormi quantità di dati. Quanto fanno viene registrato, ma viene registrato anche quanto non fanno. L'importanza della protezione dall'abuso di questi dati è quindi destinata a crescere ulteriormente. Il personale deve avere la facoltà di accedere e controllare i propri dati personali. L'uso dei dati di una persona, in particolare quelli relativi ai controlli delle prestazioni e del comportamento, deve essere regolato tra i partner sociali.

Condizioni per il telelavoro

Il telelavoro si è rivelato uno strumento efficace in tempi di pandemia e verrà utilizzato più spesso anche in futuro. Se introdotto in modo facoltativo e ben regolato, il telelavoro è anche molto apprezzato. Non è però esente da rischi, derivanti dalla sorveglianza, dalla mancanza di limiti chiari tra vita privata e professionale e altri fattori di natura psicosociale. È quindi importante ribadire l'applicabilità della legislazione sul lavoro, indipendentemente dal luogo in cui viene svolto. Quindi, anche le soluzioni per il telelavoro al di fuori delle fasi di pandemia devono tener conto delle esigenze del personale.

Contatto tra sindacati e dipendenti

La pandemia non ha posto solo i servizi HR e i dirigenti davanti al dilemma di come conservare il contatto con dipendenti che svolgono il proprio lavoro in luoghi e orari diversi. Anche i sindacati hanno lo stesso problema e necessitano pertanto di un cosiddetto diritto di accesso virtuale all'azienda. La definizione dei dettagli che comprendono anche la protezione dei dati deve essere definito tempestivamente dai partner sociali.



Testo di orientamento sulla politica dei trasporti

Il trasporto pubblico quale strumento di lotta contro i cambiamenti climatici

Gli appelli del Consiglio mondiale per il clima sono ormai di massima allerta e hanno indotto la Svizzera a puntare al pareggio del bilancio dei gas a effetto serra entro la metà del secolo. Per raggiungere questo obiettivo è indispensabile che i trasporti diano un contributo importante: in Svizzera, il quaranta per cento delle emissioni di CO₂ e circa un terzo del consumo globale di energia vanno a carico del settore dei trasporti.

Il cambiamento climatico è *il* progetto collettivo per il futuro. Per essere concretizzato con efficienza dovrà però essere elaborato in modo collettivo e democratico e dovrà essere imperniato sul rafforzamento del servizio pubblico. Il cambiamento climatico potrà risultare un successo solo se concepito nell'interesse collettivo, evitando di penalizzare le persone dal reddito basso e medio, nonché i pensionati. Occorrono obiettivi ambiziosi, che possano essere raggiunti in modo socialmente sopportabile.

Chi pone degli obiettivi deve accettare di essere misurato in base a questi e deve essere pronto a ricorrere a ulteriori provvedimenti, rispettivamente a votare ulteriori crediti, qualora le cifre non dovessero evolvere nella giusta direzione. Pertanto, il SEV chiede che, entro il 2050, la quota del trasporto pubblico passeggeri raggiunga il 50% del totale e che quella nel traffico merci interno, di import ed export venga raddoppiata. Occorrono provvedimenti anche nel traffico aereo, quali per esempio l'obbligo di aggiungere carburanti rinnovabili e l'aumento della quota di progetti ambientali del finanziamento speciale del traffico aereo sino al 25 per cento delle entrate.

Le aziende devono affrontare la sfida dell'evoluzione demografica

Nel settore del trasporto pubblico, entro il 2035 numerosi dipendenti passeranno al beneficio della pensione e la fluttuazione naturale non tenderà a diminuire. Ciò significa che nei prossimi quindici anni, le aziende dovranno sostituire oltre il 40 delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori. Presso le FFS, per esempio, 11'300 dipendenti raggiungeranno l'età della pensione entro il 2035. Il SEV è convinto che, per compensare questa mancanza di personale, le aziende debbano dimostrarsi datrici di lavoro attraenti, che offrono condizioni di lavoro socialmente avanzate, buone possibilità di formazione e salari corretti. Le aziende dovranno inoltre elaborare soluzioni per evitare le perdite di know-how.

L'Europa punta sulla promozione delle donne

La firma dell'accordo europeo "Women in Rail" costituisce una pietra miliare nel miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, verso la parità e l'aumento della quota delle donne impiegate nel settore ferroviario. In concreto, si punta al miglioramento della condizione delle donne, grazie a retribuzioni corrette, una maggior attenzione alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, alla promozione della carriera e alla prevenzione delle molestie sessuali. Il SEV, che ha contribuito all'elaborazione dell'accordo, veglierà attentamente sulla sua applicazione, intervenendo laddove necessario.

Continuare sulla via tracciata e migliorare

Cooperazione anziché concorrenza

Il trasporto pubblico svizzero continua ad essere una storia di successo a livello europeo. Il SEV è molto soddisfatto che alla fine abbia prevalso la consapevolezza che la chiave del successo del nostro sistema sia il fatto che poggi sulla cooperazione, anziché sulla concorrenza (anche nel traffico viaggiatori internazionale transfrontaliero). I pilastri del sistema attuale sono un traffico a lunga percorrenza non privatizzato, un finanziamento continuo nel tempo, una ferrovia integrata, la collaborazione di tutte le parti coinvolte, il fatto di disporre di personale sufficiente, ben formato e correttamente retribuito, una politica coerente di manutenzione e un orario cadenzato anche nelle regioni periferiche.

Condizioni quadro da proteggere

Vi sono anche condizioni quadro che devono assolutamente essere mantenute, quali il divieto di cabotaggio, di circolazione notturna e domenicale su strada per i mezzi pesanti e la tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP).

Servizio pubblico

Il trasporto pubblico ha dimostrato di esser capace di funzionare in modo affidabile anche in tempi di crisi e di essere in grado di continuare a fornire a tutta la nazione una prestazione di base di grande importanza. Sono aspetti fondamentali, in quanto le riduzioni dell'offerta di trasporto pubblico hanno conseguenze molto gravi per diversi settori dell'economia e della vita.

Il traffico merci deve essere gestito come un servizio pubblico

Un'evoluzione positiva del traffico merci su ferrovia può avvenire solo abbandonando il requisito dell'autonomia finanziaria previsto dalla legge e perseguendo invece un sostanziale aumento della quota di trasporto su ferrovia. Per definire un trasporto merci su ferrovia in grado di affrontare il futuro dobbiamo renderci conto che occorre un'offerta adeguata su tutto il territorio nazionale. Ciò potrà rendere il trasporto merci parte del servizio pubblico e, in quanto tale, riconoscerli il diritto ad un sostegno da parte degli enti pubblici.

Nessuna messa a concorso per le prestazioni ordinate e divieto di esternalizzare a ditte subappaltatrici

La tanto decantata concorrenza delle idee si è purtroppo dimostrata, anche nel settore dei bus, solo una concorrenza a livello di costi, perseguita tramite il peggioramento delle condizioni di impiego. Anche le esternalizzazioni a ditte subappaltatrici funzionano allo stesso modo. Pertanto, il SEV si sta impegnando contro il principio delle messe a concorso nel traffico ordinato.

I cantoni devono assumersi le loro responsabilità sociali e introdurre standard minimi, come per esempio un divieto di esternalizzazione a ditte subappaltatrici. Secondariamente, i criteri di aggiudicazione delle messe a concorso devono prevedere l'obbligo da parte delle imprese partecipanti di disporre di un CCL o la disponibilità ad elaborarlo con un sindacato riconosciuto.

L'impegno del SEV

Per avere condizioni di impiego e di lavoro di buona qualità occorrono buone condizioni quadro per il trasporto. Il SEV svolge attività di lobby per fare in modo che le rivendicazioni del personale trovino ascolto e considerazione a tutti i livelli politici. Ha pertanto relazioni continue e regolari con organizzazioni, autorità, con i rappresentanti dei trasporti pubblici, i membri del Parlamento svizzero e con l'ETF.