



SEV N.15

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



FFS/FFS CARGO

Insieme, per il miglior risultato possibile

Editoriale di Valérie Solano, vicepresidente del SEV

L'anno con le FFS è stato estremamente delicato: ricordiamo che, alla vigilia del 1° maggio, l'azienda annunciava tre misure di risparmio che andavano a pesare sulle spalle del personale. Possiamo essere fieri di aver rifiutato fin dall'inizio di negoziare in materia. Innanzitutto, poiché ritenevamo inaccettabili tali misure, in secondo luogo, si trattava di un peggioramento del potere d'acquisto del personale, con il pagamento paritario dei premi di rischio della Cassa pensioni e l'aumento dei contributi ai costi delle assenze per malattia. La terza misura era iniqua, poiché le FFS intendevano sopprimere l'invalidità professionale.

Cosa rimaneva da fare? Riguardo all'invalidità professionale, visto che il contratto vincola direttamente l'azienda e le sue casse pensione, non si poteva certo parlare di nego-

ziazione: oggi come in passato, ci attendiamo che le FFS si comportino come un'impresa socialmente responsabile. Per quanto concerne le due altre misure, sono state sospese in considerazione del fatto che la pressione finanziaria esercitata dalla Confederazione si è un poco attenuata. Sul piano salariale, a seguito di complesse trattative con le parti sociali, FFS e FFS Cargo implementeranno misure per circa il 3,3% della massa salariale. Questo risultato consente, in particolare al personale dei livelli di esigenze più bassi, di ottenere aumenti proporzionalmente più elevati. Purtroppo, nonostante i nostri sforzi, il meccanismo contemplato dal CCL priva i beneficiari di un aumento reale.

Nell'intero corso delle trattative salariali, le sezioni e le sottofederazioni hanno reso partecipe delle loro rimostranze la comunità di trattative, che ne ha riferito nel corso delle

discussioni transazionali. Dobbiamo continuare a proseguire su questa via, perché questo legame stabile con le persone direttamente interessate dai negoziati è essenziale. Ciò è fondamentale ai fini del rispetto del mandato conferitoci, ma anche affinché ogni membro del personale si senta coinvolto e interessato dalle condizioni salariali e di lavoro. Unicamente con quest'azione collettiva possiamo ottenere il miglior risultato possibile.

Buone Feste

Scannerizzando il codice QR scopri la nostra cartolina di auguri 2023, che puoi trovare anche sul nostro sito internet. Buona fine d'anno!



www.sev-online.ch/it/aktuell/happy-2023/

Digitalizzazione

Le sfide della digitalizzazione alla giornata di formazione delle donne SEV

2

Trasporti

Daniela Lehmann torna sulle sfide della politica dei trasporti

5

Incidenti

Sette gruppi di lavoro si chinano sulle questioni di sicurezza

9

FFS: trovato un accordo salariale

Le FFS e le parti sociali hanno trovato un accordo per un aumento del salario. Nel 2023 saranno attuate misure pari al 3,3% della massa salariale, che si applicano anche a FFS Cargo. Le trattative sono state intense e impegnative, ma – grazie a concessioni da entrambe le parti – a fine novembre è stato possibile appianare le ultime divergenze. Markus Jordi, responsabile FFS Human Resources, è soddisfatto dell'esito della trattativa, così come Valérie Solano, responsabile della comunità di trattative delle parti sociali: «La comunità di trattative guarda con favore a questo accordo, sia per i salari più bassi che per i quadri. La nostra priorità era ottenere aumenti duraturi e non sotto forma di premi una tantum. Il prossimo anno seguiremo con grande attenzione l'aumento dei prezzi». Il 1° maggio 2023 saranno attuate le seguenti misure, corrispondenti al 3,3% della massa salariale, mentre il premio una tantum sarà versato già con il salario di gennaio 2023: 1. Aumenti generali dei salari dell'1,8%, pari ad almeno CHF 1300.- lordi all'anno; 2. Risorse complessive per misure salariali individuali, in base al nuovo sistema, pari all'1,0%; 3. Risorse per premi una tantum scaglionati pari allo 0,5%.

Un'opzione che penalizza

Quest'autunno, alle donne è stato ripetutamente promesso che avrebbero ricevuto pensioni più alte grazie alla riforma AVS21, e questo principalmente grazie ai supplementi previsti per le donne della generazione di transizione, che sono le più direttamente interessate dall'aumento dell'età pensionabile. Inoltre il Parlamento aveva assicurato che i supplementi non saranno soggetti a un tetto massimo. Ora però il Consiglio federale sta usando questa stessa clausola a scapito delle donne della generazione di transizione non volendo collegare i supplementi all'indice misto. Di conseguenza, se l'inflazione rimane costante, i supplementi di pensione avranno perso almeno la metà del loro valore tra 20 anni, quando queste donne si avvicineranno alla fine della loro vita. Con questa proposta del Consiglio federale, le misure compensatorie diventano decisamente ridicole e rappresentano un vero e proprio affronto per le donne interessate. L'USS esorta pertanto il Consiglio federale a utilizzare il suo margine di manovra affinché almeno le promesse fatte durante la campagna elettorale vengano mantenute.



Congedo di Giuditta Purtschert, per tanti anni membro della Commissione Donne del SEV.

GIORNATA DI FORMAZIONE COMMISSIONE DONNE

«Timeout anziché burnout»

Peter Anliker
giornale@sev-online.ch

«Tempora mutantur»: i tempi cambiano, si dice da millenni, e noi tutti lo percepiamo – oggi si parla di «change», il cambiamento che dobbiamo affrontare. Nella loro giornata di formazione annuale le donne del SEV hanno analizzato sotto diversi punti di vista le opportunità e i rischi della digitalizzazione nel mondo del lavoro e nella vita quotidiana.

Cambiamento, trasformazione, digitalizzazione: anche stavolta sono stati questi gli argomenti della giornata, come ha dichiarato sin dall'apertura Lucie Waser, responsabile delle pari opportunità al SEV. Ma poiché il cambiamento è incessante, le discussioni sull'argomento non terminano mai. Quest'anno l'argomento è stato presentato ai partecipanti nel corso di cinque interventi. La Prof. Ute Klotz della scuola universitaria di Lucerna ha illustrato le opportunità e i rischi della digitalizzazione nel mondo del lavoro e nella vita quotidiana. La velocità che caratterizza questa fase storica può essere veramente sorprendente: non abbiamo più tempo per respirare e dobbiamo fare sempre più cose in sempre meno tempo. L'algoritmo stabilito dall'«intelligenza artificiale», ossia le istruzioni su come dobbiamo svolgere un lavoro, sembra prendere il sopravvento e diventare, in un certo senso, il nostro capo.

Le app sostituiscono le persone, l'economia delle piattaforme e dei gigas predomina sulle relazioni. I nostri dati personali sono parte del «big data» e non possiamo in alcun modo evitarlo. Anche la Prof. Klotz, infine, ha presentato sinteticamente una panoramica dei nuovi sviluppi digitali, per permetterci di affrontarli con maggiore consapevolezza.

La trasformazione del mondo del lavoro

Patrizia Mordini, responsabile delle pari op-

portunità del sindacato Syndicom, ha illustrato in modo più concreto le ripercussioni per le donne della trasformazione digitale del mondo del lavoro, condividendo il fatto che l'intelligenza artificiale e big data creino sia opportunità che rischi. Le opportunità includono la possibilità di aumentare il grado di autodeterminazione e la partecipazione a tutte le possibili decisioni, mentre i rischi comprendono la perdita di un sostentamento assicurato, della sicurezza sociale, dei contatti e della salute psichica. Le professioni di molte donne non si possono svolgere a casa. E anche quando è possibile, oltre ad avere dei vantaggi l'home office può comportare un maggior carico di lavoro complessivo. Il confine tra tempo di lavoro e tempo libero non è più così netto. Patrizia Mordini chiede innanzitutto dati più dettagliati che riflettano anche la realtà femminile, formazioni affinché gli interessati possano stare al passo con i cambiamenti e, se necessario, una riqualificazione per le nuove funzioni.

Relax, forza e gioia

Nel pomeriggio la psicologa Shanti Wendel Diener, all'insegna dello slogan «Timeout anziché burnout», ha spiegato come trarre la forza nella vita di tutti i giorni; ha stabilito immediatamente un contatto con i partecipanti e li ha coinvolti. Bisogna promuovere il relax, la forza e la gioia – attraverso istruzioni pratiche anziché riflessioni teoriche. Fare delle pause, mantenersi in movimento e vivere sensazioni positive grazie ad attività piacevoli: in questo modo si vive meglio.

Contro l'odio in rete

Il quarto intervento della giornata è stato dedicato a un effetto negativo della digitalizzazione: Jolanda Spiess-Hegglin, fondatrice dell'associazione «Netzcourage Schweiz», ha spiegato attraverso degli esempi come combattere attivamente l'odio contro le donne in rete. L'odio in rete e le offese verso altre persone possono essere contrastati unendo le forze e intra-

prendendo azioni congiunte contro chi commette atti di violenza digitale, anche attraverso azioni legali e cause giudiziarie.

«Women in Rail»

Nell'ultimo intervento della giornata si è inaspettatamente concretizzato un risvolto positivo della digitalizzazione. Hanny Weissmüller, invitata a parlare del progetto «Women in Rail», è dovuta partire all'ultimo momento per Bruxelles per un'importante riunione e così ha partecipato alla Giornata delle donne in videoconferenza. La presidente di LPV ha spiegato a che punto è il progetto che intende migliorare le condizioni d'impiego delle donne nelle ferrovie europee e rendere così il settore più interessante per questa categoria. «Le donne ci sono, ma dobbiamo anche farle restare nella ferrovia», ha affermato Hanny Weissmüller; a tal fine questo settore deve diventare più «a misura di donna».

La giornata si è conclusa con una breve parte statutaria della Commissione Donne SEV, in particolare il congedo di Giuditta Purtschert membro da tanti anni dell'RPV.



Le relatrici Patrizia Mordini (responsabile pari opportunità Syndicom) e Prof. Ute Klotz (scuola universitaria di Lucerna).

HANNY WEISSMÜLLER risponde

«Le macchine prenderanno il posto dei macchinisti?»

? Secondo quanto riportato nei media, diverse aziende di trasporti stanno pianificando progetti pilota con veicoli a guida autonoma. Tecnicamente già oggi sarebbe comunque possibile far andare i treni senza personale di guida. Ora le macchine prenderanno il sopravvento?

Devono essere soddisfatte diverse condizioni affinché un treno possa fermarsi nel posto giusto, ovvero alla piattaforma. In un sistema chiuso come quello di una galleria non vi sono variazioni climatiche. In queste condizioni l'arresto automatico di un treno che pesa diverse tonnellate non rappresenta un problema.

Ma se il sistema è aperto, composto da materiale rotabile diverso ed è sottoposto a differenti condizioni meteo, ad esempio neve, ghiaccio, foglie bagnate e simili, prima

della stazione occorre collocare sui binari diversi sensori affinché il treno possa fermarsi nel punto giusto. E devono anche funzionare sempre. Ora tutti sappiamo che un sistema è tanto più suscettibile a guasti maggiore è l'elettronica che contiene. Spesso in sistemi complessi è sufficiente che non funzioni più un minimo dettaglio per bloccare tutto l'insieme.

Una conversione completa a veicoli autonomi è poi anche molto costosa.

Tutto sommato il personale è come sempre più affidabile e conveniente della complessa tecnologia a rischio di guasti. Per lungo tempo macchinisti e macchiniste rimarranno quindi ancora al loro posto.

Hanny Weissmüller è Presidente della sottofederazione del SEV del personale di locomotiva. Hai domande per il SEV? Scrivici a giornale@sev-online.ch.

PRESIDENZA DEL SEV

Matthias Hartwich si sta familiarizzando

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

A seguito della sua elezione a presidente al Congresso del 27 ottobre, a inizio dicembre Matthias Hartwich ha raggiunto il SEV per il passaggio delle consegne e un'introduzione graduale in vista dell'entrata in funzione ufficiale, prevista per il 1° febbraio 2023.

Lunedì 5 dicembre, Matthias Hartwich ha dato appuntamento a tutto il personale del SEV per un primo incontro presso il Segretariato centrale. Si trattava per lui di aderire a un momento conviviale, di fare conoscenza e di trasmettere i suoi primi messaggi: «Sono una persona con cui si può parlare di tutto, con la massima trasparenza. Il feedback del personale del SEV mi è indispensabile, perché intendo rispettarne le opinioni e le competenze. È molto importante per essere pronti ad accedere al mondo dei trasporti pubblici nel migliore dei modi».

Giunto al SEV a inizio dicembre, Matthias sarà il suo nuovo presidente a partire dal 1° febbraio 2023. Dispone dunque ancora di due mesi per affrontare tutti i dossier. Un periodo relativamente breve, nel corso del quale il suo impiego del tempo è all'insegna della massima puntualità. «In questi primi giorni ho avuto modo

di scoprire i servizi del SEV a Berna. Inoltre, fino a Natale, dedicherò il mio tempo anche all'approfondimento dei dossier, grazie all'introduzione graduale di Giorgio Tuti e dell'intero team. In particolare, si tratta per me di immergermi nelle questioni d'attualità prioritarie per la politica dei trasporti e dei dossier sindacali del SEV».

In questo mese, Matthias parteciperà anche alla riunione di comitato del SEV, prevista per il 16 dicembre. A partire da gennaio, egli incontrerà le militanti e i militanti del SEV in occasione delle tradizionali conferenze sezionali e i segretariati regionali, per completare gli incontri con il personale.

Rammentiamo che egli aveva già fatto la conoscenza delle militanti e dei militanti sia occasione delle assemblee antecedenti al Congresso, sia in quelle successive. «Questo periodo di incontri è affascinante. Posso così avvicinarmi alla funzione di presidente, in particolare grazie alle discussioni con il personale e – circostanza ancor più importante – con le militanti e i militanti. Come ho già dichiarato precedentemente alle elezioni, prima di agire voglio prestare ascolto alle esigenze. E sono pronto ad agire. Voglio agire. Come ho già detto in questi ultimi mesi, questa nuova sfida è per me estremamente gratificante. Questa vicinanza alle

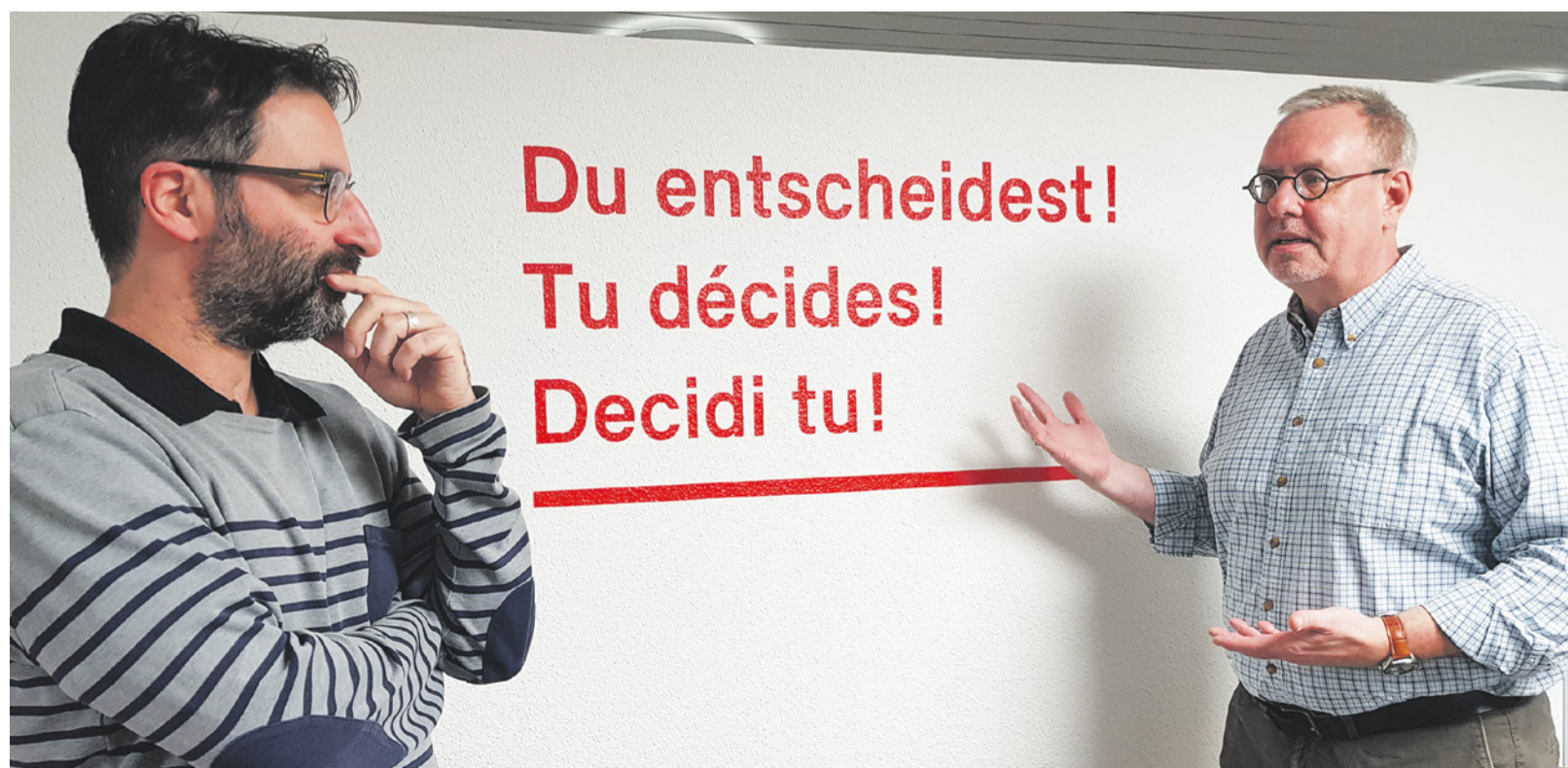
militanti e ai militanti – a favore dei quali ci impegniamo – è il bene più prezioso del SEV».

Dopo questo primo incontro con il personale, si è trattato di passare alla scoperta della sede del SEV. Nella sala d'attesa del SEV, Matthias Hartwich ha apprezzato lo slogan del sindacato nella pienezza del suo valore: «Sei tu a decidere!»

«Il motto riassume perfettamente il coinvolgimento e il ruolo che i membri del SEV rivestono nel processo decisionale. È proprio questo che mi affascina», sottolinea alla nostra attenzione.

Fra i primi compiti che attendono Matthias Hartwich nel prossimo futuro vi sarà il reclutamento di due persone per due posizioni di responsabilità, messe a concorso su questo giornale e sui nostri canali digitali. Si tratta della posizione di responsabile della politica dei trasporti, della politica sociale e della politica ambientale (vedi intervista di Daniela Lehmann a pagina 7) e di quella di responsabile della comunicazione (vacante da fine febbraio 2023).

Matthias Hartwich potrà conferire la sua impronta all'inizio del mandato, scegliendo, unitamente alla direzione e al responsabile del personale, le persone che saranno chiamate a lavorare a stretto contatto con lui e con tutta la direzione del SEV.



Nella sala d'attesa del SEV, Matthias Hartwich apprezza lo slogan del sindacato: «Decidi tu!».



Le nuove adesioni per il 2022 sono incredibili: il SEV si era prefissato l'obiettivo di 2000 nuove adesioni, **obiettivo ampiamente raggiunto** e ben realizzato, dal momento che il 9 dicembre si contavano già **2046** nuove adesioni. E l'anno non è ancora finito.

Il Consiglio degli Stati ha deciso di respingere l'iniziativa di sgravio dei premi e il relativo controprogetto: «Il Parlamento **non riconosce quindi il forte onere dei premi per le famiglie a basso e medio reddito**», ha criticato l'USS. Dopo l'ultimo aumento medio del 6,6%, l'anno prossimo i premi per una famiglia a reddito normale con due figli ammonteranno al 14% del reddito netto medio e quindi supereranno per la prima volta i 1000 franchi al mese. Per molte famiglie, da anni l'onere dei premi è difficilmente sopportabile e a questo si aggiungono altri aumenti dei costi: elettricità, cibo, affitto, ecc. «**Le riduzioni dei premi non sono elargizioni che possono essere ridotte dai Cantoni a loro discrezione, ma sono parte integrante del finanziamento dell'assicurazione sanitaria di base secondo la legge (LAMal)**», sottolinea l'USS.

PREVIDENZA PROFESSIONALE

Il meglio per il settore finanziario con il beneplacito dello Stato

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

I giornalisti economici Danny Schlumpf (SonntagsBlick) e Mario Nottaris (SRF TV) spiegano nel libro «Das Rentendebakel»* (La disfatta delle rendite), come le aziende finanziarie spremano in ogni modo commissioni dai patrimoni assicurati nella previdenza professionale.

Tutto ciò è possibile grazie a prescrizioni troppo deboli, mancanza di trasparenza e assenza di controllo statale. Diverse iniziative politiche che intendono modificare questa situazione sono già fallite in Parlamento, dove il settore finanziario ha grande influenza.

Commissioni a carico degli assicurati

Negli ultimi anni i costi per la gestione patrimoniale nel 2° pilastro sono aumentati e al momento vengono stimati dagli autori intorno a circa 20 miliardi di franchi all'anno, con un patrimonio previdenziale che si attesta al momento sui 1200 miliardi. Ogni anno oltre 5 miliardi sono da imputare ai «costi TER» per la gestione attiva del fondo d'investimento, la revisione economica, la gestione, l'amministrazione e la pubblicità. In Svizzera non è necessario rendere pubbliche le commissioni di transazione che si applicano per ogni acquisto e vendita di titoli di credito o immobili e che sono stimate intorno all'uno per cento, ovvero 12 miliardi annui. Inoltre non è messo in evidenza il miliardo di franchi all'anno stimato per le provvigioni ai broker (intermediari tra le casse pensione e gli amministratori patrimoniali), per i costi della consulenza e le spese a carico delle persone assicurate.

Fondazioni collettive redditizie

Gli emolumenti aumentano perché l'economia finanziaria si può servire liberamente da un numero sempre maggiore di casse pensioni, senza far intervenire i consiglieri di fondazione. Perché sempre più casse pensioni non sono più di natura aziendale ma appartengono a fondazioni collettive gestite e controllate da aziende finanziarie. In tale sede i consiglieri di fondazione non hanno più nulla da dire, benché siano ancora personalmente responsabili del patrimonio assicurato. Le aziende finanziarie sfruttano quindi le fondazioni collettive per spremere il maggior numero possibile di commissioni dai patrimoni assicurati.

Un esempio di come gli amministratori delle fondazioni collettive maltrattino consiglieri di fondazione e persone assicurate è quanto accaduto nel 2015 con l'integrazione della cassa pensione Profaro da parte della fondazione collettiva della cassa pensione Pro su iniziativa della holding di previdenza Telco che controlla la cassa pensione Pro. L'auspicio era che un maggior numero di assicurati significasse più commissioni. Ma alle persone assicurate della cassa pensione Pro l'acquisizione è costata 8 milioni di franchi. Questa somma effettivamente manca nella cassa pensione Profaro a causa delle persone beneficiarie di rendite di Alu Menziken, azienda tradizionale fallita. Ciononostante il consiglio di fondazione della cassa pensione Pro approva l'acquisizione. L'organo di vigilanza cantonale della cassa pensione non interviene.

Un secondo esempio è la lotta tra il consiglio di fondazione della cassa pensione Phoenix e Nova Holding, sua amministratrice patrimoniale, a cui partecipa con il 49% la Banca Cantonale di Svitto. All'inizio del 2016 il consiglio

di fondazione aveva rilevato e reso noti diversi errori contabili da parte di Nova. Tuttavia Nova intende continuare ad amministrare la cassa pensione e inonda il consiglio di fondazione di querele. L'organo di vigilanza cantonale della cassa pensione accetta unilateralmente la versione di Nova, rileva un grande vuoto di copertura in Phoenix e destituisce il consiglio di fondazione. Quest'ultimo lotta per contrastare le accuse di frode e per mettere alla luce il ruolo di Nova, che tuttavia riceve da tempo un vigoroso sostegno da parte del settore finanziario e dei politici al fine di difendere il redditizio modello commerciale. Le ricerche eseguite dagli autori del libro scagionano il consiglio di fondazione e mostrano le macchinazioni di Nova.

La politica deve tutelare gli assicurati

Gli autori richiedono che lo Stato si assuma la propria responsabilità nei confronti delle persone assicurate, obbligate a effettuare versamenti nel 2° pilastro, senza poter scegliere la propria cassa pensione o poterle fare causa. L'organo superiore di vigilanza della Confederazione deve essere rafforzato, anche nei confronti degli organi di vigilanza cantonali. Necessita di più degli attuali 28 posti a tempo pieno. Servono anche prescrizioni più rigorose, ad esempio sulla trasparenza dei costi per le transazioni o un divieto alle provvigioni per i broker a spese delle persone assicurate. E chi è responsabile delle fondazioni collettive deve anche avere un obbligo nei confronti delle persone assicurate, non soltanto dell'azionariato.

Inoltre gli autori richiedono che la quota obbligatoria del patrimonio previdenziale (circa 800 miliardi) sia investito in modo passivo, quindi in fondi indicizzati molto più convenien-

ti di altri investimenti attivi. Ad esempio il fondo statale norvegese e ora anche la cassa pensione della Confederazione Pubblica puntano sugli investimenti passivi. Inoltre gli autori mettono in guardia dalle conseguenze di un possibile nuovo crash immobiliare per il 2° pilastro.



*Danny Schlumpf e Mario Nottaris: Das Rentendebakel. Wie Politik und Finanzindustrie unsere Vorsorge verspielen, Rotpunktverlag, Zurigo, 2022. ISBN 978-3-85869-974-9

DIGITALIZZAZIONE

Scambi vivaci al Bistro digital

Chantal Fischer. Una piattaforma interattiva per la digitalizzazione delle FFS, dove si scambiano esperienze, si esternano preoccupazioni personali e si possono prenotare sessioni di coaching individuali e gratuite: questo è «Bistro digital». La piattaforma lanciata dal SEV è online da metà agosto e viene utilizzata intensamente.

Bistrot digital si prefigge di essere un luogo in cui i collaboratori delle FFS possono avere uno scambio di opinioni sull'impatto che ha la digitalizzazione sulla loro attività lavorativa. Il progetto è perciò rivolto a tutti i collaboratori delle FFS, non solo ai membri SEV. I partecipanti beneficiano della possibilità di avere uno scambio d'opinione nei cosiddetti punti d'incontro e di farsi un'idea del mondo del lavoro delle colleghe e dei colleghi presso le FFS. Il fulcro di Bistrot digital consiste in un'offerta di coaching. Sull'arco di quattro ore di

coaching gratuito, i collaboratori delle FFS ricevono un supporto professionale in caso di problemi connessi alla trasformazione digitale oppure finalizzato allo sviluppo personale.

Il progetto ha avuto un buon decollo e gli interessati di diversi settori FFS si sono già rivolti alla piattaforma. La possibilità di dar voce a una preoccupazione personale, a una problematica o a un'apprensione depositandola nella cosiddetta «casella di posta» è particolarmente utilizzata. Ne scaturiscono temi e contributi nuovi, come attestato dall'esempio di un collega dello sportello FFS di Basilea. Ricorrendo alla casella di posta, egli ha deplorato le innumerevoli lentezze e il parziale malfunzionamento dei sistemi in uso nella sua attività lavorativa. Ciò è finora sfociato in un colloquio. Nel nuovo anno, nell'ambito di un punto d'incontro, il SEV intende proporre uno scambio d'o-

pinione al riguardo con i suoi colleghi compagni di sventura.

Il progetto pilota, finanziato attingendo al fondo per la digitalizzazione delle FFS, si protrarrà perlomeno fino al termine del mese di febbraio. Attualmente, si sta tuttavia vagliando l'eventualità di una protrazione, finalizzata a far conoscere questa interessante offerta a un numero ancor maggiore di collaboratori delle FFS.

Visita il Bistro digital:
www.bistro-digital.ch

Vale la pena di dare un'occhiata alla piattaforma – anche per chi non è alle dipendenze delle FFS. Queste interessanti informazioni sono difatti liberamente accessibili all'intera opinione pubblica e vi si aggiungono correntemente nuovi appassionanti articoli, contributi della casella di posta e commenti.

COMITATO CENTRALE BLS

Aumento salariale generale del 2 per cento

Chantal Fischer. Le parti sociali della BLS hanno concordato misure salariali pari complessivamente al 3,2 per cento della massa salariale. Nel quadro di queste misure tutti i collaboratori BLS riceveranno un aumento generale del salario del 2,0 per cento e un premio una tantum pari allo 0,3 per cento. Lo 0,9 per cento dell'aumento risulta dal sistema salariale BLS. Il premio una tantum ammonta per i collaboratori a tempo pieno a 300 franchi e verrà versato con il salario di dicembre. Gli adeguamenti del sistema salariale avranno effetto a partire dal 1° aprile 2023. Queste misure salariali saranno applicate alla BLS AG e a BLS Cargo (Svizzera).

«Abbiamo posto al centro delle trattative un aumento salariale generale e quindi sostenibile», sottolinea Michael Buletti, segretario sindacale SEV alla guida della delegazione negoziale dei sindacati. «Si tratta di un segnale positivo per

i collaboratori della BLS». Grazie a questa misura i lavoratori ottengono un importante contributo per affrontare il costante aumento del costo della vita. È evidente, tuttavia, che tale misura non potrà compensare totalmente l'attuale rincaro. Il SEV affronterà nuovamente l'argomento nelle trattative del prossimo anno.

Comitato centrale BLS

I delegati del Comitato centrale BLS si sono ritrovati il 1° dicembre all'Hotel Bern per la terza riunione di quest'anno. I principali temi affrontati: oltre alle trattative salariali, l'acquisizione di nuovi membri e il suo positivo sviluppo. Inoltre i rappresentanti delle sezioni e dei gruppi VPT e LPV hanno stabilito i temi prioritari per il nuovo anno.

CONGEDO

«La lotta politica non si conclude mai»



Daniela Lehmann presenta i documenti programmatici sulla politica dei trasporti e sulla digitalizzazione al Congresso SEV 2022.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Dopo oltre dodici anni trascorsi al SEV come coordinatrice della politica dei trasporti e più di cinque anni di lavoro di coordinamento nel campo della digitalizzazione, Daniela Lehmann è ora alla ricerca di una nuova sfida. Di seguito l'intervista.

Uno dei tuoi ultimi impegni riguardo la politica dei trasporti al SEV è stato quello di scrivere una bozza di risposta alla consultazione del Consiglio federale sul futuro del trasporto in carri completi isolati (EWLV): quali sono i messaggi principali?

Daniela Lehmann: In questa consultazione c'è una variante che eliminerebbe il trasporto in carri completi isolati in Svizzera. Tutti coloro che credono nel trasporto merci su rotaia devono lottare contro questa ipotesi. Torneranno inoltre ad assumere una certa importanza due vecchie richieste per le quali il SEV si era battuto senza successo durante la revisione della legge sul trasporto di merci del 2015, con la coalizione «Pro Cargo»: sulla base dell'autosufficienza economica, il trasporto in carri completi isolati non è competitivo con la strada, nonostante i buoni strumenti di legge come i concetti e i piani per l'utilizzo della rete. Il passato lo ha dimostrato. In secondo luogo, per il passaggio alla ferrovia per il trasporto merci in Svizzera, sono necessari obiettivi misura-

bili come per il traffico transalpino, al fine di proteggere l'ambiente e la popolazione dall'eccessivo traffico pesante.

Quali sono stati i maggiori successi concernenti la politica dei trasporti?

Nel 2010 mi sono impegnata direttamente nella lotta per il finanziamento della cassa pensioni delle FFS. È stata probabilmente l'attività di lobbying più intensa nel mio periodo al SEV. Insieme ai diretti interessati, ci siamo anche recati a Palazzo federale per convincere i parlamentari della necessità del contributo federale di 1,148 miliardi di franchi. Alla fine, nessun membro del Consiglio degli Stati ha votato a sfavore. Un altro importante successo del 2014 è stato il chiaro «sì» dell'elettorato svizzero sul «Finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria (FAIF)». Questo ha comportato l'erogazione di molto denaro per il settore dei trasporti pubblici grazie a un fondo finanziato a tempo indeterminato. Per questo motivo il SEV ha lanciato una propria campagna, finanziata autonomamente. Un successo più recente è la difesa della concessione per il traffico a lunga percorrenza da un'unica fonte, che l'Ufficio federale dei trasporti voleva dividere a favore della concorrenza, sebbene il successo delle ferrovie svizzere si basi anche sulla loro buona collaborazione. I nostri colloqui e le nostre lettere hanno contribuito a evitare questa scissione epocale.

Quali sono state, invece, le maggiori sconfitte, oltre a quella della legge sul trasporto di merci?

Il SEV si è anche battuto contro il secondo tubo della galleria autostradale del San Gottardo, campagna purtroppo persa nel febbraio 2016. È un peccato che il SEV, Syndicom e Unia abbiano declassato la loro alleanza Fairlog nel settore della logistica e del trasporto su strada, nata nel dicembre 2017, dopo soli due anni, tornando a una cooperazione preesistente. Nelle nuove catene di mobilità, tuttavia, è fondamentale disporre di una stretta collaborazione, perché non è più così chiaro quale sia il sindacato responsabile. Pertanto, io rimango una sostenitrice dell'idea di base di Fairlog. Prima di avere successo con un progetto, a volte, sono necessari diversi tentativi.

Quali altre sfide deve affrontare il SEV?

Il SEV ha ottenuto molti risultati nella lotta alla liberalizzazione e alla concorrenza negli ultimi anni, ma deve continuare a lavorare costantemente, soprattutto in vista del cambiamento ai vertici del DATEC. Bisogna continuare a dimostrare chiaramente che il settore dei trasporti pubblici può contribuire a risolvere il problema climatico. Tuttavia, le misure contro il cambiamento climatico devono essere attuate in modo socialmente accettabile. La legge sul CO₂ è stata respinta nel giugno 2021 in parte perché le persone con redditi e pen-

sioni modeste hanno ritenuto di dover pagare un extra per queste misure, anche se non sarebbe stato così. Gli oppositori sono abilmente comunicati false cifre, indirizzando così l'intera discussione a loro favore. In futuro, invece di cercare di confutare eventuali bugie, sarebbe meglio mettere in primo piano e presentare in modo adeguato i nostri argomenti.

Negli ultimi anni hai anche coordinato il lavoro del SEV nel campo della digitalizzazione: ci puoi dare un piccolo riassunto e una previsione per il futuro?

Il primo documento programmatico sulla digitalizzazione è stato adottato nel 2017. In linea di principio, il SEV intende sfruttare la digitalizzazione come un'opportunità per il personale e contribuire quindi a darle forma. Questo perché i benefici o i danni delle misure di digitalizzazione dipendono fortemente dal loro tipo e dalla loro attuazione: possono essere finalizzate a risparmiare il più possibile sia denaro che posti di lavoro, oppure a sostenere i collaboratori nelle loro mansioni e a rendere più compatibili la vita professionale e quella privata. Durante le trattative per il CCL 2018 delle FFS, la digitalizzazione è stata al centro dell'attenzione del SEV, che ha spinto, tra le altre cose, l'approvazione del diritto a non essere raggiungibili. Il progetto pilota «Bistro digital», finanziato attingendo dal fondo per la digitalizzazione delle FFS, è attualmente in corso. Questa

piattaforma di informazione e scambio affronta le paure e le insicurezze dei collaboratori e offre la possibilità di partecipare a sessioni di coaching gratuite.

Cosa ti è piaciuto del tuo lavoro al SEV e cosa, invece, un po' meno?

Svolgo delle mansioni molto ampie e variegate, sia dal punto tematico che dei mezzi: campagne, attività di lobbying, progetti pilota, documenti programmatici, risposte a consultazioni, ecc. Per me personalmente è stato il lavoro più emozionante che il SEV potesse offrirmi. Certe volte bisogna riconoscere il proprio valore, perché i cambiamenti politici richiedono molto tempo e non sono sempre percepibili dall'esterno. Forse alcune volte non abbiamo dato abbastanza importanza ai risultati ottenuti.

Perché senti il bisogno di cambiare?

Dopo dodici anni, alcuni temi e compiti cominciano a essere ripetitivi, quindi sento proprio il bisogno di una nuova sfida. Avrei voluto continuare a mettere a disposizione del SEV il mio know-how come presidente. Purtroppo, quest'idea non è andata a buon fine ed è per questo che ora lascio il SEV. Non so ancora dove mi porterà il futuro. L'unica cosa che mi è chiara è che voglio ripartire alla grande per i dieci anni che mi separano dalla pensione e che auguro al SEV molti successi per il futuro.

TILO

Un nuovo CCL

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Dopo lunghe e difficili trattative, il sindacato SEV, con VSLF e transfair, ha raggiunto un accordo con la Direzione di TiLo sul rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro. Si tratta di un importante passo verso un miglioramento progressivo delle condizioni di lavoro in questa azienda.

Nel corso del 2021, si era deciso per un rinnovo del CCL di TiLo, fondamentalmente fermo da una decina di anni. Così, attraverso assemblee che si sono svolte sia in presenza che online, il SEV ha raccolto il mandato dai propri membri e iniziato le trattative a dicembre dello stesso anno. Come spiega il segretario sindacale Thomas Giedemann: «Il contesto era tutt'altro che

facile: oltre ad analisi assai divergenti tra direzione e sindacato per quanto riguarda la situazione del personale, andavano considerati gli strascichi finanziari dovuti alla pandemia di Covid, ai quali si è poi aggiunta la guerra in Ucraina con le conseguenti ripercussioni, in particolare sull'inflazione».

Cosa cambierà

Il nuovo CCL vuol essere un importante primo passo verso un miglioramento progressivo delle condizioni di lavoro per i macchinisti TiLo, un passo che si spera possa anche essere una prima risposta ad un fenomeno in corso da alcuni anni: la carenza cronica di macchinisti in questa azienda, che si ripercuote poi inevitabilmente sul personale che rimane. Il segretario sindacale spiega che durante le trattative, si è voluto lavorare in particolare sulle



condizioni di lavoro dei macchinisti, che sono dettate dai turni, i quali sono regolamentati da uno specifico capitolo del CCL, le BAR. «Per affinità di lavoro tra macchinisti TiLo e FFS viaggiatori, abbiamo cercato di avvicinare il più possibile e il più sensatamente queste regole. Le condizioni in FFS sono d'altronde il riferimento per tutte le imprese di trasporto pubblico», spiega Giedemann. Le BAR sono ora migliorate e simili a quelle di FFS Viaggiatori, in alcuni punti addirittura migliori: ad esempio abbiamo negoziato una rimodulazione del supplemento di tempo per il lavoro notturno, che col nuovo CCL è del 30% da mezzanotte alle sei di mattina.

«Abbiamo cercato inoltre una rivalutazione economica per i macchinisti, sia a livello di stipendio, che di indennità interoperabile, per coloro i quali sono in possesso della licenza ita-

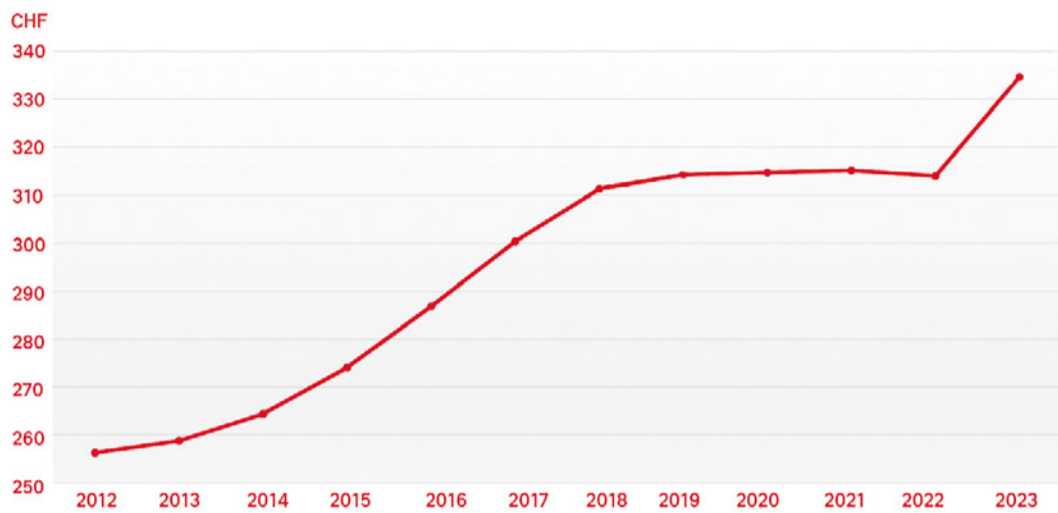
liana oltre che svizzera», prosegue Giedemann, che aggiunge quanto sia stato importante riuscire ad ottenere un'adeguata compensazione del rincaro, ma anche aggiornare i congedi straordinari e renderli più moderni, come ad esempio quelli di paternità e adozione, che nel nuovo CCL sono di 15 giorni.

Non sono state trattative facili, ma alla fine il sindacato SEV, grazie alla tenacia portata avanti in questi lunghi mesi di negoziati, è riuscito a raggiungere un risultato che soddisfa la delegazione di trattativa e, risultati della votazione digitale alla mano, anche i diretti interessati, cioè le affiliate e gli affiliati al SEV.

«Ci tengo inoltre a ringraziare il presidente della sezione LPV Ticino, Marco Magistro Contenta, per il suo prezioso e costante contributo costruttivo durante tutto questo lungo periodo di trattative», conclude Thomas Giedemann.

COLPI DI DIRITTO

E ogni anno aumenta la cassa malati



Sviluppo del premio medio di cassa malati (assicurazione di base) al mese pro capite 2012-2023.



Protezione giuridica
giornale@sev-online.ch

Stiamo attraversando un periodo difficile: la guerra in Ucraina, la penuria di elettricità o una vera e propria scarsità, o addirittura il rischio di un black out e di conseguenza l'aumento dei costi per tutte le cose che servono nella vita quotidiana o per le quali dobbiamo pagare. Per fortuna ci sono anche buone notizie, come le trattative salariali da parte dei sindacati e l'imminente inizio delle vacanze natalizie.

Ma il bilancio è pur sempre il bilancio: le cifre sono concrete e non possono essere ignorate. Come ogni anno, fino alla fine di novembre si poteva cambiare la cassa malati o almeno il modello assicurativo, ma a volte nemmeno questa scelta permette di ottenere un risparmio sufficiente per alleggerire il bilancio. L'accensione di un prestito appare una scelta allettante, ma non risolve il problema così facilmente.

Serve proprio una cassa malati?

Ogni persona domiciliata in Svizzera è tenuta a sottoscrivere un'assicurazione sanitaria obbligatoria. La cassa malati fissa i premi a prescindere dal reddito e a seconda del modello assicurativo. Si distingue tra l'assicurazione di base obbligatoria e le assicurazioni complementari facoltative. È possibile anche stipulare la prima presso una cassa malati e la seconda presso un'altra. Diversamente dall'assicurazione di base, l'assicurazione complementare non è obbligatoria.

Che assicurazione mi serve?

In linea di principio ogni persona domicilia-

ta in Svizzera è tenuta a sottoscrivere soltanto l'assicurazione di base obbligatoria. Ogni cassa malati propone diversi modelli assicurativi e franchigie. In questo modo, i costi possono essere ritoccati già nell'assicurazione di base. A seconda della situazione di salute e dell'età, la decisione può essere molto diversa. Occorre inoltre tenere presente che, purtroppo, un problema di salute può insorgere in qualsiasi momento, il che porta a una richiesta di risarcimento e cambia nuovamente la situazione.

Le assicurazioni complementari sono facoltative e offrono un maggiore margine di manovra: da un lato, per assicurare le esigenze personali e, dall'altro, per risparmiare sui premi, ma anche in questo caso in qualsiasi momento un problema di salute può cambiare la situazione.

In quali altri modi si possono abbassare i premi?

Con la scelta del prodotto assicurativo e della cassa malati, l'onere dei premi può essere ridotto in qualche misura. Tuttavia, per le persone con un reddito basso può comunque rappresentare un grosso ostacolo. Per queste persone è prevista una riduzione dei premi da parte della Confederazione e dei Cantoni.

Ogni Cantone è libero di stabilire le modalità di riduzione dei premi. In alcuni Cantoni bisogna presentare una domanda, mentre in altri la riduzione è concessa in base alle indicazioni fornite nella dichiarazione d'imposta. Viene comunque considerata la situazione familiare e reddituale. Sul sito internet di ogni Cantone si trovano le relative informazioni e, se necessari, i moduli di domanda.

In caso di dubbi o domande è possibile contattare il team di protezione giuridica.

PERSONALE SEV

Benvenuta Veronica



Vivian Bologna Dallo scorso 1° settembre il grande team del SEV può contare su una nuova collega, Veronica Galster. Con un impegno al 50 per cento, è lei che si occupa della comunicazione al segretariato regionale di Bellinzona. Veronica ha ripreso una parte del lavoro di Françoise Gehring, andata in pensione di recente, e che rivestiva la doppia mansione di segretaria sindacale e di responsabile della comunicazione.

Dovendo sostituire Françoise, il SEV ha deciso di rivedere la distribuzione dei compiti e ha messo a concorso due posti a tempo parziale. Il profilo di Veronica Galster si è dimostrato quello perfetto per la comunicazione in Ticino. La nuova collega, infatti, ha lavorato dal 2009 per area, il quindicinale pubblicato dal sindacato UNIA, attività che le ha permesso di conoscere a fondo il mondo sindacale. Oltre al diploma di giornalista, Veronica vanta un master in scienze politiche, conseguito all'Università di Losanna nel 2007, e un executive master in comunicazione interculturale. Nei suoi primi tre mesi di lavoro ha avuto modo di mettere a frutto le sue competenze,

sia per il Congresso SEV sia nell'ambito di azioni in Ticino. In particolare, in occasione della manifestazione organizzata a inizio novembre, con la quale i membri SEV impiegati alle FFS hanno chiesto un aumento dei loro salari e il mantenimento dell'invaldità professionale. «Sono rimasta impressionata dalla disciplina dei membri SEV durante questa azione, che è andata molto bene, soprattutto grazie a loro», racconta Veronica.

«In queste prime settimane mi sono trovata molto bene nella mia nuova funzione, anche se ho ancora tanto da scoprire e imparare del mondo dei trasporti pubblici», ammette la giovane quarantenne.

Tra gli impegni che la attendono in Ticino, vi è lo sviluppo della comunicazione digitale italo-fona. Sfide che non vede l'ora di affrontare!

Nel privato, Veronica è mamma di due bambine di 10 e 7 anni e quando non lavora ama passare il tempo con la famiglia in montagna, a Ghirone, dove il suo compagno ha una piccola azienda agricola con mucche e vitelli, o fare lunghe passeggiate con il suo cane.

REKA-CARD

Presto sarà di nuovo possibile acquistare crediti

Chantal Fischer. Come ogni anno, anche nel 2023 i soci SEV potranno beneficiare di uno sconto del 10% sull'acquisto di valuta Reka. Come di consueto, alla fine di gennaio tutti i soci riceveranno dalla Reka una lettera con polizze di versamento prestampate. Grazie all'adesione al SEV è possibile ottenere 600 franchi di valuta Reka all'anno a tariffa ridotta.

I soci già in possesso di una Reka-Card non devono fare altro che versare l'importo desiderato, il quale verrà accreditato direttamente sul conto esistente. Per tutti i nuovi clienti, invece, ordinando la valuta la Cassa apre un conto Reka e invia per posta la Card

con il relativo codice PIN.

Maggiori informazioni al link sev-online.ch/reka-card.

Ancora più vantaggi

La Reka offre, in collaborazione con il Parkhotel Brenscino di Brissago, un soggiorno magico ed emozionante. Nel mezzo di un parco subtropicale sopra il Lago Maggiore, gli ospiti possono infatti godere, non solo di una magnifica vista, ma anche di gustose delizie culinarie.

Il Parkhotel riapre le porte il 31 marzo 2023 e, anche il prossimo anno, i soci del SEV beneficiano di uno sconto del 20%.



Unisciti a noi
su Facebook!



www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft



CONGRESSO USS

Il 14 giugno 2023 sarà di nuovo sciopero

Unione Sindacale Svizzera
giornale@sev-online.ch

Il 26 e 27 novembre si è tenuto a Interlaken il cinquantasettesimo Congresso dell'Unione Sindacale Svizzera (USS). I delegati e le delegate hanno definito le priorità sindacali: oltre ad un'offensiva sui salari e le pensioni, si è deciso di organizzare uno sciopero delle donne il 14 giugno 2023, perché nonostante la grande mobilitazione del 2019, i salari delle donne restano inferiori a quelli degli uomini, e così le loro pensioni (vedi riquadro in basso).

Crisi del potere d'acquisto

La Svizzera è uno dei Paesi più ricchi del mondo, ma negli ultimi anni molti salariati e pensionati hanno beneficiato poco di questa ricchezza. In effetti, dopo aver pagato i premi della cassa malati e l'affitto, in termini reali rimane ancora meno rispetto a qualche anno fa. Per questo motivo sono necessarie misure per rafforzare il potere d'acquisto in termini di distribuzione del reddito e della ricchezza.

Le principali richieste adottate dal Congresso dell'USS sono le seguenti:

- aumento generale dei salari, cioè tutti coloro che lavorano in questo Paese meritano un salario equo, calcolato in base al costo della vita, e quindi non inferiore ai 4500 franchi e, con un apprendistato, ai 5000 franchi. Più CCL e salari minimi devono raggiungere questo obiettivo;
- miglioramento della protezione dei salari. È particolarmente importante facilitare la dichiarazione di forza obbligatoria per i CCL e adottare misure incisive per farli rispettare. Le misure di accompagnamento devono quindi essere migliorate, non degradate.

Previdenza vecchiaia

La privatizzazione strisciante della previdenza vecchiaia può essere fermata solo rafforzando l'AVS. Per questo motivo la lotta per ottenere pensioni migliori attraverso l'iniziativa dell'USS per una tredicesima AVS è una priorità assoluta. L'iniziativa è pendente in Parlamento e giunge al momento giusto. Le pensioni del 2° pilastro sono diminuite di circa il 20% negli ultimi anni e stanno perdendo molto valore a causa dell'inflazione. Allo stesso tempo, il secondo pilastro si riduce sempre più a un modello di business per gestori patrimoniali, broker e assicuratori. Per questi motivi, il Congresso dell'USS ha adottato un documento politico sulla previdenza per la vecchiaia: tutti coloro che hanno lavorato tutta la vita meritano una buona pensione. In Svizzera ci sono abbastanza soldi per questo. Oltre il 90% della popolazione svizzera beneficerà dello sviluppo dell'AVS grazie a un buon rapporto prezzo-benefici per i lavoratori salariati.

Riscaldamento climatico

Il riscaldamento climatico causato dall'attività umana è una minaccia esistenziale per tutti, compresi i lavoratori. Per questo l'USS si impegna per una politica climatica efficace. La svolta climatica urgente e necessaria, deve essere accompagnata da un cambiamento strutturale che sia socialmente equo. La decarbonizzazione cambierà profondamente il lavoro e la vita dei lavoratori e delle lavoratrici in tutto il mondo e in Svizzera, perciò questo processo deve essere modellato con la partecipazione di tutti gli interessati. La transizione ecologica non può essere lasciata alle forze del mercato, ma deve diventare un progetto collettivo per il futuro, può essere attuata in modo efficace solo se viene decisa congiuntamente e democraticamente. Il rafforzamento dei servizi pubblici è una leva centrale in questo senso.



Il 57esimo Congresso USS a Interlaken

Protezione contro il licenziamento

Il Congresso dell'USS ha anche deciso di preparare il lancio di un'iniziativa popolare per una migliore protezione contro il licenziamento. La Svizzera è chiaramente in ritardo su questo tema: la Convenzione dell'OIL sulla protezione dei lavoratori impegnati in attività sindacali non è rispettata nel nostro Paese. La mediazione in corso su questo tema deve portare a risultati concreti.

Premio culturale

Il Congresso dell'USS ha assegnato il suo premio culturale a Sandra Künzi, artista della parola. I suoi discorsi sono pieni di arguzia e malizia, e spesso hanno anche un lato assurdo. I suoi argomenti spaziano dalla parità di retri-

buzione tra uomini e donne alla vita quotidiana e allo sciopero generale. L'impegno per l'uguaglianza è centrale per lei. Durante la pandemia, ha svolto un ruolo importante nella task force Cultura per difendere gli interessi degli artisti e delle artiste in Svizzera.

Elezioni alla presidenza

Pierre-Yves Maillard è stato rieletto all'unanimità Presidente dell'USS per altri quattro anni. Vania Alleva (uscente) e Natascha Wey (nuova) sono state elette all'unanimità vicepresidenti dell'USS.

La composizione del Comitato di Presidenza è stata confermata. Per la prima volta nella storia dell'USS, è stata eletta unamaggioranza di donne.

Salari delle donne: serve una soluzione

La discriminazione delle donne sul posto di lavoro persiste: gli ultimi dati pubblicati dall'Ufficio federale di statistica (UFS) lo confermano. Secondo l'indagine svizzera sulla struttura delle retribuzioni (ISE), la retribuzione media delle donne è ancora inferiore di quasi un quinto a quella degli uomini e quasi metà di questa differenza rimane invariata.

Se da un lato il divario salariale medio tra donne e uomini si sta solo lentamente riducendo, la discriminazione salariale nei confronti delle donne è addirittura aumentata tra il 2018 e il 2020: a parità di lavoro, le donne guadagnano 717 franchi al mese in meno rispetto agli uomini, e questo per il semplice fatto di essere donne (2018: 686 franchi). Si tratta di quasi la metà della differenza salariale complessiva. Il fatto che il divario salariale complessivo sia diminuito, anche se solo leggermente (dal 19% al 18%) tra il 2018 e il 2020 è merito del settore pubblico, che è riuscito a ridurre la forchetta

del 3%. È evidente che la modifica della Legge sulla Parità (LPar) non ha dato gli effetti sperati durante l'anno di entrata in vigore (2020), una sua messa in atto coerente è perciò necessaria.

Rimane preoccupante la sovrarappresentazione femminile nel settore dei bassi salari (cioè mestieri con uno stipendio inferiore a 4000 franchi al mese per un tempo pieno), mentre restano fortemente sottorappresentate in quello dei salari più alti. Per eliminare queste differenze salariali persistenti è quindi necessario aumentare i salari nelle professioni con un'alta percentuale di donne (pulizie, commercio al dettaglio, lavoro di cura,...).

Anche per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro retribuito e non retribuito, servono chiari progressi affinché le donne non debbano più scegliere tra la famiglia e un reddito adeguato.

Perciò il 14 giugno 2023 è stato deciso che ci sarà un altro sciopero delle donne

standosi all'80,1%. Il forte aumento del lavoro a tempo parziale dopo il primo parto determina un calo del tasso di occupazione medio dall'83 al 61%, il che equivale a 1,1 giorni lavorativi in meno alla settimana. In seguito al secondo parto, la quota di tempo parziale continua a crescere, sebbene più lentamente (l'83,5% prima del secondo parto; dopo: 87,8%).

L'arrivo di un/a primo/a figlio/a in un'economia domestica ha fatto aumentare la quota di padri che lavoravano a tempo parziale (dal 10,3 al 13,6%). La quota di lavoro a tempo parziale era più alta tra i padri di nazionalità svizzera (prima della nascita del/la primo/a figlio/a: 13,4%; dopo: 18,0%); con la nascita del/la secondo/a figlio/a la quota di tempo parziale raggiungeva addirittura il 23,5%. È invece rimasta bassa per i padri di nazionalità straniera, sia dopo la nascita del/la primo/a figlio/a (6,2% a tempo parziale) che dopo la nascita del/la secondo/a (10,1%).

Prima di rientrare nel mercato del lavoro, le madri che avevano lasciato la loro attività lavorativa ne sono rimaste fuori in media cinque anni. Solo l'8,5% delle madri aveva ripreso a lavorare a tempo pieno. Il grado di occupazione medio era del 36%, una percentuale inferiore a quella delle madri che non avevano abbandonato il mercato del lavoro (grado di occupazione del 61% dopo il primo parto).

PARITÀ

Molte le madri che lavorano

Ufficio Federale di Statistica
giornale@sev-online.ch

Nel 2021 l'82% delle madri in Svizzera erano attive professionalmente. Una partecipazione al mercato del lavoro che nella maggior parte dei casi avviene a tempo parziale. Dopo il primo parto, una madre attiva su nove ha lasciato il mercato del lavoro e la quota di lavoro parziale è raddoppiata. In Svizzera, la quota di madri attive sul mercato del lavoro era superiore alla media europea. Questi sono alcuni dei risultati tratti dalla pubblicazione relativa alle madri sul mercato del lavoro nel 2021 dell'Ufficio federale di statistica (UST).

Nel 2021 il tasso di attività delle madri era

dell'82%, in aumento di oltre 20 punti percentuali nell'arco di 30 anni (1991: 59,6%). Il tasso di attività dei padri si è mantenuto a un alto livello durante tutto il periodo in questione (1991: 98,9%; 2021: 96,9%), sebbene sia calato del 2%.

Nel 2021, il 78,1% delle madri occupate lavoravano a tempo parziale (donne dai 25 ai 54 anni senza figli: 35,2%) e sempre più madri lavoravano con un elevato grado di occupazione: la quota delle madri con un grado dal 50 all'89% è passata dal 25,7% nel 1991 al 44,7% nel 2021, mentre quella delle madri con grado di occupazione inferiore al 50% è calata dal 51,3 al 33,4%.

Con un tasso di disoccupazione pari al 5,6% nel 2021, le madri erano confrontate a questo problema più spesso delle loro coetanee senza figli

(4,6%). Il tasso di disoccupazione era particolarmente elevato tra le madri di nazionalità straniera (11,4%; svizzere: 3,0%).

Prima di diventare madri per la prima volta, il 90% delle donne erano attive (media degli anni dal 2016 al 2021). Dopo il primo parto e una volta terminato il congedo maternità, la quota di donne attive è diminuita di 9,8 punti, arrivando all'80,2%, il che significa che circa una madre su nove ha lasciato il mercato del lavoro. Dopo il secondo parto, il tasso di attività è calato di 7,1 punti percentuali, passando dal 76,6 al 69,4%. Subito prima di diventare madri, due donne occupate su cinque (40,1%; media degli anni dal 2016 al 2021) lavoravano a tempo parziale. Al ritorno dal congedo maternità, la loro quota raddoppiava, atte-

FFS CARGO INTERNATIONAL

CoPe: un posto conteso a Muttenz

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

In seguito al nuovo CCL, a FFS Cargo International è stato necessario mettere a concorso dal 1° gennaio i quattro seggi della Commissione del personale. Al deposito di Muttenz si annuncia battaglia: un collega VSLF sfida l'attuale rappresentante Max Weiler (SEV), il cui posto è messo a repentaglio dall'elevata presenza di questa associazione a Muttenz – «Anche se l'attività nella CoPe non significa rappresentare un certo sindacato, bensì il personale», come sottolinea Max Weiler. In suo favore parlano però i lunghi anni di esperienza quale rappresentante del personale, non solo a FFS Cargo International. Intervista:

Come e perché sei diventato rappresentante CoPe per FFS Cargo International??

Max Weiler: Nel 2015 sono stato eletto al seggio CoPe a suo tempo creato nella sede di Muttenz. Ho sempre ritenuto giusto darsi da fare personalmente, per ottenere qualcosa. Me lo hanno insegnato i miei genitori, nati all'inizio del secolo scorso, in tempi ancora più duri dei nostri e che sono stati membri attivi del PS. Come macchinista FFS, nella sezione SEV LPV di Zurigo ho rappresentato il personale di manovra. Più tardi, a TX Logistik, ho contribuito

all'elaborazione delle prescrizioni sulla circolazione dei treni e le omologazioni, quindi a Crossrail all'allestimento e all'attuazione del manuale per il personale, una sorta di CCL.

Sei attivo nella CoPe a Muttenz da sette anni. Non sei ancora stufo di questo lavoro?

No, soprattutto perché ci sono ancora svariati progetti CoPe che vorrei portare a compimento. Inoltre conosco bene il lavoro nella CoPe, le procedure interne all'azienda, le leggi, i rapporti con le autorità ecc. Si annunciano tempi duri e l'attività nella CoPe non diventa più semplice. Per questo vorrei mettere la mia esperienza a disposizione delle colleghe e dei colleghi ancora per un po', e istruire qualcuno come mio successore nelle mansioni della CoPe.

Quali sono i progetti CoPe tuttora in corso?

Dobbiamo ancora elaborare il regolamento su una nuova procedura di scelta delle vacanze, con la quale i colleghi non annotano più i loro desideri in base al punteggio dell'anno prima, ma tutti lo fanno contemporaneamente, indicando settimane di vacanze alternative. Per il personale di locomotiva delle grandi imprese ferroviarie sarebbe una vera novità. Lo abbiamo sperimentato con successo: a parte un paio di colleghi, nel 2023 quasi tutti gli oltre 80 collaboratori avranno le vacanze secondo i loro desideri. Con l'attuale sistema, chi aveva figli in età scolare era svantaggiato. Un nuovo progetto riguarda la ricerca e attuazione di soluzio-



Al deposito di Muttenz, Max Weiler è macchinista di FFS CINT e rappresentante CoPe da fine 2015.

ni che aiutino a sgravare i collaboratori più anziani. Si tratta di un mandato scaturito da un accordo nell'ambito dei negoziati sul CCL. In primo piano vi sono alleggerimenti dei turni e modelli di prepensionamento come Priora a FFS Cargo nazionale. Ad esempio, in ognuno dei nostri due gruppi Svizzera e Germania-Svizzera potremmo formare un gruppo di macchinisti più anziani, i cui turni non abbiano inizio prima delle quattro e non durino oltre le tre del mattino.

A che punto è il «gruppo servizi presto»?

Dal recente cambiamento d'orario, un gruppo «turni presto» di sei persone avrà solo servizi che iniziano tra mezzanotte e le quattro. Questo permetterà di sgravare gli altri colleghi da questi turni, che molti sentono come particolarmente pesanti. Una situazione emersa dal sondaggio fatto insieme dalla CoPe e dall'azienda nel deposito di Muttenz, nella seconda metà del 2021, tra i quasi novanta macchinisti. Ora i sei colleghi del gruppo hanno contratti di lavoro notturno, poiché secondo l'articolo 9 della legge sulla durata del lavoro in un periodo di 28 giorni il lavoro notturno può essere assegnato per un massimo di 15 giorni.

Vedremo adesso se sapranno reggere all'elevato carico di lavoro o se qualcuno di essi vorrà o dovrà rinunciare. Indipendentemente dalle ragioni per cui uno vuole tornare al proprio posto abituale, il contratto lo permette. Non per questo si finisce sulla strada. Se nei prossimi sei

mesi il «gruppo turni presto» dimostrerà di funzionare, anche dal punto di vista della distribuzione, potremmo provare a creare un «gruppo turni notte».

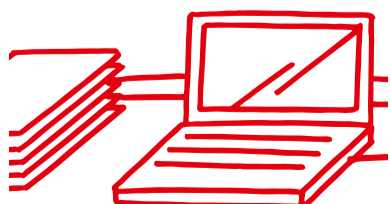
Il nuovo CCL consente, in singoli casi, una certa flessibilizzazione nell'ambito della partecipazione aziendale (codicisione della CoPe) o con il consenso del personale interessato. Che cosa ne pensa la CoPe?

A nessuna di queste «agevolazioni» la CoPe ha dato un consenso generalizzato, nemmeno nella Commissione dei piani di lavoro. Per questo, nel singolo caso occorre avere ogni volta l'accordo di ogni collaboratore. Se ciò non avviene, gli interessati devono rivolgersi al distributore o, se necessario, al capo del personale di locomotiva, segnalando il fatto anche alla CoPe, affinché possiamo intervenire qualora vi sia un aumento di tali casi.

Tre rappresentanti CoPe rieletti tacitamente

Fino al 9 dicembre, per i quattro seggi nella CoPe messi a concorso si sono annunciati – a parte Muttenz – solo gli attuali uscenti. Così, Gabriele Bianchi continuerà a rappresentare il deposito di Bellinzona, Krassimir Galov il personale del centro di controllo e Markus Rügsegger gli amministrativi non impiegati a turni. Tutti e tre fanno parte del SEV.

sev-online.ch



COMMISSIONE CENTRALE ZPV

Ancora molti problemi

Susanne Kratzer/adatt. Vivian Bologna I temi discussi in occasione della riunione del 17 novembre 2022 sono stati numerosi.

Il programma del 2023 prevede due corsi. Vi raccomandiamo caldamente di partecipare alla Giornata della donna ZPV del 4 maggio 2023: vi attende un programma appassionante. Il corso denominato «Autodifesa per il personale treno» è stato molto richiesto ed è già al completo. Abbiamo tuttavia allestito una lista d'attesa per gli interessati.

Con un totale di 1856 membri a fine ottobre, gli effettivi hanno raggiunto il livello più alto degli ultimi due anni; vi preghiamo tuttavia comunque di continuare ad impegnarvi attivamente nel reclutamento.

Abbiamo infine ricevuto il verbale relativo alla procedura di contesta-

zione con l'Ufficio federale dei trasporti (UFT). La sentenza è prevista entro fine dicembre 2022.

Seppur la CoPe AC abbia nuovamente presentato domanda, le FFS non hanno ancora fornito i risultati della serie di misure implementate sui treni bipiano per il traffico a lunga percorrenza. Il fatto che le FFS non forniscano i risultati delle misure - neppure alla CoPe - evidenzia il trattamento da loro riservato ai rappresentanti del personale. Hanno qualcosa da nascondere? Le peculiarità del funzionamento di questo treno possono essere spiegate solo parzialmente. Alcune sono connesse al processo d'invecchiamento, altre sono inesplicabili. Secondo la direzione della Produzione ferroviaria, tutto procede per il meglio per quanto concerne lo stato del materiale rotabile, ma, a nostro parere, la situazione è ben

diversa: i danni sono numerosi e diversificati. Sovente, occorre troppo tempo per porvi rimedio. Come noto, a causa della lunghezza insufficiente dei marciapiedi, alcuni vagoni devono regolarmente arrestarsi nei punti chiave nevralgici (Kreuzlingen, Baden binario 1, ecc.). In molti casi, sarebbe sufficiente l'adozione di modifiche di piccola entità. A quanto pare, presso Infrastruttura la pianificazione avviene su tempi molto lunghi. Le dichiarazioni secondo cui dei cambiamenti, ad esempio alla stazione di Sursee (binario 2), sono previsti solo dopo l'apertura della stazione di transito di Lucerna, sollevano parecchi interrogativi e ci fanno scuotere la testa. Attualmente, il marciapiede troppo corto di Sursee (con due treni sul binario 2) impedisce l'ampliamento, assolutamente necessario, del posto per l'S29, del tutto inadeguato soprattutto nelle ore di punta, ma noi non ci accontentiamo di simili risposte. La questione è ora di competenza del gruppo FFS. Tutti i dati e tutte le vacanze registrati nel sistema Ferovac sono già salvati per il 2023. La CoPe AC è coinvolta nel progetto. Attualmente numerosi rifugiati provenienti dall'Austria o dal sud transitano in Svizzera, per lo più diretti in Francia o in Germania (a

ottobre, via Buchs SG: ca. 7000; non altrettanti da sud). Ne scaturiscono ricorrenti conflitti alle stazioni, ma anche sui treni.

Anche la videosorveglianza della sala pausa di Basilea continua a suscitare numerose discussioni. Altri locali pauseranno delle trasformazioni nel prossimo futuro. La posizione della ZPV è inequivocabile: non accettiamo nessuna sorveglianza nelle sale pausa!

Nei dintorni di Neuchâtel, il personale treno constata che il numero di viaggiatori che non è in possesso di un titolo di trasporto valido è in costante crescita. A ciò si aggiunge l'aumento dei borseggi. Nel merito, la ZPV si è rivolta alla direzione AC, ma non ha ancora ottenuto risposta.

La nostra delegazione ha raggiunto un accordo che verte sulle trattative salariali con FFS. Le discussioni riguardano anche la soppressione dell'invalidità professionale. Queste trattative sono tutt'altro che facili. Le FFS dovrebbero ora aver acquisito la consapevolezza dei segnali che intendono inviare nella loro veste di datore di lavoro sociale. Coloro che sono alla ricerca di un posto di lavoro, saranno disposti a impegnarsi in un'impresa le cui condizioni di lavoro sono in costante degrado?

SERIE DI INCIDENTI

«Non si può più andare avanti così»

SEV
giornale@sev-online.ch

A seguito della serie di infortuni verificatisi presso le FFS, soprattutto nel settore dei cantieri, il SEV e la sottofederazione BAU del SEV hanno inviato una missiva alla direzione di FFS Infrastruttura. Vi sono stati segnalati i vari ambiti puntuali in cui la sicurezza deve essere migliorata ed è stata richiesta una consultazione in tempi brevi. Questo colloquio ha avuto luogo e ha portato alla costituzione di sette gruppi di lavoro, ciascuno dei quali è focalizzato su un'area tematica specifica. Il prossimo incontro a livello di Divisione Infrastruttura avrà luogo il 13 dicembre.

Sulla rete FFS, il 2022 è stato foriero di infortuni. Soprattutto nell'ambito dei lavori di costruzione e manutenzione nella zona dei binari si sono verificati molti incidenti gravi, alcuni dei quali con esito letale.

Come già riportato negli scorsi numeri del giornale SEV, la sottofederazione BAU del SEV e il sindacato si sono rivolti per iscritto alle FFS richiedendo una celere consultazione. Nella lettera sono state elencate cinque aree tematiche specifiche da sottoporre ad esame. I vertici di FFS Infrastruttura hanno risposto e, in tempi brevi (il 1° novembre), ha avuto luogo un incontro con il SEV. La dimostrazione di apertura è stata ampia, sia al dialogo sui punti menzionati che alla costituzione di gruppi di lavoro in materia.

Nel corso di un colloquio, che si è svolto all'insegna della franchezza, sono emerse altre due aree tematiche e i gruppi di lavoro, ciascuno dei quali si sta occupando di un tema specifico e della tesi corrispondente, sono ora sette. L'intento è quello di giungere il più rapidamente possibile a una risoluzione concreta dei problemi sollevati.

Al 7 dicembre, i rappresentanti del SEV e delle FFS si erano già riuniti almeno una volta nel contesto di sei gruppi di lavoro. I primi risultati sono già emersi: pur non apportando

necessariamente un miglioramento immediato, hanno evidenziato i punti deboli e i possibili miglioramenti.

I temi oggetto d'approfondimento, concordati congiuntamente, sono i seguenti:

- **Controllo dei lavori di società terze**

Tesi: carente implementazione dei requisiti di legge da parte di terzi, ivi inclusi esempi lampanti come i doppi turni nella medesima giornata. Assenza o carenza dei controlli.

- **Fiumana di informazioni, sistemi, strumenti di lavoro**

Tesi: i collaboratori sono correntemente sommersi da sistemi, strumenti di lavoro, processi e moduli aggiuntivi; ciò offusca la distinzione fra ciò che è importante e ciò che è irrilevante. La situazione pregiudica sia l'attenzione che la sicurezza.

- **Bandi di concorso e aggiudicazioni**

Tesi: a detta di molti collaboratori e del SEV, alcuni bandi di concorso e alcune aggiudicazioni non sono concepibili, soprattutto nell'ottica della sicurezza. Vengono segnalate assenze d'esperienza e persone scarsamente qualificate.

- **Tempo e risorse sufficienti per le formazioni**

Tesi: conoscenze sempre più superficiali o assenza di conoscenze sui temi importanti. Le direttive in materia di sicurezza e di lavoro non possono essere delegate alla responsabilità personale e allo studio individuale.



Urs Huber, segretario sindacale SEV.



HANS ULRICH KELLER

- **Coinvolgimento degli utenti negli sviluppi del sistema**

Tesi: i sistemi vengono troppo spesso sviluppati e implementati senza un sufficiente coinvolgimento del personale di base.

- **Stabilità nella gestione del personale/pianificazione dei turni**

Tesi: i frequenti cambiamenti di turno sul breve termine mettono a rischio la concentrazione e l'attenzione. Nella pianificazione insorgono troppi attriti che, nell'immediato, possono essere fonte di incertezze sotto ogni punto di vista.

- **Comunicazione**

Tesi: le notifiche di infrazioni, scampati infortuni, ecc. sono palesemente troppo poche. Problemi di comunicazione e approccio con gli uffici FFS o loro assenza di reazione («comunque, non è successo niente»).

Secondo Urs Huber, segretario sindacale SEV e responsabile del settore Infrastruttura,

un approccio aperto e celere delle FFS alle richieste della base del SEV è positivo: «In questa brutta situazione caratterizzata da troppi infortuni gravi, ora possiamo almeno sperare di poter apportare, in collaborazione con le FFS, miglioramenti e misure a beneficio di una maggior sicurezza per tutte le colleghe e tutti i colleghi del settore ferroviario».

Successivamente alla pubblicazione di suddetta missiva, il SEV ha ricevuto innumerevoli indicazioni da parte di molti collaboratori e superiori di ogni settore. Ciò è un bene, poiché consente al SEV di procedere in modo concreto e puntuale. Oggi come in passato, Urs Huber esorta tutti i collaboratori a sostenere la sicurezza quale priorità assoluta, per se stessi e nell'ambiente circostante.

Molte azioni rischiose non hanno avuto conseguenze gravi, ma ciò dovrebbe anche essere sempre interpretato come (ultimo) segnale di avvertimento.

Commento: le FFS sono disponibili al dialogo

Urs Huber. In 18 anni al SEV, mi è capitato raramente. Il SEV invia una lettera a FFS Infrastruttura e la destinataria reagisce immediatamente. E non in modo negativo, ma attivamente. Ovvio, si tratta della sicurezza, e questi gravi infortuni concernono tutti. In non meno di sette gruppi di lavoro ci si è ora attivati per approfondire diversi aspetti: Perché abbiamo questi problemi? Cosa possiamo migliorare? Ciò che è per me molto importante: l'obiettivo non può consistere semplicemente in un «Bene, ne abbiamo discusso». Mi fa piacere che nelle riunioni tenutesi finora ci sia stato perlopiù un buon consenso, ossia: «Assieme, desideriamo più sicurezza».

Di seguito, due tesi personali al riguardo: 1. Attualmente, in generale, le persone hanno una minor capacità di concentrazione. A livello privato siamo bombardati e ci lasciamo bombardare da informazioni di ogni genere su tutti i canali possibili. Dovremmo tenerne conto. Se poi, sul lavoro, anche l'azienda FFS ci sommer-

ge a sua volta, ovunque ci troviamo e in qualsiasi momento, di informazioni importanti e meno importanti, la faccenda può farsi problematica. 2. Nessun dirigente delle FFS pregiudica deliberatamente la sicurezza. Tuttavia, c'è da chiedersi se tutti sono consapevoli di ciò che la moltitudine di comunicazioni, sistemi e informazioni scatena nei collaboratori. Sarebbe necessario, per una volta, mettersi nei panni dei singoli collaboratori. Già in ufficio è difficile gestire certe ondate di informazioni. Ma come la mettiamo allora per quanto riguarda gli artigiani, i tecnici, gli addetti alla sicurezza, ecc.? Ad esempio, se è noto che l'80% dei destinatari di una newsletter concernente un tema di sicurezza non apre il relativo link, si può ritenere che la conoscenza in materia sia presente? Probabilmente no. La sicurezza è un compito a lungo termine. Il SEV ne è ben consapevole. Ma già dopo le prime riunioni con le FFS, è possibile scorgere campi d'azione concreti. Noi rimaniamo comunque sul pezzo.

SA INTERNI

La situazione resta insoddisfacente

SEV A marzo 2022 è stato reso noto il «Nuovo modello di carriera Impianti di sicurezza» per l'Infrastruttura VU (Disponibilità e manutenzione). Mentre si sono verificati miglioramenti per gli impianti di sicurezza esterni, il SEV ha già protestato nella procedura di consultazione riferendo che a livello interno «non funziona nulla». Durante la divulgazione dei piani, oltre 100 tra colleghe e colleghi hanno espresso il proprio malumore con una petizione alla dirigenza VU, consegnata dal SEV.

Si sono succeduti ulteriori colloqui con i rappresentanti del SEV, prima che le FFS rispondessero anche ufficialmente alla petizione nel novembre 2022.

Delle cinque richieste presentate nella petizione, le FFS hanno riconosciuto esclusiva-

mente la problematica dei salari di base per il personale tecnico più giovane. Questi verranno aumentati dal 1° gennaio 2023. Per il personale attuale occorre effettuare un'analisi sistematica dei salari e verificare se vi sia necessità di recupero.

Per il resto le risposte sono state deludenti. In particolare il SEV non riesce a comprendere l'affermazione secondo la quale un «benchmark attuale esterno mostri poco margine d'intervento». Tale dichiarazione non è adatta a una situazione in cui, ad esempio, per tanti team di impianti di sicurezza si può mantenere la capacità di picchetto soltanto con immensi sforzi e ogni tipo di misura d'emergenza considerato il numero esiguo e la formazione di colleghi e colleghe.

VZO

Ignorata petizione SEV

Michael Spahr. La VZO non vuole firmare un contratto di lavoro aziendale con il SEV. 155 «Si» sono valutati in misura maggiore delle 197 firme su una corrispondente petizione.

Un anno e mezzo fa, il 70 per cento circa del personale dell'azienda di trasporti del Lago di Zurigo e Oberland zurighese (VZO) ha sottoscritto una petizione. Nella stessa, 197 colleghi della circolazione chiedevano alla direzione della VZO di negoziare con il SEV un CCL o un CCL aziendale (in tedesco: FAV). Al momento di consegnare le firme ai rappresentanti dell'azienda, l'11 marzo 2021, la segretaria sindacale SEV Regula Pauli aveva rimarcato

come sia ormai divenuta prassi, nel settore dei TP, avere un contratto collettivo o aziendale, e che questa scelta si è rivelata pagante per entrambe le parti.

Invece la direzione ha deciso diversamente. Sin dall'inizio avrebbe preferito negoziare un contratto di collaborazione con la Commissione del personale (CoPe). A più riprese il SEV ha sottolineato il maggior valore di un CCL aziendale, e che – a differenza della CoPe – il SEV è un partner negoziale con la necessaria indipendenza per sedersi al tavolo delle trattative. La VZO non ha condiviso questa idea e ha bellamente ignorato la petizione avviata dal nostro sindacato. In una informazione interna, a novembre 2022 l'azienda ha annunciato che 155 tra collaboratrici e collaboratori si sono espressi, in votazione, per il contratto di collaborazione con la CoPe, e che presto si passerà alla sua adozione. Il SEV è dell'idea che il fatto che 155 voti vengano considerati più importanti delle 197 firme della petizione, è un vero e proprio schiaffo nei confronti dei collaboratori.

Ovviamente, per il SEV è chiaro che ora si dovranno valutare altre strade. Non possiamo accettare che una richiesta di molto più della metà dei dipendenti venga semplicemente ignorata.

PV

Pranzo di Natale

giornale@sev-online.ch. Lo scorso 1° dicembre si è tenuto l'annuale pranzo di Natale della sezione PV Ticino e Moesano. Questo appuntamento è uno dei momenti più attesi tra le numerose attività proposte dal sempre attivo comitato. Ancora una volta le aspettative non sono state deluse.

La presidente Eliana Biaggio e il segretario sindacale Angelo Stroppini hanno portato i saluti e gli au-

guri di rito. Una settantina di partecipanti, tra i quali anche il Presidente Centrale Roland Schwager hanno pienamente apprezzato la proposta culinaria, la lotteria gratuita e l'intrattenimento musicale proposto da Gigi. Un plauso non può che andare dunque al comitato PV Ticino e Moesano per aver ancora una volta organizzato alla perfezione un importante momento di ritrovo e convivialità.



giornale@sev-online.ch Il 23 novembre il SEV era presente al deposito delle autolinnee FART di Riazino per presentarsi e dare la possibilità ai presenti di porre domande direttamente al segretario

sindacale Angelo Stroppini.

La giornata è stata organizzata in collaborazione con la sezione VPT Locarno, che ha offerto un ottimo pranzo con polenta e specialità a base di salame calabrese.



VPT LOCARNO

Il SEV alle FART

SOTTOFEDERAZIONE VPT

Obiettivo ampiamente raggiunto

VPT La sottofederazione VPT si era prefissata l'obiettivo di 750 nuovi membri entro il 2022. «È successo l'incredibile, abbiamo raggiunto questo traguardo. Il nostro 750° socio è un collega della BLS», afferma Gilbert d'Alessandro. Dopo aver raggiunto questo traguardo, la VPT

non si è fermata, poiché la sottofederazione si sta avvicinando a 900 nuovi membri al momento di chiudere quest'ultimo numero del giornale per il 2022.

«Desidero ringraziare ogni sezione per la sua presenza sul territorio e per il suo impegno sindacale. Questo

nuovo membro è un compagno della BLS. Un grande ringraziamento al nostro nuovo collega per la fiducia accordata alla VPT e al SEV. Grazie alla sezione e al comitato BLS per la loro presenza e il loro lavoro. È solo attraverso questo lavoro che il nostro sindacato può rafforzarsi e raggiungere i suoi obiettivi! La VPT è orgogliosa di questo risultato ottenuto in un anno straordinario», conclude Gilbert D'Alessandro.

È stato un anno eccezionale anche per il SEV nel suo complesso, in quanto l'obiettivo di 2000 nuovi membri è stato ampiamente raggiunto. Al momento di andare in stampa, la cifra era vicina a 2100. I dati consolidati saranno disponibili all'inizio del 2023.

Il giornale del Sindacato dei personale dei trasporti SEV. Pubblicazione ogni tre settimane.
ISSN 2624-7836

Tiratura: edizione italiana: 2 853 copie; totale: 33 832; certificata il 6.10.2022
Editore: SEV, www.sev-online.ch
Redazione: Vivian Bologna (caporedattore), Chantal Fischer, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, 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
SEV Zeitung@fachmedien.ch
Prestampa: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Stampa: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Prossima edizione: 27 gennaio 2023.
Chiusura redazionale: 17 gennaio ore 10.00

HELVETIA

Colmare le lacune di previdenza e risparmiare sulle imposte

Come posso versare contributi alla previdenza e allo stesso tempo risparmiare sulle imposte?

conto fondi 3a, risparmiando così nel complesso circa CHF 1'400 di tasse.

Risparmio fiscale con la cassa pensione

Gli attenti «risparmiatori della previdenza» lo sanno da un pezzo: i versamenti nel pilastro 3a possono essere dedotti dal reddito imponibile. Inoltre, è possibile anche effettuare riscatti nella cassa pensione. Chi gestisce saggiamente la previdenza, risparmia al contempo sulle imposte.

Risparmio fiscale con il pilastro 3a

La previdenza privata è facoltativa e pertanto chi decide di sottoscrivere la fa a titolo personale. La Confederazione e i Cantoni agevolano i versamenti nel pilastro 3a. Chi lavora e consegue un reddito soggetto all'AVS, può versare per il 2022 un contributo massimo di CHF 6'883. Ad esempio a Olten, questo versamento consente a una persona singola con uno stipendio annuo di CHF 85'000 di risparmiare CHF 1'660 di tasse. I lavoratori autonomi senza cassa pensione possono persino versare nel pilastro 3a fino al 20% del loro reddito, pari a massimo CHF 34'416. Gli importi massimi vengono adeguati periodicamente dalla Confederazione.

Flessibilità nei propri contributi nel pilastro 3a

La maggior parte delle persone, anche per una questione di budget, non sfrutta integralmente il proprio potenziale di risparmio con il pilastro 3a. In realtà risulta vantaggioso detenere varie soluzioni di previdenza 3a. Per esempio: la nostra persona di Olten ha stipulato un'assicurazione previdenziale e versa all'anno un contributo nel pilastro 3a di CHF 2'800. Grazie a questo versamento risparmia quasi CHF 680 all'anno sulle imposte. Verso fine anno decide di versare ulteriori CHF 3'000 in un

Nel certificato di previdenza della propria cassa pensione sono riportate anche le informazioni relative alla somma di riscatto massima consentita. Con riscatti mirati è possibile aumentare la rendita o addirittura finanziare un eventuale pensionamento anticipato. Per informazioni sulle singole opzioni basta consultare il regolamento di previdenza della cassa pensione. Anche questi riscatti sono deducibili dalle imposte e, ripartendoli su più anni, si può beneficiare a più riprese delle deduzioni fiscali.

Attenta pianificazione

Per strutturare in modo ottimale la previdenza personale e al contempo risparmiare sulle imposte è consigliabile una consulenza previdenziale globale. Franco Facchinetti dell'agenzia generale Helvetia Lugano e i suoi colleghi del team di consulenza SEV sono a vostra disposizione. Ulteriori informazioni sono disponibili al sito www.helvetia.ch/sev.



In partenariato con

helvetia

La Sua Assicurazione svizzera

venerdì 16 dicembre.

Ordine del giorno:

1. Saluto del presidente; 2. nomina di due scrutatori; 3. relazione del presidente; 4. Presentazione dei conti 2021 da parte del cassiere Luca Giudici; 5. relazione della verifica della gestione e approvazione dei conti; 6. relazione del segretario sindacale Angelo Stroppini; 7. consegna benemerente; 8. eventuali.

Tra le 19.45 e le 20.15 verrà offerto un aperitivo.

VPT

16.12.2022
Assemblea di sezione

Il comitato della sezione **VPT Locarno** ha il piacere di invitarvi all'assemblea autunnale che si terrà **al Ristorante Al Parco di Muralto**.

Quando: l'Assemblea di sezione si terrà a partire **dalle 18.30 di questo**

IMPRESSUM

Agenda 15/22

CASSE MALATI

La farmaceutica fa lievitare i premi



Guy Zurkinden

Estratto di un articolo pubblicato sul giornale VPOD «Services Publics», n. 17 del 4.11.2022

Applicando prezzi abusivi per i loro farmaci protetti da brevetto, le case farmaceutiche minacciano il diritto alla salute – con la benedizione dell'Ufficio federale della salute pubblica (UFSP). Intervista a Patrick Durisch, esperto di politica sanitaria dell'ONG Public Eye.

Quanto incidono i prezzi dei farmaci nella spesa sanitaria svizzera?

Patrick Durisch – Nel 2021 in Svizzera i costi coperti dall'assicurazione malattia obbligatoria (regolamentata dalla legge federale sull'assicurazione malattie, LAMal) ammontavano a 36 miliardi di franchi.

I farmaci rimborsati dall'assicurazione malattia di base rappresentano un quarto della spesa sanitaria, ossia 9 miliardi. I tre quarti di questa somma riguardano farmaci brevettati. È quindi il costo dei medicinali protetti da brevetto – che garantiscono un monopolio all'azienda che li produce – a incidere maggiormente sui costi sanitari, e non tanto il costo dei farmaci generici.

Dal 2014 al 2020, l'aumento della spesa per i

farmaci è stato di gran lunga superiore all'aumento dei costi sanitari complessivi. Questa voce ha avuto un ruolo determinante nell'aumento dei costi delle assicurazioni di base e quindi dei premi delle assicurazioni malattia.

Come si spiega un tale aumento dei costi?

È il risultato di una serie di medicinali recentemente immessi sul mercato: una nuova generazione di farmaci antitumorali, farmaci per stimolare il sistema immunitario e altri per curare malattie rare – come il famoso Zolgensma di Novartis, sviluppato per i bambini affetti da atrofia muscolare spinale (SMA) e che costa 2 milioni di franchi a iniezione. Tutti questi medicinali sono estremamente cari e fanno lievitare le spese.

Questo sviluppo non è frutto del caso. Come dimostra un'indagine sui profitti del settore farmaceutico (www.publiceye.ch) che abbiamo pubblicato a settembre, il prezzo molto elevato di questi farmaci – fino a 360 000 franchi all'anno – non è legato ai costi di sviluppo e produzione, quanto piuttosto alla volontà delle case farmaceutiche di massimizzare i loro utili. Quando una cassa malati paga 1000 franchi per un farmaco, tra i 400 e i 900 franchi finiscono direttamente nelle tasche della casa farmaceutica e dei suoi azionisti.

Tuttavia, il prezzo di questi farmaci è soggetto a una negoziazione con l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP)....

Questa negoziazione non si svolge a livello paritario, per due ragioni principali.

In primo luogo, i farmaci di cui stiamo parlando sono brevettati. L'azienda che li produce si trova quindi in una posizione di forza: se il prezzo fissato è troppo basso ai suoi occhi, può minacciare l'UFSP di non commercializzare il suo prodotto in Svizzera. Si capisce quindi che la pressione è ancora maggiore se si tratta di un farmaco salvavita.

Il secondo problema è che l'UFSP non chiede alle aziende farmaceutiche di indicare nel dettaglio i costi sostenuti per lo sviluppo e la produzione di questi farmaci. L'UFSP si limita a confrontare il prezzo proposto con quello di trattamenti analoghi commercializzati in altri Paesi europei, i cui prezzi sono spesso fittizi, in quanto non riflettono gli sconti negoziati tra le case farmaceutiche e i vari Paesi. In questo modo la negoziazione avviene alla cieca! In questo contesto, è facile che le aziende farmaceutiche applichino prezzi troppo alti.

Il Consiglio federale vuole sancire nella LAMal la prassi degli «sconti segreti» sui prezzi dei farmaci. Voi vi opponete a questa misura: per quale motivo?

Oggi, quando un'azienda farmaceutica entra in trattativa con l'UFSP per il prezzo di un nuovo farmaco, propone un prezzo di partenza. Questo prezzo viene negoziato con l'UFSP, che stabilisce il prezzo del farmaco e lo inserisce nella

banca dati dei farmaci rimborsati dell'UFSP. Tuttavia, questo prezzo è fittizio, poiché non viene applicato da nessuna parte. Si tratta di un prezzo massimo (o prezzo «di vetrina»), in quanto l'UFSP negozia degli sconti per garantire che il farmaco soddisfi i criteri relativi ai costi/benefici stabiliti dalla legge. Sino al 2018-2019 questi sconti erano pubblici.

Ora l'UFSP e il Consiglio federale vorrebbero poter tenere segreti questi sconti, escludendoli dal campo di applicazione della legge sulla trasparenza. Giustificano questa misura affermando che in questo modo otterranno sconti maggiori. In realtà, accade proprio il contrario: se un'azienda farmaceutica sa che gli sconti concessi saranno confidenziali, sarà indotta a presentare offerte più alte. Questo meccanismo farà salire ulteriormente il prezzo dei farmaci!

Secondo voi questi profitti eccessivi mettono a rischio il diritto alla salute...

Nei Paesi del Sud del mondo, dove non esiste una rete di sicurezza sociale, i prezzi esorbitanti imposti dalle aziende farmaceutiche fanno sì che oltre due miliardi di persone non abbiano accesso a farmaci vitali.

In Svizzera, questa politica irresponsabile dei prezzi sta facendo lievitare i costi e quindi i premi dell'assicurazione malattia pagati dalla popolazione. Questo aumento potrà portare a dei tagli alle prestazioni rimborsate dalla LAMal e/o decisioni di razionamento.



COME UN UCCELLO SUL FILO

Guillaume Martinez

« Like a bird on the wire », cantava Leonard Cohen nel 1969. Come un uccello sul filo.

Come non pensare a questa melodia chiave del compositore canadese quando si guarda questa scena? Nella sua canzone di successo, l'arti-

sta parla dell'impossibile ricerca della libertà in un mondo pieno di vincoli. Come gli uccelli attaccati ai cavi a New York.

Ma la Grande Mela non è forse la città delle possibilità?

Per saperne di più sull'affascinante

lavoro fotografico, ma anche video, di Guillaume Martinez, visitate [instagram.com/martz_](https://www.instagram.com/martz_)

Al centro del suo lavoro, troviamo la città di Losanna, di giorno, ma anche di notte. Con luci negli spettri del blu, del verde e del rosso.

?

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Quali sono le ripercussioni della trasformazione digitale del mondo del lavoro per le donne?

- Nessuna ripercussione negativa, solo vantaggi.
- Più autodeterminazione, ma rischio di maggior carico di lavoro con l'home office.
- Tutti i lavori a maggioranza femminile possono ora essere svolti da casa

2. Tecnicamente sarebbe già possibile far circolare treni senza macchinista, ma...

- Per ora il personale è ancora più affidabile e economico di una tecnologia così complessa.
- I treni rischierebbero di fermarsi ogni volta nella galleria di base del Gottardo.
- Non c'è alcun interesse da parte delle aziende di trasporto per questo tipo di progetti.

3. Perché al Congresso Uss si è deciso per un nuovo sciopero delle donne?

- Perché quello del 2019 è stato una bella festa.
- Perché se ne è vista l'efficacia con i numerosi passi avanti dopo la mobilitazione del 2019.
- Perché salari e pensioni delle donne restano inferiori a quelli degli uomini.

4. Al segretariato regionale di Bellinzona Veronica ha preso il posto di...

- Angelo Stroppini
- Françoise Gehring
- Mario Branda

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 17 gennaio 2023**;

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 **buoni libro 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 14 /2022:
b/a/b/a

I buoni libro per un valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Robert Drewes**, di Aarberg, membro PV Biel-Bienne.

SULLE ORME DI...

Lutz Karger, da lavapiatti a capo cuoco



Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Lutz Karger è steward presso l'affiliata delle FFS Elvetino. Lavora nella ristorazione ferroviaria, perlopiù nel vagone ristorante lungo la tratta Basilea-Milano. Da un decennio milita nella sottofederazione VPT del SEV nella sezione Bahndienstleistungen, di cui è attualmente vicepresidente.

Nella cucina dell'ondeggiante carrozza ristorante dell'Astoro si sta stretti e le cose vanno fatte in fretta. Stiamo attraversando l'Oberland Bernese e Lutz Karger sta servendo gli ospiti in viaggio dall'Italia a destinazione della Germania. Prende le ordinazioni, chiacchiera amabilmente con viaggiatori provenienti da ogni angolo del pianeta, consiglia una birra bionda e un prelibato dessert, torna di corsa in cucina per preparare le bibite e le pietanze, riscaldandole in acqua bollente o nello steamer, poi svuota velocemente la lavastoviglie e la ricarica, infine delizia con un aromatico caffè due ospiti appena giunti al bar.

Il lavoro è cambiato

La carriera da lavapiatti a capo cuoco Lutz la percorre avanti e indietro più volte al giorno. «Se temi lo stress, stai pur certo che non è un lavoro adatto a te!» ride.

Lutz lavora nella ristorazione ferroviaria delle FFS da ormai vent'anni. Oggi il suo datore di lavoro è Elvetino, vent'anni fa l'azienda si chiamava Mitropa Schweiz AG – e nel mezzo la ragione sociale è mutata più volte. Ad essere cambiato non è però solo il nome dell'affiliata delle FFS, ma anche il lavoro. All'inizio Lutz aveva un minibar e serviva gli ospiti in tutto il treno, avanti e indietro. «Ogni tanto tiro ancora fuori il carrello e stupisco i viaggiatori in seconda classe» ammicca aprendo un armadio dal quale fa capolino un vecchio minibar con macchina del caffè incorporata. Peccato che non ci sia mai abbastanza tempo per questo servizio extra...

Dal minibar alla carrozza ristorante

La vita di Lutz è sempre stata varia e frenetica come la sua giornata lavorativa. Nato nel 1965 in Germania, nella ex DDR, è stato dapprima macchinista presso la Volkseigener Betrieb Autowerk Zwickau, dove ha contribuito alla produzione della leggendaria Trabant della Germania Est. «Ma il lavoro era incredibilmente noioso e volevo fare qualcos'altro», racconta Lutz.

Due mesi prima della caduta del muro di Berlino, nell'autunno del 1989, stava viaggiando in quello che allora era ancora il blocco orientale e giunto a Budapest ha colto l'occasione per fuggire in Occidente – in Ungheria il confine era già aperto.

Dopo aver svolto diversi lavori saltuari in Baviera, negli anni Novanta Lutz è finalmente approdato nella ristorazione.

Sull'isola frisona di Norderney, i colleghi gli parlavano della Svizzera: «A quel tempo, sulle Alpi la neve era ancora abbondante e in inverno non servivano i cannoni per innervare le piste», ironizza. «La manodopera, però, serviva eccome». Per diversi anni Lutz ha lavorato a Bivio, sul Passo dello Julier, dove ha iniziato a praticare lo sci alpinismo d'alta montagna e si è innamorato dei panorami elvetic. Prima di approdare alla ferrovia, ha lavorato nei battelli sul lago di Thun, poi ha trovato impiego alla Deutsche Bahn. «Ho iniziato a lavorare nella carrozza ristorante e sognavo di lasciarmi alle spalle quanto prima la monotona campagna tedesca. Così, appena ho avuto l'opportunità di passare alla rete ferroviaria svizzera, ho colto la palla al balzo».

«Nei settori a basso salario, i sindacati sono imprescindibili»

Lutz è affiliato al SEV da una decina d'anni e oggi è vicepresidente della sezione Bahndienstleistungen della sottofederazione VPT e fa parte della delegazione negoziale attualmente impegnata nella contrattazione di un CCL. «Il nostro obiettivo è ottenere un contratto collettivo come le colleghe e i colleghi delle FFS. Un'impresa tutt'altro che semplice».

Sebbene Elvetino sia un'affiliata interamente controllata dalle FFS, le condizioni di lavoro sono di gran lunga peggiori che nel Gruppo. Lutz ritiene estremamente importante che le persone che svolgono professioni mal retribuite, come nella ristorazione, si organizzino. L'onere è più che ripagato, spiega: «Siamo appena riusciti ad ottenere una compensazione del rincaro di 130 franchi. Per noi è un enorme successo!».

Nel frattempo siamo giunti in stazione a Basilea e gli ultimi passeggeri sono scesi dal treno. Lutz deve chiudere due casse – una per le autorità italiane e una per quelle svizzere. Poi deve pulire la cucina e lasciare il vagone ristorante in tempo prima che venga ricoverato. L'attività è molto impegnativa, eppure Lutz ne è entusiasta: «Se la salute regge, mi vedrete affaccendato tra Basilea e Milano ancora per parecchi anni!».

«BUON NATALE»

Micha Dalcol

