



SEV N.2

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



© KEYSTONE / ENNIO LEANZA / FOTO SIMBOLO

LICENZIAMENTO

Ingiustizia rivoltante

Editoriale di Valérie Solano,
Vice presidente del SEV



p. 2

Essere licenziati viene immancabilmente percepito come un'ingiustizia. Vi sono però licenziamenti più ingiusti di altri e quello vissuto da Igor*, dipendente delle FFS, rientra nella categoria dei licenziamenti rivoltanti. Una definizione che ho scelto consapevolmente, in quanto si tratta proprio di un licenziamento pronunciato da chi vuole fomentare odio e rivolta. Non si possono trovare scuse per il comportamento dell'ex regia federale.

Igor può essere definito un dipendente modello. Il suo lavoro è sempre ben fatto e, da quasi vent'anni, è fedele all'azienda, fino al giorno in cui il suo collega di turno non trova una borsa su una carrozza e trascura il suo dovere di diligenza. La giustizia scagiona Igor, definendo sproporzionato il suo licenziamento in tronco e gli accorda un'indennità pari a otto

mesi di stipendio. Per Igor, però, il male è fatto: oltre al suo lavoro, ha perso anche il diritto al prepensionamento previsto dal modello Valida, che le FFS preferiscono definire modello per il futuro. Una situazione decisamente penosa, che impone a Igor di ripensare completamente il suo futuro e lo priva della sicurezza che pensava di essersi meritato in anni di duro lavoro.

Dietro a questa scelta di licenziarlo, vi è la precisa scelta di trattare Igor come un numero. Così facendo, le FFS hanno accantonato la loro responsabilità sociale, propria di un'azienda che appartiene allo Stato e, quindi, a ciascuno di noi. Hanno invece deciso, in piena conoscenza di causa, di spingere il loro dipendente nella precarietà, senza curarsi del fatto che Igor ha dato quasi la metà della sua vita professionale alle FFS ma anche, e soprattutto, alla collettività pubbli-

ca. E quando un'azienda statale adotta metodi così disumani, significa che vi è un profondo malessere.

Nel corso della procedura, le FFS hanno avuto più volte la possibilità di tornare sui loro passi e trovare un'altra soluzione per un conflitto che non riguardava un dipendente qualunque, ma uno dei loro più fedeli.

Cosa rimarrà di questa drammatica vicenda? Dal punto di vista sindacale, la constatazione che anche alle FFS vi è la possibilità di licenziare in modo sproporzionato, con l'unica conseguenza del pagamento di una penale.

Oltre al miglioramento della posizione in azienda dei delegati sindacali, dobbiamo ridiscutere anche la reintegrazione dei dipendenti in caso di decisione giuridica loro favorevole. Su questi punti, il CCL FFS può e deve essere migliorato.

*Nome di fantasia.

Traffico merci

Il SEV ha chiaramente scelto da che parte stare

3

Sciopero donne

Lo sciopero femminista è previsto per il 14 giugno: ecco le rivendicazioni del SEV

5

Iniziativa BNS

La raccolta firme per l'iniziativa è stata sospesa: vi spieghiamo perché

7

FFS: puntuali grazie al personale

2,5% di treni puntuali, ovvero un aumento di quasi lo 0,6% rispetto al 2021. Per il SEV, questi buoni risultati sono dovuti all'ottimo lavoro svolto dal personale dell'azienda, informazione che purtroppo manca nella comunicazione ufficiale.

Riforma LPP

Il Parlamento ha trasformato la riforma del 2° pilastro in un progetto di puro e semplice smantellamento. I dipendenti assicurati sarebbero quindi condannati a pagare di più per ricevere meno pensione. La commissione del Consiglio nazionale non solo ha respinto la soluzione elaborata dalle parti sociali e sostenuta dal Consiglio federale, ma ha anche respinto le misure volte a realizzare una reale uguaglianza nel 2° pilastro. La questione non è ancora chiusa. L'USS si opporrà con forza al previsto smantellamento della LPP, se necessario lanciando un referendum.

Sciopero femminista

Perché è importante e giusto partecipare allo sciopero femminista del 14 giugno? Questa è la domanda che verrà affrontata in un webinar online organizzato da Movendo il 22 febbraio dalle 19.30 alle 21.30. La serata sarà bilingue tedesco/francese e gratuita, con traduzione simultanea nelle due lingue. Per iscrizioni: www.movendo.ch

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le 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: 10 marzo 2023.
Chiusura redazionale: 28 febbraio, ore 10.00.



Il SEV non ha potuto impedire il licenziamento del collega, ma, grazie al servizio giuridico, ha ottenuto il pagamento di un'indennità

GIUSTIZIA

Licenziato dalle FFS, vince in tribunale

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Forse con un briciolo d'ingenuità, nessuno si sarebbe mai aspettato che un'impresa come le FFS, «la famiglia dei ferrovieri», potesse licenziare in tronco un addetto alle pulizie di quasi 59 anni per una bagatella. Eppure, Igor (nome di fantasia) ha vissuto l'amara esperienza. Sostenuto dal SEV, Igor ha vinto la causa – una davvero magra consolazione. Ecco cosa è accaduto.

Il 13 febbraio 2021, la vita professionale di Igor prende una svolta davvero spiacevole. Il collaboratore FFS ha sempre dimostrato fedeltà verso il Gruppo e non ha mai creato problemi e le sue valutazioni sono sempre state positive. Igor approda all'ex regia federale alla fine del 2002 con un contratto a tempo determinato, prima di ottenerne uno a tempo indeterminato nel 2005. Dopo quasi vent'anni di attività, si stava preparando alla pensione convinto di poter beneficiare di Valida, considerata la professione pesante che esercita.

Quel giorno Igor è in servizio con Pablo (nome di fantasia) alla stazione di Ginevra quando, in una delle carrozze che stano pulendo, rinvengono una borsa dimenticata da un viaggiatore. Insieme a Igor, Pablo decide di depositare la borsa all'interno di un locale di servizio. Quando il viaggiatore torna a riprendere la borsa, all'appello mancano 1700 euro. Il 26 aprile 2021, i due uomini vengono condannati in prima istanza, nonostante Igor continui a proclamare la sua innocenza.

Licenziamento immediato

Il 3 maggio i superiori di Igor gli comunicano il licenziamento con effetto immediato sulla base del decreto d'accusa. A questo punto, Igor contatta il SEV e decide di difendersi con tutti i mezzi possibili. Fa opposizione al decreto d'accusa del 26 aprile 2021, criticando la fattispecie tenuta in considerazione dal Ministero pubblico e ri-

cordando di non avere mai maneggiato la borsa. Frattanto, il viaggiatore ritira la querela e il Ministero pubblico emana un decreto di abbandono.

Ma il danno ormai è fatto. Le FFS hanno rescisso il contratto di lavoro di Igor con effetto immediato per giusta causa, come ritengono. In sostanza, il Gruppo ha considerato Igor colpevole di aver gravemente violato l'obbligo di diligenza. «Secondo le FFS, Igor avrebbe dovuto consegnare la borsa allo sportello non appena possibile», spiega Vincent Brodard del servizio giuridico del SEV.

La parola al Tribunale amministrativo federale

Igor non si lascia abbattere e, insieme al SEV, porta il caso dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Igor ritiene che la decisione sia abusiva, anzi nulla, e chiede il reintegro in azienda e un'indennizzo per il licenziamento abusivo. «Le FFS non avevano nessuna intenzione di reintegrare Igor, nonostante il caso fosse stato archiviato, adducendo che la fiducia era andata ormai persa», si rammarica Vincent Brodard.

Sul piano strettamente giuridico, il Tribunale amministrativo federale (TAF) dà però ampia ragione a Igor. «Il TAF ricorda, infatti, che la risoluzione immediata di un contratto di lavoro è una misura eccezionale da consentire unicamente in maniera restrittiva. Per giustificare tale misura, la mancanza del collaboratore dev'essere particolarmente grave: non è questo il caso. Al massimo Igor avrebbe dovuto dire a Pablo di consegnare la borsa lasciata incustodita. I vent'anni di servizio ineccepibile di Igor avrebbero dovuto sostenere la sua causa. La vittoria in tribunale si è tradotta unicamente in un'indennità equivalente a otto mensilità salariali», prosegue Vincent Brodard. «Igor non è stato reintegrato nel Gruppo ma, se non altro, dal punto di vista finanziario non è stato tutto vano. Per quanto riguarda la decisione del TAF, è importante perché evita o attenua possibili sanzioni dell'assicurazione contro la disoccupa-

zione, che possono anche ammontare a migliaia di franchi».

Come mai il TAF non ha potuto disporre il reinserimento? «Igor avrebbe dovuto provare la disdetta abusiva ai sensi dell'articolo 184 cpv. 1 let. b CCL FFS 2019 e dell'art. 336 CO, ovvero l'intenzione deliberata di usare il licenziamento come pretesto per separarsi da un collaboratore anziano che avrebbe potuto far valere un diritto a determinate prestazioni. Questo onere della prova è un ostacolo insormontabile», critica Vincent Brodard.

Avendo lasciato le FFS, Igor ha perso il diritto al prepensionamento Valida.

La pillola è quindi tanto più amara. Igor, collaboratore che non ha mai creato problemi ed è sempre stato fedele al datore di lavoro, finisce in disoccupazione a quasi 60 anni, evidenziando una volta di più le lacune esistenti a livello di tutela dei lavoratori. Perfino in un'impresa di diritto pubblico.

Il Servizio giuridico del SEV è qui per te

L'assistenza giuridica professionale del SEV è una delle prestazioni più apprezzate dai nostri soci. «Di principio, ogni socio SEV ha diritto al nostro sostegno in caso di problematiche legate al lavoro», afferma Vincent Brodard del servizio giuridico SEV. «Aiutiamo i soci in caso di problemi con i superiori o i colleghi, in caso di problemi di salute, qualora vengano prese misure in relazione al rapporto di lavoro o se si viene minacciati di licenziamento, per quanto riguarda l'invalidità, la Suva, le prestazioni complementari o la cassa malati, ma anche in caso di incidente sul lavoro o lungo il tragitto casa-lavoro, per le questioni concernenti la cassa pensioni, l'AVS e l'AI, l'assegno per grandi invalidi, le facilitazioni di viaggio per il personale e per tutti gli altri problemi che riguardano il contratto oppure il posto di lavoro».

Maggiori informazioni su sev-online.ch

MATTHIAS HARTWICH risponde

Gli aiuti Covid al traffico a lunga percorrenza sgravano anche il personale FFS

? Cosa pensa il SEV riguardo alla revisione della legge federale sul finanziamento duraturo delle FFS, che il Consiglio federale ha posto in consultazione entro la fine di marzo?

Il SEV accoglie con favore il contributo federale previsto di 1,25 miliardi di franchi alle FFS per compensare le perdite subite nel traffico a lunga percorrenza durante la pandemia. Inizialmente, il Consiglio federale non voleva concedere alcun aiuto Covid diretto alle FFS, perché gestiscono il traffico a lunga percorrenza in modo finanziariamente autonomo. Diversa è invece la situazione per le perdite dovute al Covid nel traffico regionale, che è commissionato e indennizzato dai Cantoni e dalla Confederazione. Tuttavia, il Parlamento ha incaricato il Consiglio federale, con una mozione, di fornire gli aiuti Covid anche per il traffico a lunga percorrenza.

Questo aiuto è di grande importanza per il personale delle FFS, perché significa anche che il Consiglio federale ha ritirato il mandato dato alle FFS di risparmiare 80 milioni di franchi all'anno. Per questo motivo, le FFS hanno sospeso le misure di riduzione dei costi che toccavano i contributi di rischio versati alla Cassa pensione e

la partecipazione ai costi della malattia.

Il SEV, però, non approva assolutamente la modifica di legge secondo la quale la Confederazione può concedere prestiti alle FFS tramite le finanze federali solo al di sopra di un certo livello di indebitamento, che - a differenza dei precedenti mutui di tesoreria - devono essere soggetti al freno all'indebitamento. Ciò significherebbe che le FFS non sarebbero più in grado di pianificare l'ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria in modo costante e a lungo termine.

Il SEV accoglie con favore il fatto che la Confederazione trasferirà l'intera quota dell'utile netto della tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP) al Fondo per l'infrastruttura ferroviaria (FIF) entro il 2029. Questo per garantire la liquidità del FIF, anche se i prezzi delle tracce per il traffico a lunga percorrenza saranno ridotti entro il 2029 per sgravare le FFS di circa 1,7 miliardi di franchi. Il SEV chiede che la quota della Confederazione della TTPCP sia assegnata permanentemente e per intero al FIF.

Matthias Hartwich è il presidente del SEV. Vuoi rivolgere una domanda a lui oppure al SEV? Scrivici a giornale@sev-online.ch

COMITATO SEV

Sostegno al traffico merci

Vivian Bologna et Markus Fischer
vivian.bologna@sev-online.ch

Il comitato si è riunito il 10 febbraio. Ha preso atto degli eccellenti risultati del reclutamento 2022. Ha validato la posizione del SEV sulle consultazioni riguardanti il traffico merci e il finanziamento sostenibile delle FFS (vedi Matthias Hartwich risponde).

Il SEV respinge la variante 2 sul futuro del traffico a carri completi isolati, posta in consultazione dal Consiglio federale. La rinuncia a indennizzare questo traffico ne comporterebbe l'abbandono a medio termine. Ne conseguirebbe il trasferimento dei trasporti dalla ferrovia alla strada, l'aumento di emissioni nocive per la salute e per l'ambiente, delle colonne sulle nostre strade e la soppressione di numerosi posti di lavoro presso FFS Cargo. Il SEV sostiene la variante 1 che, oltre a indennizzi da parte della Confederazione, contempla provvidenti in favore del trasporto merci su ferrovia e sul Reno. Il SEV chiede inoltre la definizione di un obiettivo misurabile di trasferimento dalla strada alla ferrovia.

«Senza indennizzi, il sistema di trasporto a carri completi isolati (TCCI) vedrà un ulteriore calo di utenti, del numero dei punti di carico nonché della propria utilità per la clientela, senza per questo riuscire a ridurre in egual misura i propri

costi di produzione», spiega Philipp Hadorn, segretario sindacale che segue FFS Cargo. «Per questo, la variante 2 porterà a medio termine all'abbandono del TCCI, come precisa anche il rapporto esplicativo del Consiglio federale».

Il rapporto precisa anche che l'abbandono del TCCI comporterebbe il trasferimento alla strada del 70 - 75 per cento dei suoi trasporti e la diminuzione del 15 per cento della quota dei trasporti interni su ferrovia. In Svizzera, assisteremmo quindi a circa 650'000 ulteriori trasporti su autocarro, mentre il personale di FFS Cargo verrebbe ridotto di circa il 65 per cento, dalle attuali 2350 a 820 unità a tempo pieno.

La variante 1 prevede invece un sostegno finanziario da parte della Confederazione agli «operatori del TCCI», quindi, in particolare, a FFS Cargo per poter mantenere questo trasporto quale servizio pubblico. Ciò permetterà anche ai clienti con volumi di trasporto ridotti e situati in regioni periferiche di continuare a far capo alla ferrovia. La variante prevede inoltre misure per promuovere, tramite bonus, il carico su rotaia e contributi per equipaggiare i vagoni dell'accoppiamento automatico digitale nonché per mezzi di trasbordo e per la navigazione sul Reno.

«Gli argomenti a favore del sostegno statale al TCCI sono numerosi: maggior protezione dell'ambiente e del clima, consumo energetico per tonnellata/chilometro su ferrovia inferiore di sei volte rispetto all'autocarro, minor utilizza-

zione del territorio, sgravio della rete stradale, minor rischio di incidenti, miglioramento dell'accesso al trasporto ferroviario anche per piccoli clienti, contributo alla ridondanza e alla resilienza della catena logistica e, quindi, alla sicurezza di approvvigionamento e altri ancora», aggiunge Philipp Hadorn.

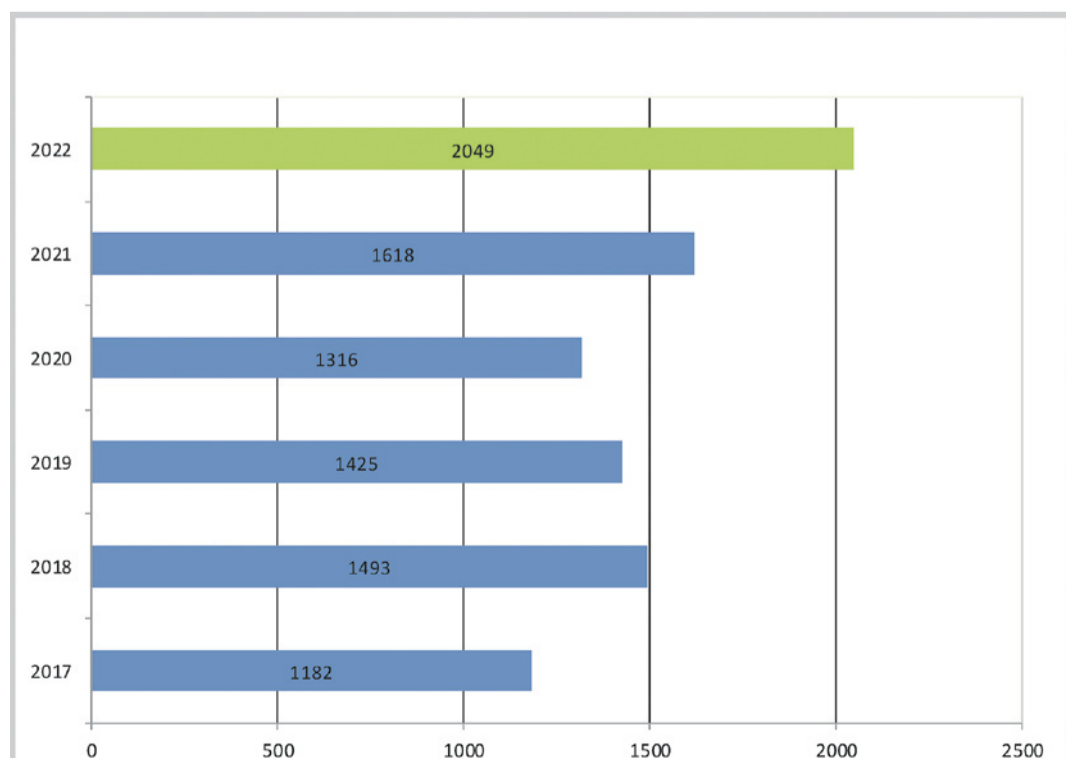
«È ormai evidente per tutti che le misure di promozione adottate nel 2016 con la revisione totale della legge sul trasporto di merci non sono sufficienti», spiega Matthias Hartwich, presidente del SEV. «La variante 1 di questo progetto costituisce un'autentica opportunità per disporre di un trasporto merci sostenibile e valido per il nostro futuro. Quel che manca ancora è un obiettivo concreto, misurabile e ambizioso, che permetta di verificare in modo chiaro l'efficacia dei provvedimenti adottati».

Il SEV chiede pertanto di riprendere nella legge sul trasporto di merci il seguente obiettivo: entro il 2050, la quota del trasporto su ferrovia nel traffico merci interno, di esportazione e importazione viene raddoppiata. Oggi, questa quota delle prestazioni di trasporto espresse in tonnellate/chilometro (escluse navigazione sul Reno, Pipelines e trasporto aereo) ammonta al 20 per cento per la ferrovia e all'80 per cento su strada. Raddoppiarla significa quindi che entro il 2050 la quota ferroviaria deve passare a circa il 40 per cento, mentre quella su strada deve scendere al 60 per cento.

Record di adesioni

Il vicepresidente del SEV Christian Fankhauser ha parlato dei dati relativi al reclutamento per il 2022. «È eccezionale perché abbiamo superato le 2000 nuove adesioni, l'obiettivo fissato nel 2022, con 2049! Per il 2023 vogliamo cercare di consolidare la cifra di 2000. Ciò significa 167 nuovi membri al mese, e finora stiamo rispettando la media di inizio anno. L'apparato professionale del SEV è ovviamente a disposizione per sostenere le sezioni e le sottofederazioni nelle loro azioni di reclutamento».

Sebbene sia giunto il momento di consolidare, Christian Fankhauser ha insistito sul fatto che per compensare i decessi e i pensionamenti, in particolare dei baby-boomers, sono necessari 3.000 nuovi membri. «Si tratta di mantenere la nostra forza sindacale per combattere gli attacchi politici o della dirigenza». Il presidente Matthias Hartwich ha ricordato che «Abbiamo argomenti per convincere. E i nostri soci lo sanno, perché il 90% delle iscrizioni del 2022 proviene dai nostri soci».



Le nuove adesioni cumulate da gennaio a dicembre 2022. Un record.



L'iniziativa per un fondo per il clima lanciata da diverse organizzazioni, tra cui l'Unione Sindacale Svizzera, è necessaria per molti aspetti. Protegge l'ambiente perché chiede di investire lo 0,5-1% del PIL nella decarbonizzazione. In questo modo, le energie rinnovabili e le ristrutturazioni termiche potranno progredire senza gravare sul portafoglio dei lavoratori.

Consente inoltre la creazione di posti di lavoro di qualità attraverso investimenti in progetti rispettosi del clima. Il servizio pubblico viene rafforzato perché la transizione ecologica è possibile solo sviluppando il trasporto pubblico e le energie rinnovabili.

Si pensava che la concorrenza fosse un ricordo del passato. Eppure il capo dell'Ufficio federale dei trasporti, Peter Füglistaller, lo sta rispolverando. Alla fine di gennaio ha dichiarato su LinkedIn: «La Svizzera è ancora riluttante a liberalizzare il traffico internazionale di passeggeri». Nella Schweiz am Wochenende del 4 febbraio, ha dichiarato: «Prima o poi la Svizzera dovrà fare il grande passo se vuole rimanere una piattaforma» per il traffico internazionale. Al contrario, noi del SEV siamo convinti che i modelli basati sulla cooperazione abbiano successo e che la concorrenza non faccia altro che degradare le condizioni. Torneremo su questo argomento in un prossimo numero.

CONFERENZA DELLE SEZIONI - TICINO

Tra soddisfazioni e timori

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Ottima partecipazione alla Conferenza delle sezioni in Ticino 2023, sia in termini numerici che di rappresentanza delle varie sezioni e aziende concessionarie di trasporto.

Si può decisamente parlare di folta partecipazione per quanto riguarda la conferenza delle sezioni tenutasi in Ticino il 6 febbraio scorso. Alla Casa del Popolo di Bellinzona erano infatti presenti, oltre ai tre membri di direzione e all'intero ufficio del segretariato SEV di Bellinzona, una quarantina di colleghe e colleghi in rappresentanza di tutte le sezioni ticinesi e di diverse imprese concessionarie di trasporto (ICT), dall'alto Ticino fino al mendrisiotto.

Il neo-presidente del SEV Matthias Hartwich ha dato il via alla conferenza, ma prima di entrare nel vivo ha voluto spendere due parole sulla decisione dell'Unione sindacale svizzera (USS) di sospendere la raccolta firme per l'iniziativa «Rafforzare l'AVS con gli utili della Banca nazionale (iniziativa BNS)», scusandosi per la tempistica e spiegando questa decisione, sottolineando inoltre che il SEV aveva già raccolto molte firme e ringraziando i militanti per questo (ulteriori informazioni sullo stop a questa iniziativa le trovate a pagina 7). Si è poi presentato per chi non lo aveva ancora conosciuto al Congresso di ottobre 2022, ripercorrendo il suo percorso sindacale iniziato in giovane età in Germania e che lo ha portato fino a noi: «Sono arrivato al SEV perché, dopo anni, volevo tor-



Erano presenti colleghi in rappresentanza di tutte le sezioni ticinesi e di diverse imprese concessionarie di trasporto.

nare a lavorare sul terreno, a contatto con i militanti, e in questo sindacato ciò è possibile, perché il SEV appartiene ai suoi membri», ha detto. Hartwich ha poi ricordato la sua visione sindacale, che comprende quattro punti fondamentali: trasparenza, rispetto, solidarietà e democrazia.

La parola è poi passata a Valérie Solano, vice-presidentessa del SEV, la quale ha esposto i punti forti per il 2023. Le aggressioni verso il personale dei trasporti pubblici e la questione

della digitalizzazione che dovrebbe essere di supporto e non sostituire le persone, sono al centro delle preoccupazioni del sindacato. «Le professioni evolvono e cambiano, ma i posti di lavoro devono rimanere», ha detto. Solano, che ha espresso la volontà del sindacato di essere più presente nel settore del trasporto merci, ha pure ricordato la difficoltà a raggiungere alcune categorie di personale da sindacalizzare, una problematica alla quale dovremo trovare una soluzione, così come si dovrà lavorare per fare in modo che il personale temporaneo diventi personale fisso.

Riprendendo il discorso di Solano, il coordinatore regionale Angelo Stroppini ha ricordato il momento di protesta davanti alla stazione di Bellinzona dello scorso autunno. Una piccola manifestazione di militanti che ha aiutato la delegazione di trattativa del SEV a scongiurare l'abolizione dell'invalidità professionale. Stroppini ha ricordato l'attuale situazione contrattuale presso le aziende di trasporto pubblico ticinesi. Un quadro rassicurante ma sul quale non bisogna assolutamente abbassare la guardia. I rinnovi contrattuali arriveranno e a quel momento dovremo farci trovare pronti e se dal caso aumentare la pressione.

I fiduciari hanno espresso soddisfazione per il lavoro sindacale svolto e qualche critica non è mancata. Giusto così, anche perché le critiche possono e devono aiutarci a crescere ulteriormente.

Matthias Hartwich ha poi sollevato la que-

stione climatica e l'importanza dei trasporti pubblici come soluzione al problema. Si è poi complimentato con i presidenti di sezione per i risultati nel reclutamento. Ha ribadito l'importanza di due gruppi di lavoratori e lavoratrici in particolare: i giovani e le donne. Ha poi speso alcune parole sullo sciopero femminista che si terrà il 14 giugno, sulla parità di genere e ricordando che tutti i lavoratori e le lavoratrici beneficerebbero di condizioni di lavoro migliori se questa diventasse una realtà.

È poi stata la volta di Christian Fankhauser, vice-presidente del SEV, che si è soffermato sugli obiettivi di reclutamento di nuovi membri per il 2023: «Quando qualche anno fa ho parlato per la prima volta di un obiettivo di 2000 membri sembrava un'utopia, lo scorso anno invece abbiamo raggiunto e superato questo traguardo. Ora l'obiettivo è di consolidare questa cifra», ha detto. In merito alle difficoltà sollevate dai presenti nel reclutare i giovanissimi, ha spiegato che aderire al sindacato significa difendere dei diritti che non sono acquisiti per grazia divina, ma che sono il frutto di aspre lotte e negoziati e che possono in ogni momento vacillare. Questo è quello che secondo lui andrebbe spiegato ai giovani titubanti.

Al termine del pomeriggio è stata fatta girare tra i presenti la petizione in sostegno dei lavoratori delle TPG di Ginevra, che ha raccolto molta solidarietà. La serata è poi proseguita in modo meno formale con un ricco aperitivo offerto ai presenti e un'ottima cena.



I segretari sindacali di Bellinzona e la direzione



Unisciti a noi
su Facebook!



www.facebook.com/
verkehrsgewerkschaft



SCIOPERO FEMMINISTA

14 giugno 2023: le rivendicazioni del SEV

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

La generazione del baby boom sta per andare in pensione. Nei prossimi anni, molti/e lavoratori e lavoratrici si ritireranno dalla vita attiva. Il vuoto che si lasceranno alle spalle sarà difficile da colmare e l'attuale carenza di personale qualificato si aggraverà ulteriormente. Anche il settore dei trasporti è noto per essere fortemente influenzato da questo sviluppo.

Le imprese dei trasporti pubblici si trovano ad affrontare la sfida di ricoprire numerosi posti vacanti, in particolare con più donne, che in questo settore sono ancora sottorappresentate. «Più donne, più diversità – questo offre anche l'opportunità di mettere in comune nuove idee, unire le forze e assumere personale che ha una prospettiva diversa e può rendere le imprese più plurali e diversificate», afferma la responsabile delle pari opportunità al SEV Lucie Waser. «Perché da diversi studi sappiamo che i team misti funzionano meglio».

In questo contesto, e in vista dello sciopero femminista del 14 giugno

2023, la Commissione Donne del SEV ha formulato alcune richieste. Perché se il settore ferroviario vuole essere attrattivo per le nuove generazioni e per le donne in particolare, è necessario migliorare alcune condizioni quadro.

- **Richiesta n. 1: la parità salariale è possibile solo se ci sono anche dei controlli! La parità di retribuzione a parità di lavoro va garantita con controlli dei salari realizzati almeno ogni tre anni in tutte le imprese di trasporto in Svizzera.** La parità retributiva è un requisito della legge federale sulla parità dei sessi. È inclusa anche in molti CCL ed è parte integrante dell'accordo di Women in Rail. Chi vuole controllare l'equità retributiva lo fa già oggi. Molti altri hanno ora l'opportunità di salire su questo treno. Perché è chiaro: la parità retributiva verificata in un'azienda rende quest'ultima interessante per chi cerca un impiego e in particolare per le donne.

- **Richiesta n. 2: promuovere e offrire misure di formazione continua in modo mirato anche per le lavoratrici e i lavoratori a tempo parziale.**

Sappiamo dagli studi che le persone impiegate a tempo parziale vengono meno incentivate a seguire corsi di formazione continua rispetto a quelle che lavorano a tempo pieno. Per garantire pari opportunità nelle carriere professionali, tutti i dipendenti devono poter partecipare in egual misura all'offerta di formazione continua, così da rimanere spendibili sul mercato del lavoro. Non bisogna inoltre sottovalutare il fatto che la formazione continua è spesso un fattore importante per un aumento di salario.

In Svizzera, la maggior parte delle donne lavora a tempo parziale. Ciò ha spinto la Commissione Donne del SEV ad includere questa richiesta negli sforzi a favore delle pari opportunità.

- **Richiesta n. 3: l'equilibrio tra lavoro e vita privata deve essere ulteriormente migliorato con soluzioni creative e flessibili nonostante il lavoro a turni.** Chi opera nel settore dei TP lavora spesso a turni, questo per la natura stessa del trasporto pubblico. Per chi ha famiglia, il lavoro a turni rappresenta un'ulteriore sfida in termini di organizzazione del lavoro e della vita privata. Sono già in discussione idee e soluzioni per

ridurre la pressione sui genitori che lavorano nel trasporto pubblico, ad esempio tramite turni condivisi. Poiché la legge sulla durata del lavoro (LDL) deve essere rispettata anche nel settore dei trasporti pubblici, sono necessarie soluzioni specifiche per le varie categorie professionali. Il SEV partecipa attivamente alla discussione in corso e alla ricerca di soluzioni.

- **Richiesta n. 4: il SEV chiede un miglioramento dei sistemi di sicurezza per i servizi presto e tardi che tenga conto delle esigenze delle donne.** Soprattutto nei turni mattutini e notturni, le donne (e, ovviamente, tutti gli altri dipendenti) devono potersi recare al lavoro in condizioni di sicurezza, in modo da essere protette durante il tragitto. Possono essere utili, ad esempio, i parcheggi collocati direttamente all'ingresso o all'interno dell'edificio. Sono necessari concetti per proteggere meglio il personale dalla crescente aggressività dei viaggiatori. Le soluzioni valide non devono necessariamente essere costose. L'importante è che vengano elaborate insieme ai diretti interessati, che conoscono le situazioni critiche e spesso hanno idee

creative su come disinnescarle.

- **Richiesta n. 5: gli standard della sfera privata devono essere rispettati, con servizi igienici e spogliatoi separati per donne e uomini in tutti i luoghi di pausa, riposo e lavoro.** Il SEV si impegna a realizzare ovunque servizi igienici e spogliatoi per uomini e donne, in modo che entrambi i generi possano svilupparsi liberamente e sentirsi a proprio agio sul luogo di lavoro. Una volta raggiunto questo obiettivo, le voci che chiedono spazi per persone non binarie potranno essere incluse in una fase successiva.

- **Richiesta n. 6: il SEV chiede un'atmosfera di lavoro cordiale e rispettosa per tutti. La violenza verbale sessualizzata deve essere fermata sanzionando gli autori.** Un'interazione amichevole e dignitosa con il personale e tra i dipendenti del trasporto pubblico dovrebbe essere normale, ma purtroppo non lo è sempre. Le imprese devono essere più attive nel combattere la violenza sessualizzata, come il sessismo e le dinamiche comportamentali aggressive. Questo perché la tutela della salute dei dipendenti è in gran parte responsabilità delle imprese.

ASSOCIAZIONE TRAFFICO AMBIENTE

I benefici economici delle zone 30



ATA. Uno studio commissionato dall'Associazione traffico e ambiente (ATA) alla Metron Verkehrsplanung AG, arriva alla conclusione che i trasporti pubblici non sono rallentati dal limite di velocità di 30 km/h. I risultati mostrano che il limite di 30 km/h ha degli effetti sui tempi di percorrenza dei mezzi pubblici, ma si tratta di un effetto ridotto che può essere minimizzato o evitato con misure adeguate.

Il limite di velocità 30 viene sempre più spesso introdotto e quindi si applica anche a un numero sempre maggiore di strade su cui circolano autobus e tram. Sebbene siano stati dimostrati i molteplici benefici della riduzione della velocità, gli effetti sul trasporto pubblico sono spesso al centro di discussioni.

Bus e tram viaggiano quasi sempre molto più lentamente di quanto consentirebbe il limite segnalato. Spesso la velocità massima consentita non viene nemmeno raggiunta o lo è solo per brevi tratte. Di conseguenza nella pratica, gli aumenti dei tempi di percorrenza

con una velocità di 30 Km/h sono inferiori a quelli calcolati teoricamente. Questo vale in particolare nelle ore di punta e nelle aree densamente popolate con molte fermate e semafori, ma anche sulle strade principali con diritto di precedenza.

Per gli autobus, con l'introduzione dei 30 km/h si può ipotizzare un aumento del tempo di percorrenza di 1,5 secondi per 100 metri (15 secondi per chilometro). Al contempo però i trasporti pubblici beneficiano della fluidificazione del traffico che si riscontra passando da 50 a 30 km/h.

Ai fini di una valutazione finanziaria complessiva, è necessario prendere in considerazione anche i benefici economici dei 30 km/h che permettono di diminuire la frequenza e le conseguenze degli incidenti, di ridurre l'inquinamento acustico e gli effetti sulla salute, come pure di contenere l'inquinamento dell'ambiente. Questo in particolare quando questi limiti di velocità sono introdotti nelle aree urbane.

ELEZIONI COPE
FFS / FFS CARGO

Candidature entro il 9 marzo



SEV. FFS e FFS Cargo indicano elezioni supplementari per alcuni seggi delle seguenti commissioni del personale (CoPe), che potranno essere occupati dal 1° luglio 2023:

- **CoPe Divisione Mercato Viaggiatori** (1 seggio).
- **CoPe Superficie Mercato Viaggiatori: Mercato VS/VGB:** Circoscrizione elettorale Zurigo Ovest (2 seggi).
- **CoPe Superficie Produzione Viaggiatori: Condotta dei treni:** circoscrizione elettorale Ovest (1 seggio); **Manutenzione del materiale rotabile UHR Impianti di servizio:** Circoscrizione elettorale Bellinzona (1 seggio); **Support:** circoscrizione elettorale Bellinzona & Polleggio (1 seggio); **KBC:** circoscrizione elettorale Centro (1 seggio).
- **CoPe Divisione Infrastruttura:** circoscrizione elettorale Progetti di ampliamento e rinnovo I-AEP (1 seggio).
- **CoPe Superficie Infrastruttura: Design della rete, impianti e tecnologia (NAT):** circoscrizione elettorale I-NAT senza I-NAT-TC (1 seggio); **Progetti di ampliamento e rinnovo (AEP):** circoscrizione elettorale I-AEP (1 seggio); **Orario ed esercizio (FUB):** circoscrizione elettorale Support: I-FUB-GST, -ESC, -KOP, -PLA, -INT-ELZI e -INT-EOPN (1 seggio); circoscrizione elettorale Gestione dell'esercizio Regione Sud (1 seggio); circoscrizione elettorale Intervento superficie Sud (1 seggio); **Disponibilità e manutenzione (VU):** circoscrizione elettorale regione Centro (1 seggio); circoscrizione elettorale Sorveglianza (1 seggio); **Acquisti,**

Supply Chain e produzione (ESP): circoscrizione elettorale I-ESP-BSI (3 seggi); circoscrizione elettorale I-ESP senza I-ESP-BSI (1 seggio).

- **CoPe Superficie Immobili Facility Management:** circoscrizione elettorale Centro (1 seggio).
- **CoPe Superficie FFS Cargo:** Aarepark (2 seggi); Ovest (1 seggio); AM (1 seggio).

Chi può candidarsi?

Per potersi candidare, bisogna essere impiegati nella rispettiva circoscrizione elettorale, essere assoggettati al CCL FFS/FFS Cargo, avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, aver terminato l'eventuale periodo di prova e avere un rapporto d'impiego di almeno il 50 per cento.

I membri del sindacato, se vengono proposti dal SEV, non devono presentare firme a sostegno della loro candidatura.

Le e i membri del SEV devono annunciarsi al più presto, ma **entro il 9 marzo**, alla presidenza della loro sottofederazione o direttamente al segretario sindacale SEV competente per la loro divisione FFS:

- **Traffico viaggiatori:** Jürg Hurni, juerg.hurni@sev-online.ch
- **Immobili e settori centrali del gruppo:** Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch
- **Infrastruttura:** Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch
- **Cargo:** Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch

COLPI DI DIRITTO

Malattia o infortunio durante le vacanze: quali sono i miei diritti?

S Servizio giuridico del SEV
giornale@sev-online.ch

In un articolo del settembre 2022, avevamo riassunto alcuni aspetti concernenti le vacanze. Uno di questi, anche se trattato solo brevemente, riguardava l'incapacità al lavoro e le vacanze. Di seguito proponiamo alcune informazioni aggiuntive su questa frequente problematica e vi diamo dei consigli su come procedere in simili circostanze.

Solitamente le vacanze vengono pianificate con parecchio anticipo. Per ragioni puramente organizzative, risulta quindi difficile modificare le date. Accade però che un imprevisto non permetta alla lavoratrice o al lavoratore di godersi appieno le vacanze, ad esempio se si ammala o si infortuna durante o poco prima delle ferie. La domanda sorge quindi spontanea: in caso di malattia o infortunio durante le vacanze, le posso recuperare? Se sì, come devo procedere?

Secondo la legge, lo scopo delle vacanze concesse dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 329a CO è quello di consentire al lavoratore di riposare, svagarsi e recuperare fisicamente e psicologicamente. Una malattia o un infortunio possono impedire il godimento adeguato delle vacanze; in questo caso, il datore di lavoro deve accordare una fruizione successiva. Il divieto



generalizzato di rinviare le ferie è abusivo, poiché ogni situazione va considerata individualmente.

Certificato medico d'incapacità a fruire delle vacanze

Per determinare se il recupero delle vacanze va concesso, è necessario esaminare caso per caso secondo due criteri oggettivi: la gravità e la du-

rata. La malattia o l'infortunio subito deve essere sufficientemente grave da impedire alla lavoratrice o al lavoratore di beneficiare dello scopo delle vacanze e durare, inoltre, un certo periodo – in generale più di due giorni consecutivi. Non spetta al datore di lavoro determinare la gravità dell'infortunio o della malattia, ma a un medico. Inoltre, il certificato medico che attesta l'incapacità al lavoro non deve fornire in-

formazioni dettagliate sul danno alla salute, ma unicamente, appunto, attestare l'incapacità al lavoro. Qualora non si dovesse trattare di un'incapacità al lavoro in quanto tale, il medico che redige il certificato deve specificare che si tratta di un caso di incapacità a fruire delle vacanze.

In virtù del suo obbligo di diligenza e fedeltà (art. 321a CO), il lavoratore deve informare il datore di lavoro senza indugio, cioè senza attendere il rientro dalle vacanze, della sua impossibilità di esercitare il diritto a fruire delle ferie. Ovviamente, una situazione medica che impedisce una comunicazione immediata, come un ricovero ospedaliero, può giustificare un ritardo nell'informazione: in tal caso, il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro non appena gli è possibile. Un'informazione tardiva o un certificato medico retroattivo possono essere considerati un abuso di diritto; in tal caso, le vacanze saranno considerate come effettivamente fruite.

Si raccomanda di informare sia il proprio superiore diretto che le risorse umane dell'impossibilità di beneficiare delle vacanze per iscritto, inviando un'e-mail con il certificato medico che specifica l'incapacità.

Se si è proceduto correttamente, ma il datore di lavoro si rifiuta di rinviare le vacanze, i consulenti legali del SEV sono a completa disposizione per fornirvi supporto giuridico.

PUBBLICITÀ

Pensare positivo è ok. Gli interessi sui risparmi di più.

È ora di parlare di soldi.

Bank Banque Banca **CLER**

Conto di risparmio Plus
1,3%*

I SOLDI MI PIOVERANNO
MIRACOLOSAMENTE
ADDOSSO

* Il tasso d'interesse indicato corrisponde a un tasso d'interesse preferenziale (tasso base più bonus per determinati versamenti di nuovi fondi netti). La durata e i requisiti per ottenere condizioni preferenziali variano tra nuovi conti e conti esistenti. Tutti i dettagli sono disponibili su www.cler.ch/conto-risparmio-plus

SWISS

Aumenti salariali per le funzioni tecniche

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Agli aumenti salariali soddisfacenti e ai pagamenti una tantum già ottenuti dai sindacati per l'insieme del personale di terra Swiss per il 2023 si aggiungono ora ulteriori miglioramenti salariali nel settore tecnico. Alla luce della dilagante penuria di personale e del crescente carico di lavoro, Swiss ha infatti stretto un ulteriore accordo con i sindacati teso a trattenere i collaboratori attuali e a facilitare l'assunzione di nuovo personale.

Nelle trattative salariali per il 2023, i sindacati avevano già ottenuto per tutti i circa 1500 collaboratori Swiss sottoposti al CCL per il personale di terra un aumento salariale generalizzato pari al 3,3% della massa salariale – ma almeno 200 franchi al mese per i bassi redditi, affinché queste persone possano far fronte al rincaro del costo della vita – nonché aumenti salariali individuali pari all'1% della massa salariale e diversi pagamenti una tantum per diverse migliaia di franchi (vedi giornale SEV del 25 novembre 2022).

Ora le parti sociali hanno concordato ulteriori miglioramenti salariali per i collaboratori che svolgono funzioni tecniche, al fine di ovviare a una carenza particolarmente grave di personale in tali funzioni. Questa situazione grava da mesi in modo pesante sui collaboratori tecnici, co-

stringendoli a fare turni supplementari a scapito della loro salute. Ciò si traduce in assenze per malattia e dimissioni e rende sempre più difficile trovare nuovo personale, fattori che non fanno che aggravare ulteriormente la situazione per chi rimane: un circolo vizioso.

Errata pianificazione durante la pandemia

Questa penuria di personale è dovuta essenzialmente a gravi errori di pianificazione del personale da parte di Swiss. «Durante la pandemia, la direzione ha ridotto eccessivamente il personale, poiché non si aspettava una ripresa così rapida del traffico aereo, come invece è accaduto negli ultimi mesi», spiega Philipp Hadorn, segretario sindacale SEV e presidente di SEV-GATA, la sezione SEV del trasporto aereo. «Nonostante i nostri avvertimenti e le nostre proteste, nel maggio 2020 Swiss ha proceduto a un licenziamento collettivo che non ha risparmiato nemmeno il personale tecnico. Già in precedenza, i collaboratori con condizioni di pensionamento anticipato relativamente favorevoli erano stati incentivati a lasciare l'azienda. Queste persone sarebbero urgentemente necessarie, ma ora sono in pensione anticipata o lavorano presso altre aziende, anche al di fuori del settore aereo. Inoltre, la direzione non ha tenuto sufficientemente conto del fatto che, dopo la pandemia, altre aziende avrebbero potuto essere alla ricerca di nuovo personale, magari sottraendolo direttamente a Swiss».



La penuria di personale tecnico deve tradursi in modelli retributivi più allettanti.

Partenze e lavoro supplementare

Negli ultimi mesi, sono stati molti i collaboratori tecnici – nella formazione dei quali Swiss ha, per inciso, investito parecchio – ad essersi accomiati da Swiss. Altri, invece, lasciano presagire di aver trovato posti di lavoro più attrattivi. Swiss individua questo «rischio di fluttuazione» soprattutto fra i giovani al primo impiego e i collaboratori che intendono mettere su famiglia.

Attualmente, presso Swiss il carico di lavoro per la manutenzione tecnica degli aerei e quindi il fabbisogno di personale stanno aumentando, dato che diversi apparecchi immagazzinati in Giordania durante la pandemia vengono rimessi in servizio, vuoi per servire collegamenti aggiuntivi, vuoi per garantire la disponibilità della flotta, giacché ai problemi sopra elencati si aggiungono le difficoltà di approvvigionamento, soprattutto di propulsori.

Modelli retributivi più attrattivi

Per contrastare le partenze e facilitare il reclutamento di personale, Swiss ha elaborato nuovi modelli retributivi più allettanti per i collaboratori di terra nelle funzioni tecniche. Le differenze rispetto ai modelli precedenti sono le seguenti:

- salario d'ingresso più elevato, conforme al mercato, attrattivo anche rispetto ad altri settori tecnici;
- differenziazione in base alla formazio-

ne (apprendistato professionale concluso oppure bachelor, master o equivalente);

- valorizzazione dell'esperienza professionale, calcolata in base agli anni di servizio nella funzione o eventualmente agli anni computabili con un'esperienza professionale rilevante al momento dell'assunzione della funzione;
- illustrazione più chiara della progressione salariale all'inizio della carriera.

Sistematicità e forma contrattuale

I nuovi modelli salariali entrano in vigore retroattivamente al 1° gennaio 2023 e sono sanciti da un accordo negoziato e firmato dalle parti sociali nelle ultime settimane. I collaboratori interessati sono già stati informati in gennaio del loro nuovo salario. Il ragguardevole aumento salariale interessa oltre 400 degli attuali 950 collaboratori del reparto tecnico di Swiss.

«Per SEV-GATA era importante ottenere miglioramenti salariali trasparenti, comprensibili e sistematici nel quadro di modelli salariali concordati, al fine di evitare qualsiasi decisione di carattere arbitrario da parte del datore di lavoro», sottolinea Philipp Hadorn. «Altrettanto importante era garantire i miglioramenti sul lungo termine attraverso un accordo. In questo momento, la penuria di personale qualificato ci agevola nel migliorare le condizioni d'impiego e di lavoro, ma il settore aereo è volatile e il vento può cambiare in qualsiasi momento».

INIZIATIVA

Bloccata l'iniziativa sulla BNS: i perché

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Il Comitato dell'USS ha bloccato la raccolta firme per l'iniziativa popolare «Rafforzare l'AVS con gli utili della Banca nazionale (iniziativa BNS)». Il pensiero del presidente del SEV Matthias Hartwich su questa decisione.

Sebbene il comitato organizzatore abbia già raccolto 70.000 firme, il 1° febbraio l'USS ha deciso di interrompere la campagna in favore dell'iniziativa popolare sugli utili della BNS. «È doveroso per prima cosa ringraziare tutti i membri che hanno sottoscritto l'iniziativa, unitamente alle sezioni e alle sottofederazioni per le azioni di raccolta firme organizzate», commenta Matthias Hartwich.

Per poter raggiungere la quota di adesioni stabilita, il SEV aveva inserito il modulo per le firme nella busta

degli attestati di socio del 2023, la cui produzione era avvenuta prima che il Comitato USS prendesse la sua decisione. «La tempistica non è ottimale, ma non è stato possibile fare diversamente», spiega ancora Matthias.

Decidere di interrompere la raccolta delle firme per l'iniziativa «Rafforzare l'AVS con gli utili della Banca nazionale» non è stato facile per nessuno. «In seno all'Unione sindacale svizzera e al comitato dell'iniziativa si è dovuto prendere atto delle perdite record registrate dalla BNS nel 2022: stando al bilancio provvisorio, queste ammonterebbero a 132 miliardi circa.» Il presidente del SEV osserva come «l'USS e il SEV abbiano constatato quanto sia oggi chiaramente più difficile far passare il messaggio dell'iniziativa tra la popolazione e dunque riuscire a raccogliere altre firme.»

L'USS rileva ancora che in seguito alla rapida inversione di tendenza dei tassi d'interesse, al nuovo contesto



inflazionistico e all'attacco alle pensioni del 2° pilastro, sorgono nuove questioni e sfide in materia di previdenza per la vecchiaia. «Significa che dovremo fissare altre priorità e fare scelte diverse nell'utilizzo delle risorse a disposizione. Per questo continueremo a concentrarci sulla nostra inizia-

tiva per una 13esima mensilità AVS. La questione di una equa ripartizione degli utili della BNS tornerà sicuramente di attualità; da parte nostra siamo ancora del parere che queste eccedenze debbano andare a beneficio dell'AVS. Quest'anno perciò impiegheremo tutte le nostre energie nel

referendum contro la riforma del 2° pilastro.»

Va ricordato che su come riformare il 2° pilastro l'Unione svizzera degli imprenditori e i sindacati erano giunti a un accordo. «Un compromesso che è però stato snaturato dalla maggioranza di destra alle Camere federali e, a meno di un cambiamento di rotta dell'ultima ora, contro una simile riforma saremo obbligati a lanciare il referendum», precisa ancora Matthias Hartwich.

In conclusione, Matthias ringrazia nuovamente tutte e tutti i militanti per il loro impegno in favore del «rafforzamento dell'AVS con gli utili della Banca nazionale (iniziativa sulla BNS)»: «Un impegno che sarà altrettanto prezioso in vista del referendum sul 2° pilastro e durante la campagna per la 13esima mensilità AVS. Queste sono le nostre due priorità nel campo della previdenza sociale per i prossimi mesi a anni.»

PV

30.03. Assemblea generale ordinaria

Giovedì 30 marzo 2023 si terrà l'Assemblea generale ordinaria della sotto federazione PV.

Dove: alla Casa del Popolo di Bellinzona.

Ordine del giorno: 1. Apertura assemblea e approvazione ordine del giorno; 2. Relazione dell'avv. Paolo Caratti sul nuovo diritto successorio dal 1.1.2023 e le direttive anticipate; 3. Nomina di scrutatori; 4. Approvazione verbale dell'assemblea del 31 marzo 2022; 5. Rapporti; 5.1 della presidente; 5.2 del cassiere; 5.3 della commissione di verifica della gestione (CVG); Approvazione dei conti e dei rapporti; 6. Preventivo 2023; 7. Nomina: 7.1 di un nuovo membro del comitato; 7.2 di un supplente nella commissione di verifica della gestione; 7.3 di due rappresen-

tanti all'assemblea dei delegati PV; 8. Attualità sindacali con un rappresentante del segretariato SEV; 9. Consegna degli attestati di benemerita SEV; 10. Eventuali.

Il verbale dell'assemblea 2022 e i conti sezionali saranno disponibili per visione prima dell'apertura dei lavori.

Avviso importante: seguirà il pranzo, al quale sono invitati i presenti all'assemblea.

Per ragioni organizzative chiediamo cortesemente di **annunciarsi entro il 27 marzo:** per il **Sopraceneri** al cassiere sezionale Alberto Rusconi, tel. 079 230.32.16, e-mail: alberto.rusconi@ticino.com; per il **Sottoce-**neri al vicepresidente sezionale Massimo Piccioli, tel. 079 505.11.07,

e-mail: pimax1954@bluewin.ch

LPV

16/17.03. Preparazione all'esame periodico

Devi fare presto un esame periodico? Non vuoi imparare a memoria le prescrizioni e i regolamenti da solo? Il corso si svolge in due giorni. Il **primo giorno** si svolge a **Bellinzona**, mentre il **secondo giorno** è strutturato come autoapprendimento e viene completato **a casa**. Per maggiori info: www.lpv-sev.ch

Agenda 2/23

VELA PER I LAVORATORI

Dal 2023, ingresso ridotto per gli iscritti ai sindacati ticinesi



SEV. Uno dei capolavori di Vincenzo Vela è l'altorilievo «Le vittime del lavoro». Dedicato alle vittime della realizzazione del tunnel ferroviario del Gottardo (1872-1882), è uno dei primi monumenti europei dedicati alla classe operaia: un omaggio ai lavoratori, agli ultimi, ai minatori in particolare. Anche come membro del Gran Consiglio

ticinese, Vela si impegnò a sostegno dell'istruzione e della tutela dei lavoratori, favorendo la creazione di società di mutuo soccorso e denunciando le cattive condizioni di lavoro di alcune categorie.

Proprio per questa vicinanza tra lo scultore e i lavoratori, il Museo avvia un partenariato con i sindacati ticinesi. Dal 2023, tutti gli iscritti al sindacato avranno la possibilità di visitare il Museo beneficiando del biglietto ridotto: la stessa agevolazione sarà valida per l'ingresso agli eventi collaterali. Per ricevere la riduzione si dovrà presentare alla cassa la tessera del sindacato aderente all'iniziativa: quelli appartenenti all'USS (Unione Sindacale Svizzera) sezione Ticino e Moesa (ovvero UNIA, VPOD, syndicom, SEV, SSM e Garanto), ma anche OCST (Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese) e SIT (Sindacati Indipendenti Ticinesi).

COMMISSIONE CENTRALE ZPV

Reclutamento efficace

Susanne Kratzer, adattamento Vivian Bologna In occasione della prima riunione di quest'anno, abbiamo potuto constatare che gli obiettivi di reclutamento dell'anno scorso sono stati raggiunti. Ne siamo fieri e cogliamo l'occasione per ringraziare nuovamente tutti i membri attivi per il loro impegno.

Costatiamo con rammarico che, al momento della stesura dei turni di servizio, è stato eliminato ogni minuto possibile. Inoltre, sono stati aggiunti diversi compiti che non sono inclusi nel tempo di servizio, come il controllo delle porte dal veicolo più lontano sull'IC2000/IC2020, compiti che non sono affatto presi in considerazione nella pianificazione. Abbiamo inoltre constatato altre irregolarità, come la ripartizione delle prestazioni ZK su treni troppo lunghi e le doppie composizioni. Tutto ciò si ripercuote sulla puntualità dei treni. In breve, il personale è insoddisfatto della pianificazione dei turni. Sono necessari miglioramenti significativi! Riferendoci alla lunghezza in-

sufficiente dei marciapiedi, ci interroghiamo sul perché il personale di locomotiva possa attingere ai dati in rosso in TIP2, quando per l'assistenza clienti spesso questi non sono disponibili o non sono corretti. Questo dovrebbe invece essere possibile e migliorerebbe di molto la sicurezza in viaggio.

Il sistema di pianificazione delle vacanze FERVAC è stato messo fuori servizio il 31.12.2022. Il nuovo sistema dovrebbe entrare in vigore a inizio aprile 2023.

Irregolarità e problemi sono sempre più presenti sulle linee Ginevra-Bienne e Ginevra-Friburgo, così come le persone che viaggiano senza titolo di trasporto valido e le aggressioni verso il personale dei treni. Siamo d'accordo che maggiori controlli siano assolutamente necessari sulla prima linea citata in precedenza, ma non capiamo perché questo non sia possibile sulla seconda, a causa di mancanza di personale. Vi ricordiamo che è molto importante fare gli annunci ESQ.

Le nuove BAR (regolamento

specifico settoriale sulla durata del lavoro) per il personale d'assistenza clienti, sono entrate in vigore con il cambio di orario.

Purtroppo, abbiamo constatato che il sistema Sopre non tiene conto in modo corretto dei turni di indirizzamento della clientela (KULE). A volte per questi turni manca infatti il tempo di cammino e quello per i lavori accessori. Questo verrà corretto con la direzione AC e retribuito retroattivamente. Sappiamo che il personale del treno non è d'accordo che i nuovi locali di pausa siano provvisti di una videocamera di sorveglianza. Per alcuni di questi si stanno profilando soluzioni migliori, mentre per altri stiamo continuando a batterci.

Sono stati inviati molti rapporti dalle sezioni, dal coordinatore RhB e dalle commissioni. Questi sono primordiali per noi, in quanto riflettono le sfide al fronte.

Diciamo arrivederci a Giorgio Tuti e gli auguriamo buona fortuna e ogni bene per il futuro. Cogliamo anche l'occasione per dare il benvenuto a Matthias Hartwich, augurandogli successo e ispirazione nella sua nuova funzione. Molte cose verranno ristrutturate nel SEV e confidiamo che Matthias Hartwich lo farà nel migliore dei modi grazie al suo atteggiamento positivo.

SOTTOFEDERAZIONE PV

FVP – Diritto acquisito sull'AG dal 2024

Comitato centrale SEV PV. Nel corso del 2022 l'UTP (Unione dei trasporti pubblici) e le parti sociali – con il SEV in prima linea – hanno sottoscritto la nuova intesa sulle facilitazioni di viaggio per il personale (FVP). Firmata a maggio, la stessa è stata messa in vigore con effetto retroattivo al 1° gennaio 2022.

L'intesa avrà effetti per noi pensionati per la prima volta a decorrere dal 1° gennaio 2024, quando entreranno in vigore nuove disposizioni sul diritto all'AG. In altre parole, significa che tutti i pensionati che a dicembre 2023 saranno in possesso di un AG FVP, da gennaio 2024 potranno continuare ad acquistarlo con una riduzione del 50 per cento. È importante a tale ri-

guardo ricordare che in futuro, per poter mantenere il diritto acquisito, l'AG dovrà essere rinnovato di volta in volta senza interruzione.

Anche i pensionati che finora non avevano ancora un AG beneficeranno ovviamente di questa riduzione, a condizione che ne comprino uno al più tardi entro metà dicembre 2023. Importante: il primo giorno di validità dovrà situarsi ancora nel 2023!

Invitiamo le colleghe e i colleghi che amano viaggiare a considerare se non valga la pena di acquistare un AG FVP: esso costa per un intero anno CHF 1440.- in 2ª classe e CHF 2420.- in 1ª classe. Si osservi inoltre che da gennaio 2026 anche lo sconto sulle carte giornaliere scenderà dall'odierno 50 al 35 per cento.

SEV-PV TICINO E MOESANO

Vacanze termali ad Abano Terme



Eliana Biaggio. Dopo due anni di assenza, causa pandemia, abbiamo finalmente potuto organizzare di nuovo il nostro soggiorno termale ad Abano Terme. Ritrovarci con un'ottima partecipazione di soci e simpatizzanti è stato molto bello e ci hanno fatto particolarmente piacere le nuove conoscenze, ma d'altra parte anche l'assenza di alcuni fedeli partecipanti ci ha turbato e commosso.

Partenza il 27 dicembre con rientro il 6 gennaio con un ottimo viaggio in bus e all'Hotel Paradiso ci hanno accolti con familiarità. Abbiamo apprezzato la buona cucina, bagni e cure termali, serate di musica e balli.

Abbiamo salutato il nuovo anno in buona compagnia con la speranza di mettere alle spalle la pandemia e relative chiusure e di godere di ottima salute ma anche di socia-

lizzare.

Il sempre apprezzato torneo di scala 40 ha creato un'atmosfera di allegria competizione e il vincitore assoluto è stato Luigi Casartelli, secondo Raimondo Cereghetti, terza Eliana Biaggio e quarta Anna Rigassi, la premiazione è avvenuta durante un aperitivo a cui tutto il gruppo ha partecipato.

La città di Abano, in questo periodo natalizio molto illuminata, offre svariati spettacoli di strada, mercatini, concerti e non mancano le invitanti vetrine e bei negozi.

Speriamo che il soggiorno sia stato gradito dai partecipanti, ringraziamo i soci i simpatizzanti e anche i membri di Comitato Alberto, Franco e Giuseppe che ci hanno accompagnato.

Con la speranza di rivederci al prossimo evento, grazie e Buon Anno.

La ZPV Ticino è vicina al collega **Davide Ghezzi** per la perdita della cara mamma ed esprime le più sentite condoglianze.

CONDOGLIANZE

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Quanto saremo ancora necessari?



Michael Spahr
michael.spahr@
sev-online.ch

Al momento l'apprendimento automatico, chiamato anche «intelligenza artificiale» (IA), suscita molto scalpore. I computer vengono alimentati con enormi quantità di dati e, in questo modo, imparano ad assumere autonomamente determinate mansioni. Il principio non è una novità, ma negli ultimi anni che è stato radicalmente sviluppato. Cosa significa per noi? Ecco un'intervista sperimentale al programma di intelligenza artificiale «ChatGPT».

Esistono software come Midjourney o Dall-E-2 che, partendo da qualche semplice parola, creano meravigliose fotografie, illustrazioni o grafici. Tu, ChatGPT, potresti scrivere per me un intero romanzo o programmare un sito web con un semplice comando. In che modo potresti essere utile per il settore dei trasporti pubblici?

ChatGPT: L'IA può essere utilizzata in diversi modi:

1. comando del veicolo: i sistemi IA vengono impiegati nei bus e nei treni che viaggiano in modo autonomo per aumentare sia la sicurezza che l'efficienza dei trasporti;
2. gestione del traffico: i sistemi IA sono utilizzati per analizzare i flussi di traffico e fare previsioni sul carico, con lo scopo di ottimizzare la gestione del traffico ed evitare congestioni;
3. servizi per i viaggiatori: i chatbot e gli assistenti vocali basati su tecnologie di intelligenza artificiale vengono utilizzati per aiutare i passeggeri a pianificare i viaggi e a trovare informazioni;
4. manutenzione preventiva e ordinaria: l'IA è impiegata per ottimizzare la manutenzione preventiva e ordinaria dell'infrastruttura e delle attrezzature di trasporto attraverso l'analisi dei dati di sensori e di altre fonti;
5. sicurezza: l'IA è utilizzata per migliorare la sicurezza nel settore dei trasporti pubblici, tramite il riconoscimento e la segnalazione di potenziali pericoli e la protezione dei viag-



BILDER: GENERIERT VON DALLE-2

giatori attraverso tecnologie di monitoraggio automatizzate.

Sembra stimolante, ma anche un po' inquietante... È più probabile che l'IA concorra a smantellare posti di lavoro o che migliori le condizioni di lavoro?

ChatGPT: Ci sono opinioni diverse riguardo all'impatto che l'intelligenza artificiale avrà sui posti e le condizioni di lavoro. Alcuni esperti sono dell'idea che l'automazione delle mansioni e dei processi creati dall'IA potrebbe tradursi nell'eliminazione di determinati posti di lavoro. Altri credono invece che, assumendo le mansioni monotone, pericolose o difficili per l'uomo,

l'IA possa migliorare le condizioni di lavoro e aumentare la produttività. È probabile che l'intelligenza artificiale causerà sia una riduzione di posti di lavoro che un miglioramento delle condizioni, a seconda dei settori e della misura in cui sarà impiegata. È importante adottare norme e misure per garantire che l'impatto dell'IA su impieghi e condizioni di lavoro sia il più positivo possibile e per sostenere i lavoratori interessati. Ciò include anche la promozione della formazione continua e della riqualificazione per preparare i lavoratori ai cambiamenti nel settore professionale e per mantenere e migliorare le loro competenze.

Pare che ci attendano grandi cambiamenti. L'avvento dell'IA è un motivo in più per aderire a un sindacato?

ChatGPT: Può essere saggio affidarsi a un sindacato per proteggersi dagli effetti dell'IA sui posti e le condizioni di lavoro. Un sindacato può aiutarti a rappresentare i tuoi interessi nei confronti del datore di lavoro e, se necessario, anche nei confronti dello Stato. Alcuni vantaggi che offre il sin-

dacato:

1. potere negoziale: un sindacato ha il potere di migliorare aspetti inerenti alle condizioni di lavoro e ai salari dei soci attraverso trattative con il datore di lavoro;
2. protezione giuridica: un sindacato può aiutarti a far valere i tuoi diritti nei confronti del datore di lavoro se ritieni di essere vittima di un trattamento ingiusto;
3. sicurezza del lavoro: un sindacato può intervenire al fine di preservare i posti di lavoro quando l'IA viene utilizzata per automatizzare le mansioni;
4. formazione e perfezionamento: un sindacato spalleggia i propri affiliati organizzando corsi di formazione e perfezionamento per prepararli ai cambiamenti del settore professionale e per mantenere e migliorare le loro competenze.

Quando arriverà il momento in cui tu, ChatGPT, assumerai il controllo totale su di noi?

ChatGPT: Chiedo scusa, al momento il server è sovraccarico. Purtroppo, non posso rispondere a questa domanda...



AL FREDDO E AL GELO

Magali Girardin

Se in alcune regioni del paese questo inverno ci sta viziando con le sue basse temperature, come in Canada e a La Brévine a fine gennaio, anche l'inizio di febbraio 2012 ha avuto i suoi problemi con l'ondata di freddo più importante degli ultimi 27 anni.

La brezza tempestosa (vento freddo e secco da Nord, Nord-Est) associata alle temperature siberiane aveva trasformato le rive del Lago di Ginevra in uno spettacolo ghiacciato, come qui a Versoix. Uno spettacolo bello e preoccupante che ci ricorda,

se ce ne fosse bisogno, che di fronte agli elementi e a una natura contrariata, alla fine non siamo granché. Un pensiero a tutti i colleghi che lavorano all'aperto, che sia un'ondata di caldo o un inverno siberiano. Altre foto su www.magaligirardin.com

?

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Un lavoratore FFS ha contestato il suo licenziamento immediato e ha vinto. Per lui ciò significa...

- Otto mesi di salario, nessuna reintegrazione, nessun diritto a Validà.
- Otto mesi di salario, eimpiego temporaneo, diritto parziale a Validà.
- Otto mesi di salario, reintegro e prepensionamento con Validà.

2. Quale aiuto Covid il Consiglio federale non vuole concedere alle FFS?

- Indennizzi per perdite Covid anche nel traffico a lunga percorrenza.
- Alleggerimento con un abbassamento temporaneo del prezzo delle tracce per il traffico regionale
- Alleggerimento con una riduzione temporanea dei prezzi delle tracce nel traffico a lunga percorrenza.

3. Cosa chiede il SEV nella consultazione per i TCCI oltre alle varianti del Consiglio federale?

- Indennità per gli operatori del traffico a vagoni completi isolati
- Un obiettivo misurabile per il trasferimento su rotaia del traffico merci transalpino
- Un obiettivo misurabile per il trasferimento modale nel traffico merci interno, d'esportazione e importazione

4. Cosa fa Swiss per rimediare alla carenza di personale tecnico?

- Ca. 400 dei quasi 950 collaboratori tecnici al suolo ricevono un premio in più.
- Nuovi modelli salariali permettono di offrire paghe più conformi al mercato grazie a salari di partenza più alti.
- I salari evolvono in maniera proporzionale all'età.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 28 febbraio 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 una **carta regalo FFS 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 1/2023:
b/c/a/a

I buoni libro per un valore di 40 franchi sono stati vinti da: **Katja Schmid** di San Gallo, membro VPT Thurbo.

SULLE ORME DI...

Bruno Ryf, assistente clienti Stazione e sindacalista



Il 15 giugno 2016, Bruno Ryf (al centro davanti) sotterra RailFit 20/30.

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Era da un po' che volevamo fare un'intervista, ma lui ha preferito aspettare. Bruno Ryf è un combattente instancabile. Un sindacalista convinto che ha dato molto sia al SEV, che alle FFS. Alla fine di aprile, il presidente di TS Romandie andrà meritatamente in pensione anticipata. Con noi parla del suo lavoro attuale, del suo impegno sindacale e offre alcuni consigli per migliorare il lavoro del sindacato.

Ogni volta che vedo Bruno ripenso inevitabilmente alla consegna delle 3000 firme contro il progetto RailFit 20/30. Bruno Ryf, allora vicepresidente di TS Romandie, è una delle facce dell'opposizione a un programma di smantellamento che prevedeva di tagliare ben 900 posti di lavoro.

Anche Bruno, quando ci incontriamo per questa intervista martedì 7 febbraio a Neuchâtel, ricorda quel 15 giugno 2016, giorno in cui lui e altri tre militanti del SEV portarono simbolicamente la bara contrassegnata RailFit davanti alla sede delle FFS a Wankdorf. «È probabilmente uno dei miei ricordi più belli come sindacalista. Abbiamo preparato il necessario

per raccogliere le firme e organizzato un'azione che ha scioccato alcune persone perché la bara non era di loro gradimento, nonostante fosse pertinente, anche se forte: le FFS volevano seppellire il servizio pubblico che noi ferrovieri difendevamo. Il messaggio era chiaro: il progetto RailFit è morto e noi lo seppelliamo con piacere».

La rivelazione a soli otto anni

Il suo discorso dell'epoca è ancora attuale. «Signor direttore, signore e signori del consiglio di amministrazione, cari membri, cari colleghi, anzi fin troppo cari. Non è dispregiativo, è il riflesso di una società a scopo di lucro. Oggi ci sono persone che lavorano per la mobilità e domani la tecnologia li sostituirà (...). Laddove la nostra impresa impone dei risparmi, la concorrenza si allarga. Proviamo a indovinare chi avrà il tasso di soddisfazione più alto?»

Questo senso di protezione nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, Bruno lo vive fin da giovane. Figlio di due operai, arriva a Neuchâtel da Granges (SO) all'età di due anni con i genitori. «Non è facile essere uno svizzero tedesco in Romandia», afferma ridendo. Questa sua fibra sindacale si spiega con un aneddoto della sua infanzia: «Quando avevo otto anni, andammo a visitare un'azienda che aveva appena li-

cenziato un centinaio di persone perché aveva acquistato delle macchine per rimpiazzarle. Ho ingenuamente chiesto cosa ne sarebbe stato dei dipendenti e la mia domanda ha imbarazzato il direttore».

Da pittore nell'edilizia ad assistente clienti Stazione

Pochi anni dopo Bruno diventa pittore edile, settore nel quale lavora per dieci anni, prima di arrivare alle FFS e al SEV nel 1986. Anche se all'inizio era attivo nel servizio bagagli e pulizia, la riorganizzazione operata dalle FFS nel 2004 lo ha reso dapprima allrounder Servizi, e infine, nel 2018, assistente clienti Stazione. «Mi piace questo lavoro perché aiuto soprattutto le persone con mobilità ridotta. A volte li accompagno anche durante un viaggio. Parliamo, creiamo un legame. Mi piace questo contatto e mi piace stare con persone che hanno questa forza, questa combattività».

Una pensione ben meritata grazie a Priora

Anche se ama il suo lavoro, non vede l'ora di andare in prepensionamento alla fine di aprile, all'età di 62 anni, perché può beneficiare del modello del futuro «Priora». «Possiamo tranquillamente affermare che questi modelli del futuro negoziati nel CCL 2015 sono un grande

successo del SEV. Riceverò una rendita transitoria di tre anni prima del mio pensionamento ufficiale, nel marzo 2026». Un prepensionamento che però non sancirà ancora la fine del suo mandato di presidente di TS Romandie, carica che lascerà nel 2024 dopo otto anni di presidenza.

Pensando alla sua sezione, dice: «Bisogna essere onesti. Abbiamo unito piccole sezioni per formarne una grande, ma è difficile conciliare sempre tutte le richieste. Abbiamo perso in prossimità. Inoltre, ci occupiamo di rami molto diversi, il che complica spesso il lavoro. Fortunatamente, il segretario sindacale SEV René Zürcher conosce molto bene i dossier: sappiamo sempre dove trovare consiglio e a chi indirizzare i nostri soci, quando è necessario».

Tra le priorità della Sezione, Bruno sa che Ginevra è un luogo assolutamente essenziale in cui il SEV deve essere ancora più presente. Occorre ora definirne le modalità.

Quando ci stiamo per salutare, gli pongo un'ultima domanda banale: allora, cosa farai in pensione? «Beh, un po' tutto quello che non ho avuto il tempo di fare fino ad ora. Devo occuparmi di alcune questioni e godermi la vita. Ho lavorato per 37 anni alle FFS e spero di avere una pensione altrettanto lunga».

Ed è quello che gli auguriamo anche noi.

DEFORMAZIONE PROFESSIONALE

Bertschy



BERTSCHY.CO