AZB 3000 Bern 6 Post CH AG

29 agosto 2025

SEV N.10

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti

FOTO: MICHAEL SPAHR/MONTAGE: TIEMO WYDLER

PACE SOCIALE

L'indifferenza non è un'opzione

Editoriale di Pablo Guarino, Vicepresidente del SEV

pp. 3 e 5

Il 3 settembre saremo sul terreno. Il SEV sarà presente su tutto il territorio a fianco dei colleghi e del pubblico. Portiamo avanti una grande campagna sindacale per ricordare che le aggressioni verso il personale dei trasporti pubblici sono inaccettabili, la nostra campagna si protrarrà per tutto il resto del 2025, in particolare il 25 novembre con il rinnovo della Carta contro la violenza.

Un insulto, un'aggressione, sono avvenimenti che possono segnare per tutta la vita. I nostri colleghi, in prima linea, meritano un sostegno all'altezza del loro impegno. Impegnarsi contro la violenza significa promuovere dei trasporti pubblici rispettosi e tranquilli, per il personale come per l'utenza.

Ma la violenza può avere anche altre forme: quella che colpisce i diritti dei lavoratori. Stiamo vivendo un periodo piuttosto agitato. I fronti si irrigidiscono e ogni diritto, anche il più elementare, può essere rimesso in discussione.

Oggi, alcuni datori di lavoro giocano un gioco pericoloso: parlano volentieri di partenariato sociale, ma in realtà non lo vogliono. Non esitano a prendere decisioni brutali, senza concertazione, a scapito del personale.

La pace sociale ha un prezzo. Questo prezzo è quello del rispetto, della negoziazione franca e sincera, di un impegno ad ascoltare e a trovare soluzioni.

Quando questi principi non sono più rispettati, non si può più parlare di pace sociale, perché è il futuro delle nostre condizioni di lavoro ad essere in gioco.

Quel che sta succedendo alla Società di navigazione del Lago di Lugano (SNL) è allarmante: annullamento del CCL, licenziamento di rappresentanti sindacali e convocazione in tribunale dei colleghi che hanno segnalato la situazione.

Pratiche che rimettono in causa, in modo grave, il rispetto del dialogo sociale, una situazione preoccupante per un'azienda in parte finanziata da soldi pubblici.

Possiamo accettarlo? Assolutamente no. Lotteremo contro questi attacchi. Ci mobiliteremo sul campo, le prime reazioni politiche si stanno già facendo sentire e il SEV sarà naturalmente presente sul terreno sindacale, al fianco dei lavoratori.

Di fronte a queste sfide, l'indifferenza non è un'opzione. Ciò che oggi colpisce i nostri colleghi altrove, domani potrebbe toccarci.

La forza del SEV è quella di potersi appoggiare su dei comitati militanti, combattivi e solidali, ancorati alla base. Più che mai, questa base militante è la nostra forza.

Sfide
Intervista ad Andreas Lüdin, nuovo presidente centrale dell'AS.
2

Traffico merci
La riorganizzazione di FFS Cargo fa temere per la politica di trasferimento.
4

SEV-GATA
25 anni fa la sua fondazione. Ne ripercorriamo la storia.
6

E-mail false

Ultimamente circolano sempre più spesso e-mail false a nome del SEV o di singoli membri. Si tratta di phishing: i criminali vogliono così ottenere dati riservati (login, password ecc.) o indurre a effettuare acquisti inutili. Importante: non aprite allegati sospetti, non rivelate dati e cancellate immediatamente tali e-mail.

Misure di prevenzione

Nel mese di giugno, nella relazione finale sul deragliamento avvenuto nell'agosto 2023 nella galleria di base del San Gottardo, l'autorità investigativa sulla sicurezza (SISI) aveva constatato che le specifiche vigenti per le suole dei freni in materiale composito comportano un rischio sistematico di rottura delle ruote dei vagoni merci. Per questo motivo, l'Ufficio federale dei trasporti intende ora prescrivere «il più presto possibile» diametri minimi delle ruote più elevati e intervalli di manutenzione più frequenti. «Inoltre, il settore deve organizzarsi in modo tale che in futuro le imprese ferroviarie possano verificare che gli intervalli di manutenzione dei vagoni da trasportare siano rispettati», ha scritto l'UFT il 7 agosto. «Il rispetto degli intervalli è di competenza dell'azienda responsabile della manutenzione. Inoltre, i vagoni con ruote surriscaldate devono essere sistematicamente ritirati dalla circolazione».

Apprendisti: le risposte in un clic

I giovani dell'USS (Unione sindacale svizzera) sostengono gli apprendisti con una nuova offerta digitale (purtroppo solo in francese e tedesco al momento): sulla piattaforma: **droits-des-apprentis.ch**, dove un chatbot risponde 24 ore su 24 a tutte le domande riguardanti condizioni di lavoro, ferie, salario o straordinari.
Il servizio è gratuito, anonimo e in un linguaggio comprensibile ai giovani, senza gergo tecnico.
Per aiutare gli apprendisti a conoscere e far valere i propri diritti, l'USS ha digitalizzato il manuale «Difendo i miei diritti», già ampiamente utilizzato. Il chatbot si basa su questo manuale, sull'esperienza sindacale e su fonti verificate. Offre risposte chiare e immediate, e per i casi più complessi indirizza verso i servizi cantonali o il supporto legale dei sindacati.

MICHAEL SPAHR

Il nuovo presidente centrale dell'AS, Andreas Lüdin, guarda con fiducia al futuro.

NUOVO PRESIDENTE CENTRALE AS

«La digitalizzazione rimane la nostra sfida più grande»

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Dal 1° agosto Andreas Lüdin è presidente centrale della sottofederazione AS (Amministrazione e Servizi) e succede a Peter Käppler. Rappresenta gli interessi di un ampio gruppo professionale delle FFS: dalla polizia dei trasporti al personale agli sportelli e alla gestione del traffico, fino all'IT e all'amministrazione. AS è la terza sottofederazione più grande del SEV.

Sei stato eletto già più di un anno fa. Solo ora hai iniziato: come ti senti?

Sinceramente sono ancora un po' nervoso perché non so esattamente cosa mi aspetta. Tuttavia sono stato accolto molto calorosamente e ho potuto concludere in modo soddisfacente i miei compiti presso il mio precedente datore di lavoro, le FFS. Ora non vedo l'ora di affrontare le nuove sfide nell'AS

Cosa ti ha spinto a candidarti alla presidenza?

La storia è divertente: in qualità di responsabile della comunicazione dell'AS, ho redatto l'annuncio per la successione di Peter Käppler senza pensarci troppo. Poi, improvvisamente, diverse persone mi hanno chiesto: «Hai già presentato la tua candidatura?» All'inizio ho riso e ho pensato: «Io? Presidente?» Ma quando ho confrontato il profilo richiesto con le mie capacità, mi sono reso conto che era perfetto! Così ho presentato la mia candidatura, ho sostenuto un colloquio e ho presentato le mie idee.

Quali idee hai presentato?

Vorrei modernizzare la sottofederazione e renderla più efficiente. A differenza di Peter, non avrò un ufficio fisso a Berna. Ho intenzione di lavorare in maniera mobile sin dall'inizio: telelavoro, lavoro in treno, interventi nei segretariati regionali. Mi bastano un tavolo, una sedia e uno zaino con il mio materiale. Più importante è la vicinanza ai team in tutta la Svizzera. Per questo motivo sto anche migliorando le mie conoscenze del francese e dell'italiano. Inoltre, voglio promuovere la digitalizzazione: trasmettere le riunioni in videoconferenza, automatizzare i processi e coinvolgere maggiormente i membri.

La digitalizzazione è un tema molto importante anche nel settore professionale che rappresenti, vero?

La digitalizzazione è effettivamente il tema centrale. Sono nato nel 1983, sono cresciuto in modo analogico e poi sono entrato nel mondo digitale. La sfida è quella di coinvolgere tutte le generazioni: alcune si rifiutano completamente. Tuttavia, la digitalizzazione non può essere fermata. È importante che contribuiamo a plasmarla, invece di rincorrerla. Se da un lato porta efficienza e uffici senza carta, dall'altro può anche costare posti di lavoro. Per questo motivo dobbiamo trovare soluzioni sostenibili e sostenere al meglio le persone colpite. E rivendichiamo il diritto di non essere sempre raggiungibili.

Sebbene l'AS sia la più grande sottofederazione del personale FFS attivo nel SEV, il potenziale di crescita è elevato. Come intendi acquisire nuovi membri?

Molti, soprattutto i più giovani, non sanno nemmeno cosa fa un sindacato. Ci vedono come un centro di costo, non come un centro di utilità. Per questo dobbiamo dimostrare che tuteliamo e miglioriamo i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici indipendentemente dal loro orientamento politico. Più forte è il nostro sindacato e più membri attivi abbiamo, maggiore è il nostro potere negoziale. Tutti dovrebbero capirlo: la solidarietà è oggi più importante che mai.

Sei un cuoco di formazione e sei stato proprietario di un ristorante. Quali parallelismi trai con il tuo lavoro al SEV?

Il servizio è la parola chiave. I nostri membri si aspettano un servizio dal loro sindacato, proprio come gli ospiti di un ristorante. Durante il mio periodo come lavoratore autonomo ho imparato che i dipendenti soddisfatti rendono di più se vengono trattati con rispetto. La solidarietà nasce dalla convivenza quotidiana, non dall'alto. Voglio rafforzare questa consapevolezza.

Quali sono i tuoi prossimi passi?

In primo luogo, desidero continuare a recarmi spesso nelle regioni, conoscere i colleghi e le colleghe e ascoltare le loro richieste. Poi verrà la digitalizzazione graduale dei nostri processi. Infine, intendo modernizzare la struttura del Comitato centrale. C'è ancora molto da fare, ma sono convinto che insieme riusciremo a plasmare con successo l'AS.

Andreas Lüdin

Andreas Lüdin è cresciuto nella valle della Töss. Dopo aver completato l'apprendistato come cuoco, ha lavorato nel settore della ristorazione e gestito un proprio ristorante. Nel 2014 ha cambiato orientamento professionale ed è diventato capotreno presso le FFS, dove ha ricoperto il ruolo di specialista e disponente e responsabile delle informazioni ai clienti presso la centrale operativa Est dell'aeroporto di Zurigo.
Il 4 giugno 2024 Andreas Lüdin è stato eletto dai delegati e dalle delegate dell'AS come successore di Peter Käppler, che è andato in pensione il 31 luglio 2025. Nel novembre 2024 ha iniziato la formazione come segretario sindacale presso Movendo.
Vive con la sua compagna e il figlio di lei. Nel tempo libero ama giocare a giochi da tavolo e a jass, fare escursioni a piedi o in moto. È anche cameraman e realizzatore per una squadra di hockey su ghiaccio.
La sua successora come responsabile della comunicazione dell'AS è Anna Schnurr, attiva presso BZ Ost.

SNL

Un incubo senza fine

THOMAS GIEDEMANN

Angelo Stroppini, segretario sindacale SEV (al centro), con i colleghi di Unia e Ocst alla conferenza stampa del 30 luglio, contro i licenziamenti antisindacali.

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Ancora tensioni tra la Società di Navigazione del Lago di Lugano e i sindacati SEV, Unia e OCST. Dopo il licenziamento di tre dipendenti, la sottofederazione SEV VPT ha lanciato una petizione.

La situazione alla Società di Navigazione del Lago di Lugano (SNL) si fa sempre più tesa. A fine luglio tre persone sono state licenziate: «A nostro avviso si tratta di licenziamenti abusivi e antisindacali», ha subito replicato Angelo Stroppini, segretario sindacale del SEV. Questo è solo l'ultimo episodio di una serie di comportamenti quantomeno scorretti da parte di SNL che, lo ricordiamo: ha messo in atto una gestione poco trasparente della Cassa pensioni con conseguenze per gli assicurati, ha eluso il CCL in vigore sul Lago Maggiore facendo lavorare a Locarno dipendenti con luogo di lavoro a Lugano senza osservare le norme sulla durata del tempo di lavoro ed ha commesso ulteriori irregolarità sempre per quanto concerne la Legge sulla durata del lavoro e la relativa Ordinanza (vedi Giornale SEV n.6, n.8 e n.9).

Nessun dialogo possibile

Nonostante ripetuti tentativi di confronto da parte sindacale, l'azienda ha opposto una chiusura totale, rendendo impossibile instaurare un dialogo costruttivo: «Il 6 giugno abbiamo chiesto alla direzione di SNL di aprire una discussione su una possibile riorganizzazione aziendale annunciata due giorni prima al personale come previsto dal CCL – spiega Stroppini – e come risposta il 20 giugno abbiamo ricevuto la disdetta straordinaria del CCL per i dipendenti che lavorano sul Lago Maggiore». Disdetta che è stata prontamente contestata legalmente e denunciata dai sindacati i quali, in tutta risposta, il 9 luglio si sono visti citare in giudizio da SNL con l'accusa di aver leso pubblicamente l'immagine dell'azienda (l'istanza di conciliazione si terrà il 26 agosto, dopo la chiusura redazionale di questo giornale).

Ma non è tutto

Già questi elementi basterebbero a far inorridire chiunque abbia un minimo di coscienza sociale e sindacale, ma purtroppo non è tutto, come spiega Angelo Stroppini: «Nel frattempo l'Associazione del personale operante nel trasporto lacuale e terrestre Ticino (APLT) ha intavolato trattative con la Direzione, che a definirle maldestre è ancora un complimento, allo scopo di comprimere i costi e risparmiare. Maldestre perché non ha ricevuto in merito nessun mandato chiaro dal personale al quale poi non ha riportato alcun feedback se non la comunicazione che ci sarebbero stati dei licenziamenti». Licenziamenti comunicati dall'azienda al personale a fine luglio.

Secondo Stroppini «Non può passare inosservato il ruolo di APLT, che gode di un rapporto privilegiato di partner di discussione con la Direzione SNL. Un Associazione che dovrebbe tutelare i dipendenti ma che a nostro avviso agisce a braccetto del datore di lavoro. Organizza le assemblee del personale sui battelli messi a disposizione dalla Direzione, invita la Direzione a partecipare alle assemblee ed è a sua volta invitata a partecipare a quelle organizzate dalla Direzione. Non si accorge o preferisce non accorgersi che quando la Direzione tenta di spiegare in assemblea al personale le questioni legate alla gestione della cassa pensioni, a fare da cicerone viene chiamata una persona che si definisce esperto indipendente LPP quando invece questo titolo non ce l'ha. Ma soprattutto questa Associazione si guarda bene dal far notare al datore di lavoro tutte le irregolarità che riguardano la Legge sulla durata del lavoro e relativa Ordinanza, irregolarità che invece il SEV da tempo segnala». Ricordiamo che proprio grazie all'intervento del SEV nel 2022, l'UFT era intervenuto energicamente su SNL con una decisione con tanto di sanzione in merito all'inosservanza di norme legate al tempo di lavoro.

Insomma, un agire di comodo quello di APLT, che non tutela i dipendenti e offre alla Direzione il pretesto per scaricare i sindacati storici, giudicati inaffidabili quando invece fanno il loro lavoro, e per allontanare i dipendenti che in qualche modo sono collegati con i sindacati e svolgono un ruolo minimamente critico all'interno dell'azienda. «Un monito chiaro ma scandaloso a tutti i dipendenti del gruppo», chiosa Stroppini.

Due dei tre dipendenti licenziati erano infatti colleghi attivamente impegnati nell'attività sindacale, uno peraltro membro della commissione del personale e, come riferito dai sindacati all'indomani dell'annuncio (30 luglio) in una conferenza stampa di protesta di fronte alla sede a Castagnola di SNL, si erano distinti per la difesa dei diritti dei colleghi e per aver richiesto condizioni di lavoro conformi alle normative vigenti. «Ai nostri occhi, questi licenziamenti non sono una coincidenza» hanno affermato SEV, Unia e OCST in una nota congiunta. «Si tratta di un attacco diretto all'attività sindacale, una politica di intimidazione e pressione che riteniamo inaccettabile, tanto più in un'azienda che beneficia di finanziamenti pubblici».

La petizione

La sottofederazione SEV VPT chiede ora una mobilitazione generale in solidarietà con i lavoratori licenziati e con tutti i dipendenti della SNL. Le richieste sono chiare: il ritiro immediato dei licenziamenti, l'intervento urgente delle autorità politiche e istituzionali di Cantone e Città e la sospensione dei finanziamenti pubblici alle aziende che non dimostrano il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori. Perché, come detto dai tre sindacati in conferenza stampa: «L'indifferenza non è un'opzione, ciò che colpisce oggi i nostri colleghi potrebbe toccare noi domani. Non possiamo accettare che chi difende i propri diritti venga punito. Il SEV invita pertanto a firmare la petizione «No ai licenziamenti dei delegati sindacali alla SNL!», sul suo sito internet sevonline.ch oppure scansionando il codice QR qui sotto.

Petizione

No ai licenziamenti dei delegati sindacali alla SNL!

+

I nuovi scenari del Consiglio federale dimostrano che **il finanziamento dell'AVS è stabile a lungo termine**. La generazione del baby boom andrà presto in pensione e l'invecchiamento demografico subirà poi un rallentamento. L'aspettativa di vita sta aumentando meno del previsto. Le riforme RFFA e AVS21 porteranno più risorse nelle casse. I deficit di ripartizione saranno quindi nettamente inferiori. L'USS chiede che la 13a rendita sia finanziata con contributi salariali dello 0,8% e che si rinunci a qualsiasi aumento dell'età pensionabile.

−

Secondo l'organizzazione ambientalista Pro Alps, **ogni anno i camion diesel pagano 300 milioni di franchi in meno di tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP)**. Il 21 agosto Pro Alps ha protestato sulla Piazza federale contro questa sovvenzione occulta, che indebolisce la ferrovia, mette a rischio il trasferimento modale e danneggia l'ambiente e la salute. Pro Alps chiede la fine dei regali alla strada e il pieno sfruttamento della TTPCP, a favore della protezione delle Alpi, della lotta ai cambiamenti climatici e di una ferrovia forte.

MICHAEL SPAHR

Azione di protesta di Pro Alps con consegna dei 300 milioni di franchi «mancanti» a Rösti.

PHILIPP HADORN *risponde*

Nota di protesta a Swiss

? SEV-GATA ha inviato una nota di protesta alla compagnia aerea Swiss. Perché il sindacato si oppone alla modifica dei turni notturni per il personale tecnico?

Affinché gli aerei Swiss possano decollare in sicurezza la mattina presto da Ginevra e Zurigo, colleghi e colleghe devono effettuare importanti controlli, preparativi e verifiche. Questi compiti vengono svolti da meccanici specializzati con licenze specifiche per ogni tipo di aeromobile, con qualsiasi condizione meteorologica e a qualsiasi temperatura.

Mentre in passato, grazie a deroghe speciali, era in vigore un modello di turni notturni 7:7, alcuni anni fa è stato necessario passare a un modello 5:5 (5 giorni di lavoro, 5 giorni liberi). La deroga speciale è stata concessa dalla SECO e consente al personale, reclutato in tutta Europa, di avere tempo sufficiente per riposarsi, dedicarsi alla vita sociale e stare con la propria famiglia.

È avvenuto un nuovo cambiamento nella prassi. Si sta cercando una soluzione conforme alla legislazione e alle norme sociali. Il responsabile di Swiss ha espresso più volte opinioni problematiche riguardo al partenariato sociale, non ha esaminato la nostra proposta pragmatica e ha persino «minacciato» che Swiss era disposta a introdurre un altro sistema contro la volontà delle persone interessate, poiché c'erano sufficienti candidature. Questo ci ha portato a redigere una lettera di protesta con i seguenti contenuti:

- stigmatizziamo chiaramente il comportamento del responsabile della manutenzione,
- ci aspettiamo un cambiamento nella guida del gruppo di lavoro da parte di Swiss.

Siamo disposti a collaborare in modo orientato alla ricerca di soluzioni, a condizione che anche Swiss ne fornisca la prova concreta.

In un sondaggio, quasi l'80% degli intervistati si è dichiarato disposto a sostenere un'eventuale escalation, e quasi il 70% a lasciare l'azienda se necessario. Swiss ha ancora il potenziale per contribuire a una deescalation.

Phlipp Hadorn è presidente di SEV-GATA e segretario sindacale. Domande? Scrivi a giornale@sev-online.ch.

SOPPRESSIONE DI POSTI DI LAVORO A FFS CARGO

Il SEV continua a lottare contro «G-enesis»

PEDRO BENTO

Il SEV informa i colleghi interessati di FFS Cargo.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

L'11 agosto, al termine della procedura prevista dalle linea guida n. 5, la direzione di FFS Cargo ha informato i collaboratori in merito alla prossima fase della grande riorganizzazione «G-enesis». Il SEV garantisce la consulenza ai propri membri, li accompagna ai colloqui, interviene in caso di violazioni del CCL e continua a lottare contro lo smantellamento di FFS Cargo.

Le ultime misure di riorganizzazione riguardano diverse centinaia di persone, in particolare nei settori Asset Management, Pianificazione e Controllo, Travor e Operazioni di trasporto. «Queste riorganizzazioni comprendono anche il ‹box move›, ovvero l'affiliazione di intere unità ad altre sedi senza grandi cambiamenti dal punto di vista organizzativo», afferma Philipp Hadorn, segretario sindacale SEV. «Con i progetti attuali, l'attuale dirigenza sta pianificando un'azienda con una produzione semplificata, che tenderà a offrire esclusivamente servizi standard. Intende inoltre ridurre i punti di servizio e trasferire completamente i costi sui clienti nel medio termine».

CFF Cargo manca di visione e si ripiega su se stessa

La direzione aziendale stima che questa fase di trasformazione pluriennale comporterà una riduzione del personale di circa 400 posti di lavoro a tempo pieno. Inoltre, prevede un calo del volume di attività pari a circa il 15%.

Secondo il CCL, in caso di riorganizzazioni significative è necessario consultare i sindacati. Il SEV prende posizione nell'ambito delle procedure di consultazione. «Finora l'azienda ha mostrato scarsa attenzione alle nostre obiezioni», deplora Philipp Hadorn«Abbiamo sottolineato in particolare che il progetto di smantellamento comporterebbe un trasferimento fondamentalmente sbagliato dalla ferrovia alla strada. E che le persone interessate avevano urgente bisogno di misure di mitigazione che andassero oltre il CCL. Ma finora i responsabili non sono stati disposti ad apportare correzioni significative».

A pagare il conto è il personale

L'esperienza degli ultimi decenni dimostra che FFS Cargo non attua mai realmente i processi di trasformazione come previsto e solleva i responsabili dalle loro responsabilità prima che i cambiamenti siano completati, continua Philipp Hadorn. «Tuttavia, i danni collaterali di tali progetti di smantellamento hanno avuto gravi ripercussioni, in particolare per i collaboratori. Di conseguenza, FFS Cargo è già oggi fortemente ridimensionata. Ad oggi, la direzione non ha ancora dato seguito alla nostra richiesta di presentarci almeno un piano aziendale con le sue ipotesi, il che mina ulteriormente la fiducia. Questo atteggiamento difensivo di FFS Cargo stia suscitando una crescente opposizione al di fuori dell'azienda. E questo è un elemento sicuramente positivo».

Una protezione preziosa nel CCL

Grazie al CCL FFS Cargo in vigore, il dissesto in materia di politica del personale è tuttavia limitato, poiché esso contiene già disposizioni vincolanti in materia di soppressione di posti di lavoro:

- Protezione dal licenziamento dopo quattro anni di servizio e a partire dai 58 anni di età per tutti;
- In caso di perdita del posto di lavoro, FFS Cargo deve offrire ai collaboratori assoggettati al CCL posti di lavoro ragionevolmente accettabili;
- Gli attuali salari sono garantiti da una clausola di salvaguardia temporanea dei diritti acquisiti.

«Ora è necessario vigilare con estrema attenzione affinché tutte le disposizioni del CCL vengano rispettate», sottolinea Hadorn. «Il SEV è a disposizione dei propri membri in particolare per fornire consulenza e assistenza in vista delle difficili discussioni sul loro futuro professionale. Inoltre, sosteniamo tutte le forze che cercano di correggere le decisioni sbagliate. Ciò include anche i nostri interventi in ambito politico, presso l'Ufficio federale dei trasporti e il Consiglio federale».

Per le merci, la ferrovia!

Commento di Philipp Hadorn, segretario sindacale e responsabile del SEV-Team Cargo. **Con le attuali «linee guida», una procedura di consultazione prevista dall'accordo del 2020, la direzione aziendale ha annunciato per la quinta volta in pochi mesi che in futuro non resterà praticamente nulla di immutato dal punto di vista organizzativo presso FFS Cargo. Sebbene i processi di cambiamento siano parte integrante del normale sviluppo di un'azienda, FFS Cargo soffre di una forma particolarmente acuta e cronica di «riorganizzite»: Ogni due anni spuntano nuovi manager con il compito di cambiare radicalmente i processi e la conduzione aziendale. Finora, per lo più con un unico obiettivo: ridurre i costi.**

Una crescita ambiziosa non è all'ordine del giorno, né si punta a offrire prospettive ai dipendenti che fungano da riferimento sul mercato del lavoro, né a garantire la sicurezza sociale.
La direzione si concentra sulle carenze e agisce in modo reattivo, invece di cercare di plasmare le condizioni quadro (politiche) in modo orientato al futuro e riconquistare o conquistare nuove quote di mercato. Ma proprio questo sarebbe ciò che occorre fare ora. Con un'immagine sicura e accogliente nei confronti del pubblico, con servizi di qualità e sostenibili per la clientela e con un personale trattato in modo equo, sarebbe possibile plasmare il futuro dei trasporti. Per le merci, la ferrovia!

FFS CARGO

Il Ticino si mobilita

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

In seguito alle decisioni annunciate negli scorsi mesi riguardo all'abbandono dei due terminal intermodali ticinesi di Cadenazzo e Lugano Vedeggio (oltre ad altri sei nel resto della Svizzera), nonché della chiusura anticipata dell'autostrada viaggiante (Rola), il Ticino ha deciso di mobilitarsi per dire no alla perdita di 40 impieghi qualificati e al ritorno di migliaia di camion sulle strade del Cantone. È stato quindi costituito un Comitato «contro lo smantellamento di FFS Cargo in Ticino». Il 29 agosto è prevista una manifestazione a Mendrisio (vedi agenda a p.10).

Non è solo il progetto «G-enesis» a causare attualmente grattacapi. Il fatto che le FFS si stiano ritirando in larga misura dal traffico combinato all'interno della Svizzera e la decisione di porre fine anticipatamente alla Rola suscitano nuovi timori: ciò rischia di far tornare i camion sulle strade, e questo contraddice la volontà popolare, espressa più volte, di trasferire il traffico merci transalpino sulla rotaia.

Decisioni che toccano sì tutta la Svizzera, ma il Ticino ne è colpito in modo particolare, con la perdita di posti di lavoro qualificati e il rischio di aumento del traffico pesante sull'asse stradale del San Gottardo, dato dalla chiusura dei terminal e della Rola.

Una situazione che ha spinto la popolazione ticinese a mobilitarsi. A inizio estate è stato infatti costituito il Comitato contro lo smantellamento di FFS Cargo, del quale fanno parte, oltre al SEV, politici attivi a livello comunale, cantonale e federale e diverse sigle sindacali (oltre a quelle firmatarie del CCL FFS), ProAlps e altre associazioni. Comitato che ha lanciato l'appello: «No allo smantellamento di FFS Cargo in Ticino: difendiamo il lavoro, l'ambiente e la volontà popolare» (che potete trovare e firmare sul sito sev-online.ch).

«Il SEV sostiene i colleghi di FFS Cargo sul posto», spiega Thomas Giedemann, segretario sindacale responsabile del SEV. «Inoltre, ci siamo rivolti alla politica e alle autorità. Abbiamo invitato i comuni a scrivere al consigliere federale Albert Rösti per ottenere un ripensamento della politica in materia di trasporto merci e della relativa attuazione da parte di FFS Cargo. Molti comuni hanno seguito questo appello. Alla fine di giugno si è inoltre tenuto un incontro con il Consiglio di Stato ticinese, durante il quale abbiamo constatato che le FFS comunicano in modo insufficiente nella regione e nei confronti del Consiglio di Stato». A suo avviso, la decisione di abbandonare i terminal di Lugano Vedeggio e Cadenazzo, insieme al progetto «G-enesis» e alla chiusura anticipata della Rola, ha almeno tre conseguenze importanti:

- posti di lavoro qualificati che spariscono dal Ticino;
- aumento di camion sull'asse del San Gottardo (già al limite, soprattutto in alcuni periodi dell'anno);
- mancato rispetto della volontà popolare che si è espressa più volte a favore del trasferimento del traffico transalpino su rotaia (iniziativa delle Alpi, tassa traffico pesante e Alptransit).

Thomas Giedemann teme che l'attuale politica possa ritardare di anni la strategia di trasferimento.

Le FFS il 25 agosto, in una conferenza stampa a Bellinzona, hanno rassicurato dicendo che sono pronte ad assumersi «La propria responsabilità sociale in veste di datore lavoro e mantengono fede alla parola data: ai circa 40 collaboratori e collaboratrici interessati sarà offerta una soluzione in Ticino, in conformità con il contratto collettivo di lavoro. Per due terzi è già stata trovata una soluzione: si trasferiranno nelle divisioni FFS Infrastruttura e Viaggiatori in Ticino oppure andranno in pensione. Nelle prossime settimane, ai restanti collaboratori saranno sottoposte le offerte per il passaggio all'affiliata TILO. In alternativa, le FFS offrono la possibilità di un impiego volontario temporaneo in altre regioni in cui sussiste attualmente fabbisogno».

FFS CARGO

Romandia

Yves Sancey. Sul campo, non è necessariamente un senso di preoccupazione a prevalere, ma piuttosto un forte senso di stanchezza di fronte a una situazione che non migliora e a prospettive che sono e rimangono cupe. Ci sono davvero grandi dubbi sulla direzione presa dall'ennesimo piano di ristrutturazione che non offre alcuna prospettiva. Come può una perdita di clienti tradursi in un aumento della produttività? È molto dubbio che questa sia la direzione giusta. Attualmente, nella Svizzera romanda, i turni di servizio sono piuttosto tesi. Sembrerebbe quindi più logico assumere personale piuttosto che licenziarlo, soprattutto con i pensionamenti che si profilano all'orizzonte. La situazione è più delicata per i Travor, il personale che fa da collegamento tra la pianificazione e la distribuzione delle risorse e i clienti. È stato annunciato un raggruppamento a Losanna-Triage. Si tratta di veri e propri tagli di posti di lavoro, poiché non si occuperanno più della pianificazione, ma solo della distribuzione con un nuovo contratto.

ARTICOLO 59 LTV

Aggressione perseguita d'ufficio, come funziona?

YVES SANCEY

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La legge prevede che qualsiasi aggressione fisica o verbale commessa nei confronti del personale dei trasporti pubblici sia perseguita d'ufficio dalle autorità. Questo carattere automatico evita alla vittima dell'aggressione di sporgere denuncia a proprio nome, se non lo desidera. Tuttavia, è necessario compiere alcune formalità. Vediamo insieme quali sono.

A seguito di una lunga battaglia sindacale e parlamentare, il personale dei trasporti pubblici (TP) – addetto alla guida, al controllo, alla biglietteria o all'intervento sulla rete – vittima di aggressioni fisiche o verbali, non è tenuto a sporgere denuncia personalmente. Il datore di lavoro ha il dovere di segnalare il reato alle autorità penali (il pubblico ministero o la polizia, a seconda dei casi), che procederanno d'ufficio senza che la vittima abbia presentato denuncia. Questa protezione è molto importante, soprattutto in un momento in cui si è più vulnerabili.

L'articolo 59 della legge sul trasporto di viaggiatori (LTV) lo dice chiaramente: «I reati previsti dal Codice penale sono perseguiti d'ufficio se sono commessi contro le persone durante il loro servizio per gli impiegati delle imprese titolari di una concessione o autorizzazione». Ciò riguarda anche il personale delle imprese subappaltatrici. Questo avviso è affisso nella maggior parte degli autobus in Svizzera (vedi foto) e dovrebbe esserlo in tutti i treni, battelli e agenzie.

Se la legge stabilisce che non spetta al personale dei trasporti pubblici sporgere denuncia, ciò non significa che, in un primo momento, la persona aggredita non debba fare nulla. Innanzitutto, l'aggressione deve essere segnalata al datore di lavoro entro 24 ore. Infatti, se l'impresa non è a conoscenza dell'aggressione, non potrà informare le autorità del perseguimento penale. Si pone la questione della denuncia sistematica delle aggressioni subite.

Diverse statistiche dimostrano che le aggressioni non vengono segnalate, o lo sono solo in minima parte, in particolare quelle verbali. Tuttavia, le aggressioni, anche se solo verbali, possono minare l'integrità di una persona, la sua autostima e avere conseguenze sul suo benessere psicofisico. È importante non sottovalutarne l'impatto e non ignorarle. Queste sono trattate come reati nel codice penale, in diversi articoli, come la diffamazione, la calunnia, le ingiurie e le minacce.

Il SEV incoraggia quindi il personale a segnalare sistematicamente queste aggressioni, anche se a prima vista potrebbero sembrare insignificanti. Ciò consentirà anche di renderne visibile il numero e la reale portata.

La maggior parte delle imprese di trasporto pubblico ha definito una procedura e predisposto un modulo che la persona interessata deve compilare e firmare. L'impresa – in genere il superiore gerarchico o l'ufficio giuridico – deve accompagnare la persona interessata nelle pratiche.

A volte il modulo da compilare è lungo e complicato, soprattutto quando si è stati sconvolti dall'aggressione. Le imprese dovrebbero garantire che questa procedura sia il più semplice possibile. Una volta compilato il modulo, l' impresa deve avviare una denuncia d'ufficio. Alcune imprese o alcuni superiori gerarchici mettono tuttavia in discussione la pertinenza di una denuncia d'ufficio o favoriscono l'alternativa della denuncia personale. Ciò non dovrebbe avvenire. Se si presentano tali ostacoli, è necessario segnalarlo al SEV affinché ricordi all'impresa i suoi doveri legali.

Dopo avervi fatto compilare il formulario, l'impresa deve denunciare l'aggressione e trasmettere il rapporto alle autorità penali competenti, che saranno tenute, conformemente all'art. 59 LTV, ad avviare un'indagine e, se del caso, a perseguire l'autore o gli autori di tali reati. Se il collega o la collega deve rendere una deposizione alla polizia per accertare i fatti, il superiore gerarchico o il giurista dell'azienda lo accompagnerà in queste procedure e poi in tribunale se sarà chiamato a testimoniare. Se l'azienda non lo fa, informate immediatamente il SEV

Lo scopo della campagna di sensibilizzazione del SEV di quest'anno contro le aggressioni al personale dei trasporti pubblici è proprio quello di ricordare che i nostri colleghi e le nostre colleghe hanno dei diritti, ma che anche le imprese, la polizia e la giustizia hanno degli obblighi nel trattare tali infrazioni perseguite d'ufficio. Da parte loro, il più delle volte non si tratta di malafede, ma piuttosto di una scarsa conoscenza dell'articolo 59 LTV, che porta ad applicazioni molto diverse a seconda dei Cantoni. Informare per uniformare le pratiche è uno degli obiettivi del rinnovo della firma della Carta per una maggiore sicurezza nel trasporto pubblico, di cui celebreremo il 25° anniversario il 25 novembre 2025.

AGGRESSIONI (4): COLLEGHI RACCONTANO

Un pugno in faccia

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Nell'ambito della campagna SEV «Stop alla violenza – più rispetto per il personale», i membri raccontano al Giornale SEV come hanno subìto e vissuto delle aggressioni. In questo episodio, un autista di bus narra di quando ha ricevuto in pugno in faccia durante la guida.

Un mercoledì sera, verso le 22.30, un passeggero sale sul bus guidato da Martin (il nome è stato modificato dalla redazione), passando dalla porta posteriore. Una passante bussa al finestrino di Martin e gli comunica che il passeggero, ubriaco, deve scendere in un determinato paese. Dopo la partenza, Martin ha l'impressione che il passeggero si stia addormentando, per cui a una fermata gli chiede dove esattamente deve scendere, in modo da poterlo, se del caso, svegliare per tempo. L'uomo sembra non aver capito la domanda e gli chiede a sua volta se ha da accendere. Martin risponde di no, poiché non fuma e gli ricorda che, in ogni modo, sul bus non è permesso fumare. L'uomo risponde con un tono polemico di non voler fumare. Dato che si è alzato dal proprio posto, Martin lo invita a sedersi, ma nemmeno in questo caso l'uomo dimostra di aver capito.

Martin torna al volante e riprende la corsa, ma vede nel retrovisore che l'uomo si alza di nuovo per chiedere a un'altra passeggera se ha da accendere. Nonostante la signora non risponda, ritorna al suo posto esclamando: «Ho trovato un accendino», senza però iniziare a fumare. Poco dopo, avanza di nuovo nel bus per piazzarsi vicino a Martin e colpirlo all'improvviso con un pugno in faccia. Dallo spavento, Martin frena bruscamente e l'uomo vola letteralmente contro il vetro anteriore, che si incrina. Il bus si ferma e Martin ricorda che «Circolavamo a circa 50 – 60 km/h, lungo la sponda del fiume». Appena riavutosi dalla caduta, l'uomo aggredisce di nuovo Martin, che tenta di difendersi e di allontanarsi il più possibile, aprendo la porta per scendere dal bus, mentre un altro passeggero tenta di calmare l'aggressore. Questi si aggrappa però agli abiti di Martin per poi cadere appena Martin riesce a scendere dal bus. Martin quindi risale e tenta di chiudere la porta, riuscendoci solo al quarto tentativo, poiché l'aggressore interrompe la fotocellula della porta. Rimasto all'esterno, l'uomo inizia a camminare avanti e indietro e dopo un paio di minuti sopraggiunge la polizia, allertata dagli altri due passeggeri. Anche nei confronti dei due agenti, l'uomo si dimostra piuttosto aggressivo, per cui viene ammanettato. Arrivano quindi altri due agenti e l'uomo viene finalmente condotto al posto di polizia, per smaltire i fumi dell'alcool in una cella. Successivamente la polizia lo interroga e avvia un procedimento penale a suo carico.

Pulsanti d'allarme inutili

Nel frattempo, è arrivato anche il capo di Martin, che abita nelle vicinanze e al quale Martin ha telefonato visto che, nonostante abbia attivato sia il pulsante per le aggressioni, sia quello d'emergenza, dalla centrale non era giunta alcuna reazione. Il capo assume quindi la guida del bus per portare i passeggeri a destinazione e lascia la sua auto a Martin, per permettergli di recarsi al pronto soccorso dell'ospedale regionale e farsi esaminare la testa, che gli fa un po' male. Il medico diagnostica infatti una frattura dello zigomo e gli prescrive un esame più approfondito per stabilire la necessità di un intervento chirurgico. Martin resta nella sala d'aspetto e chiama la polizia, chiedendo un test dell'alcolemia, come da prassi in caso di incidenti, per tutelarsi da eventuali accuse di ubriachezza. Verso le 2 di notte, un agente lo sottopone al test dell'alito e lo interroga anche in merito all'aggressione. Finalmente, verso le 5, Martin può tornare a casa. Avendo solo dolori lievi, due giorni dopo riprende il lavoro. Poi ha due settimane di ferie, ma il secondo esame dello zigomo conferma la necessità di un intervento. Pochi giorni dopo viene operato in anestesia totale e tre giorni dopo può rientrare a casa con buone prospettive di guarigione.

Martin provvede affinché i dati del bus vengano rilevati prima della cancellazione, per prevenire eventuali accuse di eccesso di velocità da parte dell'aggressore.

Debriefing

Martin ha dato molta importanza al debriefing con i superiori per trarre insegnamenti dall'accaduto, e in quell'occasione ha indicato chiaramente di aspettarsi di ricevere aiuto una volta premuto i pulsanti di emergenza: «Per un autista, è molto gravoso temere di ritrovarsi da solo in queste situazioni». Quando è successo il suo caso, durante la notte, le chiamate d'emergenza erano dirottate al centralino di un'altra azienda, dove nella fattispecie sono state interpretate come falsi allarmi. Con quest'azienda è ora stato convenuto per iscritto che, in caso di emergenza, una persona deve imperativamente recarsi al bus. Inoltre, l'azienda intende d'ora in poi garantire un'assistenza legale immediata al personale coinvolto.

Martin sarebbe favorevole a dotare i conducenti di spray al pepe e apprezza che la gestione delle aggressioni venga trattata nella giornata annuale di formazione del personale viaggiante. Raccomanda inoltre a tutte le colleghe e tutti i colleghi di riflettere regolarmente a come potrebbero reagire in caso di aggressione: «Perché un'aggressione può arrivare dal nulla in qualsiasi momento». Nel suo caso, avrebbe forse dovuto chiedere preventivamente alla polizia di attendere il passeggero ubriaco nel villaggio X.

Per Martin è anche molto importante che l'azienda abbia ammonito formalmente l'aggressore con una lettera raccomandata informandolo che, in caso di recidiva, non verrebbe più trasportato. «È un segnale di considerazione verso il personale e ha un effetto preventivo», commenta Martin.

Questioni legali

Inizialmente Martin non è sicuro se, oltre al procedimento penale in corso, debba presentare anche una denuncia penale contro l'aggressore, per dare un segnale a nome di tutti i colleghi, non per ottenere un risarcimento finanziario. Tuttavia, né il suo datore di lavoro né il SEV o le loro assicurazioni di protezione giuridica lo sostengono in questo. Martin si sente quindi un po' abbandonato e, dopo un colloquio con il servizio di consulenza alle vittime, conclude che non vale la pena impegnarsi personalmente in questa causa.

Franziska Schneider, responsabile del servizio legale del SEV, spiega: «Il SEV sostiene i propri membri nei procedimenti penali d'ufficio: in questi procedimenti, le persone interessate possono costituirsi parte civile e, a seconda dei casi, presentare anche delle richieste. Ciò può essere utile se successivamente si devono intentare eventuali azioni di risarcimento danni in un procedimento civile – e in tal caso il SEV avrebbe sostenuto Martin, se lo avesse desiderato. La comunicazione che le persone interessate intendono costituirsi parte civile viene effettuata direttamente tramite il modulo di denuncia per il reato perseguibile d'ufficio. La situazione è diversa, tuttavia, se le persone interessate desiderano intentare un'azione penale privata al di fuori del reato perseguibile d'ufficio, come previsto da Martin. In questo caso, l'attenzione non è più rivolta all'aggressione in sé, ma al comportamento dell'autore del reato nei confronti delle persone interessate, in particolare in caso di controquerela da parte dell'aggressore. Si tratta di diritto penale attivo, che non ha nulla a che vedere con il diritto del lavoro. Né il SEV né un'assicurazione di responsabilità civile, né tantomeno la Coop Multi sostengono un'azione legale di questo tipo.

A parte queste iniziali incertezze, Martin è stato comunque soddisfatto del sostegno ricevuto dal SEV.

Vuoto di memoria

Più tardi, Martin ha avuto la sorpresa di ritrovarsi l'aggressore sul bus, venuto a spiegargli di dover assumere farmaci che, combinati con l'alcol, provocano un «vuoto di memoria», per cui non ricorderebbe nulla. Senza giustificare l'aggressione, Martin accetta le scuse: «Apprezzo molto che abbia avuto il coraggio di scusarsi con me». Gli spiega comunque che, trattandosi di un reato perseguibile d'ufficio, il procedimento continuerà e che lui ritiene giusto così.

25 ANNI FA VENNE FONDATO IL SINDACATO GATA

Finalmente un rappresentante per il personale di terra

MARKUS FISCHER

Olga e André Graf hanno contribuito alla nascita di una collaborazione tra GATA e SEV.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Nel luglio 2000 è stato fondato presso la Crossair di Basilea un sindacato interno per il personale di terra, il «Groundstaff Aviation Technics and Administration». Tre persone coinvolte raccontano perché, nonostante lo «spirito Crossair», il sindacato era necessario.

Nell'estate del 2000 Olga Graf lavorava da 12 anni presso Crossair e dirigeva il servizio postale interno a Basilea-Mulhouse: con circa cinque corrieri consegnava la posta in tutti i reparti e conosceva quasi tutti i dipendenti dell'azienda, che all'epoca era ancora di dimensioni contenute. Markus Gsell lavorava come «Head of Heavy Maintenance» presso i meccanici, spesso per dodici ore al giorno: «Durante tutto il mio periodo alla Crossair, eravamo sempre a corto di personale sia a terra che in volo e dovevamo cercare di garantire comunque il funzionamento», ricorda. «E Swissair decideva quali rotte aeree potevamo servire. Ma questo ci ha resi innovativi e forti, perché volevamo essere migliori di Swissair, lo spirito di squadra era buono».

Quest'ultimo è stato abilmente promosso dal fondatore e CEO di Crossair Moritz Suter con ogni sorta di «eventi»: quando veniva inaugurato un nuovo aereo, nell'hangar veniva organizzata una festa per tutti con concerto dal vivo, raccontano Olga e Markus. Le feste di Natale alla Fiera di Basilea erano leggendarie. Anche i buoni affari venivano festeggiati abbondantemente, a volte c'era persino una 14ª o 15ª mensilità perché il personale aveva lavorato così bene. Una volta è stato allestito per il personale un bar sulla spiaggia con piscina e sedie a sdrario, un'altra volta un villaggio western con saloon e balle di fieno, dove ci si ritrovava dopo il lavoro. Moritz Suter passava, parlava con tutti e se ne andava. Il patron aveva sempre una porta aperta per tutti.

«Eventi» e altri extra

«In città avrei guadagnato probabilmente fino a 500 franchi in più con un lavoro simile», continua Olga. «Ma gli eventi, gli sconti sui voli ecc. compensavano questa differenza. Eravamo tutti una famiglia e spesso stavamo insieme durante le pause e dopo il lavoro. Anche dopo la chiusura della Crossair ci sono stati diversi incontri tra ex dipendenti della compagnia, molti dei quali sono venuti appositamente a Basilea da tutta Europa». Olga era anche contenta di aver potuto seguire una formazione commerciale parallela al lavoro per tre anni dopo essere entrata in azienda nel 1988, frequentando la scuola la sera e il sabato. A ciò si è aggiunta una formazione di un mese a Singapore per il suo primo impiego nella contabilità dei trasporti.

Anche Markus Gsell avrebbe potuto guadagnare di più nel 2000 lavorando per altre aziende con le stesse responsabilità. Crossair poteva pagare ai meccanici salari relativamente bassi perché molti di loro provenivano dalla Germania o dalla Francia, dove il costo della vita era inferiore. Ma anche Markus apprezzava lo spirito dell'aviazione e di Crossair, gli eventi e gli altri extra, come le azioni Crossair, che però con la fondazione di Swiss «andarono a rotoli». Era cresciuto alla Crossair: dopo aver completato l'apprendistato come meccanico di macchine, nell'agosto 1985 si candidò a un annuncio di lavoro della Crossair, seguì una formazione triennale come meccanico aeronautico e ottenne dalla autorità aeronautica la licenza a suo nome. A differenza della Swissair, dove le licenze dei meccanici appartenevano all'azienda, il che rappresentava un problema se si voleva dare le dimissioni. Markus Gsell apprezzava anche il fatto che Crossair affidasse incarichi dirigenziali a persone «non laureate» come lui. Lo stesso valeva per i piloti, molti dei quali avevano originariamente imparato un mestiere artigianale e finanziato da soli la loro formazione di pilota. «Questi piloti non erano snob come alcuni piloti della Swissair».

Mancanza di ascolto e nessun CCL

Ma anche alla Crossair c'era un certo divario tra i piloti, che costituivano la maggioranza nella gerarchia, e i meccanici e il resto del personale di terra, ricorda Markus Gsell. «I nostri piloti avevano un proprio sindacato, mentre noi meccanici eravamo lasciati a noi stessi. E a volte avevamo la sensazione di non essere sufficientemente ascoltati nella gerarchia e di non avere un interlocutore per le nostre esigenze». Per questo Markus Gsell ha sostenuto la fondazione di GATA, anche se in qualità di capo non ha partecipato in prima linea. Uno degli impulsi alla fondazione di GATA è stata anche la mancanza di un Contratto collettivo di lavoro alla Crossair, che doveva essere negoziato da un sindacato.

Olga Graf non era nemmeno la forza trainante di GATA, ma era quasi sempre presente alle riunioni. Lì venivano sollevate, ad esempio, domande sul CCL, alle quali André Graf, marito di Olga e sindacalista SEV di lunga data, poteva rispondere dopo che era stato appena negoziato un primo CCL con le FFS. «Alla fine ho trovato più semplice portarlo con me alle riunioni», racconta Olga. All'epoca André era anche vicepresidente del congresso e chiese al presidente del SEV Ernst Leuenberger: «Cosa succederebbe se il SEV mettesse le ali?» Il 1° marzo 2001 fu quindi stipulato un contratto di cooperazione triennale tra GATA e SEV. Markus Gsell riteneva che il sindacato del personale dei trasporti fosse in grado di comprendere le esigenze dei meccanici aeronautici, poiché anche le ferrovie, ad esempio, effettuavano la manutenzione dei veicoli con turni di lavoro su tre turni.

Licenziamenti collettivi

Il SEV ha sostenuto GATA in particolare nella negoziazione del primo CCL per il personale di terra. Tuttavia, questo è stato firmato con Swiss solo nell'aprile 2002, perché nell'ottobre 2001 si è verificato il grounding di Swissair. Banche, politici e manager hanno quindi negoziato che Crossair rilevasse di fatto Swissair e dal 1° marzo 2002 operasse con il nome di Swiss. Così, invece di poche centinaia di colleghi, Olga e Markus se ne ritrovarono improvvisamente 10 500. E SEV-GATA divenne il più grande sindacato del personale di terra della Swiss. Tuttavia, non riuscì a impedire che la Swiss procedesse a tre licenziamenti collettivi, a seguito dei quali circa la metà dei dipendenti originari della Swiss persero il posto di lavoro entro il 2006. Ma ha lottato per ottenere piani sociali dignitosi e ha sostenuto il personale licenziato.

Olga Graf ha perso il lavoro alla fine del 2005, dopo che Swiss, nell'agosto 2002, aveva esternalizzato il servizio postale interno alla società «MailSource», dove Olga ha potuto continuare a lavorare fino a quando Swiss non ha ricreato un proprio servizio di corriere. Ha trovato lavoro presso la Basler Verkehrsbetriebe (azienda di trasporti pubblici di Basilea) e ora è in pensione, così come suo marito André. Ricorda con particolare piacere un incontro con l'ex direttore generale di Swiss André Dosé, al quale spiegò «che un sindacato aiuta l'azienda a conciliare le proprie esigenze con quelle del personale. E che porta all'attenzione dei vertici aziendali i problemi che vengono nascosti sotto il tappeto ai livelli intermedi».

Markus Gsell è diventato presto «Head of Training» presso Swiss per il personale addetto alla manutenzione degli aerei in tutto il mondo. Nel 2012, tuttavia, ha raggiunto la Scuola professionale di Basilea, dove ha formato polimeccanici, e da dieci anni assiste aziende di formazione e apprendisti in qualità di supervisore del Dipartimento dell'istruzione di Basilea Città. I suoi 27 anni nell'aviazione sono stati per lui ricchi di avventure, e anche Olga e André Graf ricordano con piacere i frenetici anni della Crossair e gli inizi di GATA e SEV-GATA.

Molto lavoro per SEV-GATA fino ad oggi

Dopo una collaborazione triennale con il SEV a partire dal marzo 2001, nel marzo 2004 i membri di GATA hanno approvato la loro piena integrazione nel SEV, dopodiché anche gli organi del SEV hanno dato il via libera alla creazione della sezione SEV-GATA dedicata al traffico aereo. Particolari sfide sono state rappresentate dai licenziamenti di massa presso Swiss (fino al 2006) e dalla rinegoziazione del CCL per il personale di terra nel 2004/2005. Nel 2008 è stato necessario accompagnare anche l'esternalizzazione di Swiss-Technik a Lufthansa Technik Switzerland, per la quale è stato necessario negoziare un CCL, e il suo ritiro da Basilea nel 2013.

Nel 2017, 500 membri dell'associazione del personale PUSH hanno aderito al SEV. In questo modo, SEV-GATA è diventato un partner sociale importante anche per Swissport e altri operatori di assistenza a terra a Zurigo-Kloten e Ginevra, con cui ha stipulato contratti collettivi di lavoro. A partire da marzo 2020 è stato necessario affrontare la pandemia di coronavirus: SEV-GATA si è impegnata a favore delle indennità per la riduzione dell'orario di lavoro e degli aiuti federali al settore aereo e ha negoziato con Swiss e Swissport contratti collettivi di lavoro di crisi. Ciononostante, Swiss ha proceduto a un licenziamento collettivo a partire dal maggio 2021. Di conseguenza, quando il traffico è ripreso nel 2022, si è trovata a corto di personale. Negli ultimi anni, SEV-GATA ha dovuto lottare costantemente per garantire personale sufficiente, migliori condizioni di lavoro e di impiego e un'adeguata partecipazione del personale agli utili dell'azienda.

Attualmente Swiss è alla ricerca di una soluzione adeguata per i turni notturni di lunga durata, dopo che la SECO ha deciso di non prorogare il modello precedente. Inoltre, il prossimo anno sono in programma le trattative per il Contratto collettivo di lavoro, come anche presso Swissport.

Ulteriori informazioni sugli argomenti di attualità sono disponibili sul sito web sev-gata.ch.

CAPO/A ASSISTENZA CLIENTI FFS

Il SEV respinge i tagli

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Le FFS intendono perseguire il progetto di «Evoluzione Capo/a assistenza clienti», nel quale il SEV intravvede soprattutto un drastico taglio di posti di lavoro e un chiaro peggioramento delle prospettive di avanzamento per le e gli assistenti clienti. Le risposte delle FFS alle critiche mosse dal SEV sono però insoddisfacenti, come spiega René Zürcher, segretario sindacale SEV responsabile della questione.

AUDE HAENNI

René Zürcher.

Cosa si cela dietro questo progetto di «Evoluzione CKB»?

Se il numero di persone con un contratto di lavoro quale CKB al livello di esigenze G viene ridotto dalle attuali 640 a circa 460 e chi è toccato da questa riduzione viene attribuito a un livello di esigenze inferiore, è chiaro che si tratta di una misura di risparmio. Anche se essa non avrà un effetto immediato, dato che l'attuale CCL prevede per simili casi il riconoscimento di una garanzia salariale, a medio termine questo risparmio avverrà a spese del personale.

Le FFS motivano questo progetto con compiti che non sono richiesti al personale ma che oggi rientrano nella descrizione della funzione di CKB. Secondo loro, sarebbero invece attività supplementari da prevedere in moduli specialistici che però non vengono definite in modo chiaro. Occorre quindi maggior trasparenza per permettere alle persone di orientarsi e capire cosa verrà richiesto loro nelle diverse sedi e con i vari moduli. Siamo per contro d'accordo con la dirigenza KBC che i CKB non devono assumersi compiti di conduzione del personale. In altre parole, non devono divenire il braccio lungo dei capiteam.

Il SEV ha inviato alle FFS una presa di posizione sull'argomento a nome della comunità di trattative e, lo scorso 7 luglio, la ZPV ha consegnato a Ladina Purtschert, responsabile Assistenza clienti e Cleaning FFS, una risoluzione. Quali sono concretamente le critiche a questo progetto?

Noi critichiamo la nuova impostazione della funzione di CKB e il fatto che, in alcune sedi, come per esempio a Basilea, vengono ostacolate le prospettive di avanzamento per i giovani che lavorano sui treni. Inoltre, secondo noi, le basi di calcolo del fabbisogno futuro del personale sono incomplete e poco chiare: per esempio, non si è tenuto conto di moduli specialistici come la formazione, il traffico passeggeri internazionale e la sorveglianza P. Abbiamo messo in guardia dalla mancanza di personale e chiesto che i CKB attuali possano evolvere indipendentemente dai calcoli del fabbisogno. Eventuali retrocessioni devono avvenire al più presto dopo gli aumenti salariali del 2026 e ai collaboratori oltre i 55 anni deve essere garantito il livello di esigenze attuale. Bisogna inoltre prevedere tempo a sufficienza al di fuori dei turni per i compiti di CKB e aumentare il tempo di formazione concesso per i moduli specialistici.

Nel frattempo, le FFS hanno risposto alla presa di posizione, scrivendo che intendono continuare a offrire ampie possibilità di sviluppo nell'assistenza clienti, estendendole in futuro a tutte le sedi. Inoltre, dicono che vi sono già disposizioni particolari per chi ha più di 58 anni. Infine, la cifra di 460 CKB sarebbe solo di riferimento e non un obiettivo fisso. Cosa ne pensi?

È positivo che le FFS offrano prospettive di sviluppo interne, ma ciò non risolve il problema della mancanza di personale treno. Anche in futuro dovranno esserci sufficienti possibilità di avanzamento pur continuando a lavorare sui treni. Possibilità che invece diminuiranno se il numero dei CKB dovesse calare drasticamente. Inoltre, la professione deve restare attrattiva. Le FFS ritengono che il tempo per svolgere i compiti di CKB debba essere trovato durante riserve parziali, i servizi KuLe o prestazioni K-Fak. Secondo noi, questa non è una pianificazione professionale che permete di farsi carico seriamente di questi compiti.

La risoluzione della ZPV chiede di interrompere il progetto. Le FFS hanno risposto?

Ci hanno prospettato un incontro, assicurandoci che prima dello stesso non vi sarà alcuna comunicazione a collaboratrici e collaboratori (nota della redazione: l'incontro si terrà il 26 agosto, dopo la chiusura di questa edizione). Il comitato centrale ZPV ha poi ribadito la sua richiesta di interrompere il progetto nella sua riunione di comitato centrale del 13 agosto.

USS GIOVANI

8 settimane di vacanza

MICHAEL SPAHR

Consegna della petizione a Palazzo federale.

Michael Spahr/USS. In soli due mesi, gli apprendisti hanno raccolto 176.447 firme per otto settimane di vacanza durante l'apprendistato. Il 21 agosto hanno consegnato questa petizione al Consiglio federale. In tal modo, inviano un segnale forte per il miglioramento della formazione professionale e per l'assistenza ai giovani. Mentre gli studenti delle scuole superiori hanno 13 settimane di ferie, gli apprendisti devono accontentarsi solo di 5, una chiara disparità di trattamento. I sondaggi pubblicati di recente mostrano inoltre che due terzi dei giovani apprendisti sono psicologicamente stressati e una persona su quattro abbandona l'apprendistato.

La petizione è ampiamente sostenuta: dall'USS, dagli apprendisti, dalle organizzazioni giovanili, dagli insegnanti e dagli esperti di istruzione. «176.447 firme: è un numero storico per gli studenti. Gli apprendisti hanno bisogno di voce in politica», ha dichiarato Félicia Fasel, presidente della Commissione dei giovani USS al momento del passaggio di consegne. Più vacanze significano meno pressione, migliore salute e maggiore qualità della formazione.

COLPI DI DIRITTO

Il mio datore di lavoro può utilizzare strumenti di sorveglianza?

MICHAEL SPAHR

Servizio giuridico del SEV
giornale@sev-online.ch

Oggi, installare un sistema di sorveglianza è diventato molto facile. Esistono numerose possibilità e il mercato è invaso da dispositivi di ogni tipo: dalle telecamere ai software spia, passando per strumenti informatici che consentono di misurare praticamente tutte le attività di un lavoratore/una lavoratrice.

In Svizzera, la Legge sul lavoro (LL) tutela la salute fisica e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici. Di conseguenza, il datore di lavoro deve garantire condizioni di lavoro che rispettino e proteggano la salute del personale.

La questione della sorveglianza rientra pienamente in questo principio, poiché è risaputo che sorvegliare qualcuno è dannoso per la salute del personale.

Pertanto, ed è importante sottolinearlo, la sorveglianza dei lavoratori/delle lavoratrici non è in linea di principio consentita. Solo in casi eccezionali un datore di lavoro può ricorrere alla sorveglianza, e solo in casi specifici e seguendo un protocollo.

L'articolo 26 dell'Ordinanza 3 relativa alla LL (OLL 3) lo dice molto chiaramente: è vietato utilizzare sistemi di sorveglianza o di controllo destinati a sorvegliare il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici sul posto di lavoro.

E se un sistema di sorveglianza o controllo è necessario per altri motivi, ad esempio per ragioni di sicurezza, e solo se non è possibile alcuna altra soluzione meno invasiva, tali sistemi devono essere progettati e disposti in modo da non compromettere la salute e la libertà di movimento dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Tribunale federale ha ricordato nella sentenza 130 III 425 che «anche se gli effetti della videosorveglianza sulla salute non sono ancora del tutto chiari, è generalmente riconosciuto che i sistemi di sorveglianza provocano spesso sentimenti negativi nelle persone osservate e deteriorano il clima generale dell'azienda, compromettendo così il benessere, la salute mentale e, in ultima analisi, la produttività dei lavoratori». Si tratta quindi di un inaccettabile pregiudizio alla salute psichica. La sorveglianza non può in alcun caso diventare uno strumento di controllo normalizzato in un'azienda.

La sorveglianza è contraria al principio di fiducia ed è dannosa per la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Quando un datore di lavoro intende introdurre una misura di sorveglianza, prima di attuarla deve informare e consultare i dipendenti (art. 6 OLL 3). Durante questo periodo di consultazione è possibile e persino consigliabile interrogare il datore di lavoro sullo scopo della sorveglianza, sulle modalità di attuazione e formulare proposte. Il datore di lavoro ha l'obbligo di giustificare la sua decisione, soprattutto se intende comunque installare un dispositivo di sorveglianza. Questa fase è fondamentale e, se non è già stato fatto, si consiglia vivamente di coinvolgere il SEV in questo processo, affinché possa sostenere i colleghi durante tutto il procedimento.

Per riassumere, è importante sottolineare che la sorveglianza non è la regola, ma l'eccezione.

Deve essere giustificata e proporzionata. Non deve rappresentare una minaccia per la salute mentale e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. E in ogni caso, i lavoratori e le lavoratrici devono essere consultati preventivamente.

La sorveglianza è quindi pericolosa per la salute del personale e, soprattutto, compromette il principio di fiducia che dovrebbe guidare tutti i rapporti di lavoro. Un clima di lavoro sano nasce dalla fiducia, mai dalla diffidenza.

Consiglio pratico: se ti accorgi che sul tuo posto di lavoro è già in atto un sistema di sorveglianza, hai dei diritti!

Puoi chiedere informazioni su questo sistema di sorveglianza, sui dati raccolti e sull'uso che ne fa il datore di lavoro. Se non ricevi risposte soddisfacenti, non esitare a contattare il SEV per ottenere consulenza e assistenza legale per difendere i tuoi diritti e quelli di tutti i tuoi colleghi e delle tue colleghe.

TRAPHEAC

Inchiesta sulla salute: al via la 2a tappa

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Dal 10 giugno, tutte le autiste e gli autisti di bus che l'anno scorso hanno risposto al questionario di base dell'inchiesta di coorte TRAPHEAC possono riempire il secondo questionario, che punta a meglio inquadrare l'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute. Il SEV, partner attivo di questa ricerca, invita tutti a farlo!

Quanto tempo occorre?

Il secondo questionario è più breve di quello dello scorso anno e, a seconda degli avvenimenti intercorsi, richiederà in media da 35 a 45 minuti. Esso è infatti incentrato sui cambiamenti nella vostra attività quotidiana nell'ultimo anno.

Che scopo ha?

Questo questionario vuole permettere di seguire l'evoluzione della vostra situazione professionale e di salute dalla prima fase dell'inchiesta. Le vostre risposte sono indispensabili per identificare i cambiamenti sul campo nel corso del tempo e comprenderne le cause.

L'obiettivo principale dello studio TRAPHEAC è comprendere meglio la vostra esperienza lavorativa e le sfide che essa comporta. Consentirà di capire se le condizioni di lavoro e i fattori a cui siete esposti hanno un impatto sulla vostra salute e sul vostro benessere.

I risultati di questo studio permetteranno a Unisanté di formulare raccomandazioni per migliorare le vostre condizioni di lavoro e tutelare la vostra salute.

E le critiche della base?

Per rispondere alle vostre critiche sulla lunghezza e la complessità del primo, questo secondo questionario è stato elaborato in collaborazione con colleghi e colleghe in possesso di una preziosa esperienza raccolta sul campo, in modo da renderlo più chiaro, efficace e adatto alla vostra realtà.

Cos'è una coorte?

Una coorte è un insieme di partecipanti coinvolti in uno studio di ricerca che spesso si estende su più anni.

I membri della coorte TRAPHEAC rispondono regolarmente a domande riguardanti le condizioni di lavoro, la carriera, la salute e l'equilibrio di vita. I partecipanti sono seguiti nel tempo, il che consente di osservare se e come si sviluppano cambiamenti in ciascuno di questi aspetti.

Per questo motivo, chi ha compilato il questionario di base lo scorso anno ha ricevuto o riceverà un invito via mail da Unisanté a compilare questo secondo questionario.

Discrezione

Le vostre risposte saranno trattate in modo strettamente confidenziale, grazie allo pseudonimo che vi è stato attribuito al momento dell'inclusione nella coorte.

I ricercatori che effettueranno le analisi statistiche non avranno accesso a nessun dato identificativo. Questi dati sono separati da quelli della ricerca e custoditi con la massima discrezione. I risultati pubblicati riguarderanno sempre un numero elevato di partecipanti, rendendo impossibile risalire alla vostra identità.

La vostra partecipazione contribuirà a migliorare in generale la comprensione delle condizioni di lavoro e dei fattori a cui voi e i vostri colleghi e le vostre colleghe siete esposti esercitando la vostra professione.

Riscontro personalizzato?

Unisanté sta lavorando anche alla possibilità di fornire un rapporto individualizzato dei risultati, che permetta a ciascun partecipante di seguire l'evoluzione nel tempo delle proprie condizioni di lavoro e di salute, confrontandole anche con quelle di colleghe e colleghi.

Il vostro impegno continuo è essenziale per il successo dello studio e vi ringraziamo per il prezioso contributo.

Prima partecipazione?

Se non avete ancora compilato il questionario Trapheac, dovete iniziare con il questionario di base in tre parti, disponibile su trapheac.ch, che riguarda la carriera professionale, le condizioni di lavoro, la salute e l'equilibrio di vita. I dati raccolti permetteranno di stabilire un punto di riferimento per seguirne l'evoluzione nel tempo.

Potrete compilare il questionario da qualsiasi dispositivo connesso a internet. Rispondete per favore alle domande nell'ordine in cui vi sono poste. Il tempo stimato per completare l'intero questionario è di 50–60 minuti, ma potete farlo in più sessioni. Una volta completato integralmente, riceverete un compenso di 25 CHF (sotto forma di buono).

Novità: ora possono partecipare anche i conducenti frontalieri che lavorano in Svizzera!

Condizioni di lavoro degli autisti di autobus
Questionario di follow-up

TRAPHEAC sta studiando le condizioni di lavoro degli autisti di autobus in Svizzera e il loro impatto sulla salute. La vostra partecipazione può fare la differenza a livello nazionale.

Perché partecipare ?

- La vostra voce conta! Contribuirete a migliorare le condizioni di lavoro degli autisti di autobus.
- Parteciperete a uno studio che avrà un impatto duraturo sulle condizioni di lavoro e di salute degli autisti a livello nazionale.
- Un investimento di 35-45 minuti con un impatto !

Termini e condizioni di partecipazione:

- Lavorare come autista di autobus in Svizzera
- Aver completato il questionario di inclusione

Confidenziale

Perché partecipare a TRAPHEAC ?

Contribuire al miglioramento della professione
Sensibilizzare e migliorare le vostre condizioni di lavoro
Promuovere la professione di autista di autobus e cambiare il modo in cui viene percepita dal pubblico

Rappresentare una voce collettiva e individuale
Rafforzare il senso di appartenenza a una comunità
Agire insieme per difendere i propri diritti

Tutela della salute e dei diritti
Essere informati sui pericoli e sui rischi del proprio lavoro
Proteggere la propria salute comprendendo meglio le difficoltà del proprio lavoro

Godere di vantaggi personali
Seguire l'evoluzione delle proprie esposizioni e del proprio stato di salute
Vi sarà offerto un compenso per il vostro tempo e i vostri sforzi

Le nostre garanzie

Indipendenza totale
TRAPHEAC è uno studio scientifico. Non è un'indagine sindacale né un'indagine aziendale.

Riservatezza garantita
Solo i ricercatori autorizzati potranno vedere le vostre risposte. Le aziende e i sindacati non avranno accesso. Verranno condivisi solo i risultati generali, per garantire l'anonimato e proteggere le informazioni.

Dagli ombrelli alle polo, dalle borse a tracolla ai coltellini tascabili …

Nel nostro negozio online troverete tanti fantastici articoli SEV.

Ora potete pagare i vostri ordini con carta di credito, PostFinance e Twint.

www.sev-online.ch/shop

SOTTOFEDERAZIONE ZPV

Temi scottanti scaldano gli animi

Servizio stampa ZPV. La terza riunione del comitato centrale ZPV di quest'anno si è svolta presso l'hotel Hirschen di Langnau im Emmental. A riscaldare gli animi non sono state solo le torride temperature estive, ma anche i temi all'ordine del giorno.

Questioni finanziarie: per iniziare, vi era la posizione da assumere da parte dei nostri delegati alla cooperativa delle case da sci e di vacanza FSG riguardo all'alienazione degli appartamenti di Samedan. Una discussione molto animata ha permesso di giungere a una votazione dal risultato molto chiaro.

Colloqui per la definizione delle priorità con la direzione KBC: l'incontro del 7.7.25 ha permesso di discutere diversi temi molto attuali: durante l'interruzione della tratta Friburgo – Losanna, tutti i treni ICN dirottati via Bienne circolano con una doppia composizione. Purtroppo, però, dal cambio d'orario 2024/2025 sono stati soppressi tutti i treni diretti da Zurigo a Ginevra via Bienne. Così, durante l'interruzione tra Berna e Friburgo, tutti i collegamenti per Ginevra prevedono il cambio di treno a Renens VD. Durante la settimana, la coincidenza non è neppure sullo stesso marciapiede. Secondo la ZPV, l'orario 2024/2025 è mal concepito: per l'IR 35, non sono definite le prestazioni successive che vengono ridotte a Zurigo, così tutto pesa sulle spalle del personale in arrivo e in partenza, con solo 5 minuti per l'inversione di marcia. Si preferisce lasciare cinque assistenti alla clientela nell'atrio della stazione. I turni durante i lavori tra Berna e Friburgo non sono stati concepiti correttamente, tanto che le distribuzioni pubblicate contemplavano ancora prestazioni sulla linea interrotta. La situazione del personale treno nei depositi Basilea, Olten e Lucerna rimarrà tesa anche nel 2026. Non siamo d'accordo che la disposizione della BAR per collaboratori e collaboratrici oltre i 55 anni non venga applicata nei treni notturni del traffico a lunga percorrenza, mentre viene applicata su quelli della S Bahn. Siamo poi intervenuti contro la riduzione automatica delle pause in caso di arrivo anticipato dei treni. Il personale deve essere informato di questi cambiamenti del piano di lavoro. Gli animi si sono riscaldati anche, e non poteva essere diversamente, per le temperature tropicali registrate in numerosi locali del personale, che presentano anche infrastrutture antiquate. La ZPV rivendica una concezione chiara e applicata in tutta la Svizzera, da elaborare e applicare in collaborazione con la CoPe.

La reticenza all'uso della violenza nei treni e nei confronti del personale dei trasporti pubblici resta molto bassa e ciò continua a preoccupare. Il 3 settembre 2025 si terrà una giornata nazionale di azione „STOP alla violenza contro il personale dei trasporti pubblici ". Abbiamo inoltre discusso a lungo e approvato una nostra presa di posizione sul nuovo processo di partenza KoA..

Un altro argomento molto sensibile è l'evoluzione CKB, contro la quale abbiamo promosso una petizione durante l'assemblea dei delegati ZPV che abbiamo consegnato in occasione del colloquio del 07.07.2025. Con questa petizione, la ZPV chiede alle FFS di fermare questo progetto e di definire dapprima i futuri compiti dei CKB nelle rispettive specializzazioni e di chiarire i dettagli sulla sua applicazione. Evidentemente, però, alle FFS importa soprattutto sopprimere il più presto possibile 150 posti di CKB quale misura di risparmio, senza alcun riguardo per le prospettive professionali dei giovani. Il comitato centrale ha poi definito anche i rappresentanti della ZPV nel gruppo di lavoro per il catalogo delle esigenze FQ.

Rapporti dalle sezioni: vi sono ancora irritazioni e incertezze riguardanti l'applicazione delle nuove direttive per l'indennizzo del tempo per l'intervento della polizia dei trasporti dopo la fine del turno.

Il datore di lavoro ha il diritto di prescriverci dove dobbiamo trascorrere le nostre pause? Noi pensiamo di NO. I primi 60 minuti di pausa non sono pagati e le direttive di legge prevedono che le pause debbano, se il servizio lo consente, poter essere trascorse al domicilio o sul luogo di servizio (art. 7 LdL). Per contro, non vi sono indicazioni su dove debbano essere trascorse le pause fuori dal luogo di lavoro. In diverse sedi, i locali di pausa del personale sono troppo piccoli (per esempio a Lugano), anche perché spesso devono essere condivisi con altro personale. In altri, le pause vengono attribuiti in località sprovviste di WC (es. Visp). La CoPe si è fatta carico di questo tema.

La soppressione di posti di lavoro presso Cargo minaccia il futuro di numerosi dipendenti. Già oggi, in numerose sedi come Mendrisio, Briga e Buchs gli impianti merci sono vuoti durante i fine settimana.

Sul fronte delle trattative per la BAR non vi sono novità, poiché la delegazione non si è più riunita dopo l'11.07.2025. La riunione ha tuttavia permesso dare le giuste priorità alle nostre rivendicazioni.

RhB: è arrivato il guardaroba di base e ora è possibile ordinare ulteriori capi d'uniforme. Sono stati risolte diverse irregolarità nel sistema di licenziamento treni tramite l'app AfE. Dopo ben 42 anni di servizio, durante i quali ha dato anche numerosi contributi alla ZPV, Thomas Cadosch è stato congedato ed è passato alla pensione (vedi anche l'articolo su www.zpv.ch).

CoPe: oltre a KoA, climatizzazione dei locali del personale e sicurezza nei treni, la CoPe si è impegnata per ottenere un marsupio per il personale treno. La richiesta è però purtroppo stata respinta, poiché le FFS antepongono l'immagine alla salute del personale. È stata fatta una valutazione del progetto pilota „Intenso", che verrà applicato dal cambio d'orario a Zurigo, Lucerna, Bienne e Ginevra.

Azioni per i membri: le prossime sono previste il 06.10.2025 a Losanna e il 24.11.2025 a Ginevra, dove verrà distribuita una raclette.

PV TICINO E MOESANO

Tutti al mare!

AUTORE SCONOSCIUTO

Massimo Piccioli, vicepresidente PV Ticino e Moesano Ve lo ricordate il celebre ritornello «Per quest'anno non cambiare/stessa spiaggia, stesso mare/per poterti rivedere/per tornare, per restare insieme a te». Oltre che Mina, la cantava Piero Focaccia, un ex bagnino di Cesenatico. Insomma, una canzone che calza a pennello per la sezione PV Ticino e Moesano che ha scelto per le ferie estive 2025 la stessa spiaggia e lo stesso mare. Dove? A Cesenatico. Perché? Perché il servizio alberghiero e la posizione sono molto apprezzati dai pensionati e dalle pensionate. Anche questanno il soggiorno a Zadina di Cesenatico ha riscosso un grande successo, grazie anche alla bella compagnia. In ben 34 hanno approffittato dell'eccellente organizzazione che il Comitato ha saputo garantire anche a questo giro.

Come di consueto, un grande grazie lo dobbiamo rivolgere alla nostra presidente Eliana, che come ogni anno ha messo in campo la sua professionalità e le sue personali conoscenze per assicurare un soggirono al mare che non ci ha fatto mancare nulla.

Siamo stati fortunati con la meteo che ci ha regalato quasi sempre un soggiorno con sole e celi sereni. Solo in un paio di occasioni abbiamo tradito la spiaggia per altre attività.

Come da tradizione abbiamo potuto approfittare di manifestazioni molto apprezzate da tutti. A bordo di trasporti privati, ci siamo recati al mercato di Cesenatico per un giro di shopping, gradito anche agli uomini.

Il torneo di scala 40, che è un punto fermo della nostra vacanza, ha visto l'affermazione di Gabriella Genini che in finale ha battuto Verena Gautschin, seguita da Francesca Pedraglio e da Alberto Lotti.

Che dire poi della serata trascorsa a Cesenatico dove abbiamo gustato un aperitivo nelle vie del porto; ottima anche la cena a base di pesce, con piatti alternativi per i palati più sensibili.

Il successo del soggiorno al mare – durante il quale si stringono anche preziosi legami di vicinanza e amicizia – è un buon auspicio per la prossima edizione 2026. Stessa spiaggia, stesso mare.

Il comitato PV Ticino e Moesano invita i propri membri a consultare l'agenda per i prossimi appuntamenti. Riservate gia sin d'ora la data di giovedì 16 ottobre per l'annuale castagnata. Quindi occhi aperti sull'agenda per tutti i dettagli.

DAZI USA

Proseguire le trattative, salvaguardare i posti di lavoro

Yves Sancey USS. Il 1° agosto Washington ha annunciato che dal 7 agosto le esportazioni svizzere verso gli Stati Uniti sarebbero state soggette a dazi doganali del 39%, il tasso più alto in Europa, invocando il deficit commerciale tra i due paesi. Il «martello doganale» sguainato da Trump colpisce duramente la Svizzera, più duramente dell'Unione Europea, che è al 15%. Per molti esportatori ciò rappresenta un notevole svantaggio competitivo, in particolare rispetto ai loro rivali europei e giapponesi.

Mentre gli orologiai e i costruttori di macchinari temono per le loro quote di mercato, il mondo imprenditoriale conta sugli ultimi tentativi diplomatici e chiede misure di politica interna, dalla cassa integrazione prolungata a nuovi accordi di libero scambio.

Cosa chiede l'USS

Un dazio doganale del 39% rappresenta un onere significativo per i settori esportatori interessati. Tuttavia, non c'è motivo di cedere al panico o di approfittarne per formulare richieste a scapito dei lavoratori. Si può sperare che i prossimi negoziati con gli Stati Uniti porteranno a una riduzione dei dazi doganali per la Svizzera. Inoltre, le imprese possono ridurre l'onere doganale con diverse misure. L'USS invita il Consiglio federale a proseguire la sua politica di negoziati attivi con gli Stati Uniti al fine di trovare una soluzione. La disoccupazione parziale è uno strumento importante per preservare i posti di lavoro nell'industria.

La prevista estensione della durata della disoccupazione parziale a 24 mesi, proposta dalle parti sociali dell'industria e già all'esame del Parlamento, è necessaria per mantenere i posti di lavoro. Ora è necessario che il Consiglio federale la sostenga. La Confederazione e i Cantoni devono trattare con flessibilità le richieste di disoccupazione parziale delle imprese.

L'USS chiede che la Confederazione e le parti sociali si riuniscano per procedere a una valutazione comune della situazione e elaborare misure adeguate.

FFS E FFS CARGO

Giornata B100

SEV. Circa 700 collaboratori delle FFS e di FFS Cargo ricoprono una funzione principale o complementare di macchinista di locomotive B100.

Nel loro settore, queste persone sono collaboratori chiave per il buon funzionamento della loro organizzazione. Ciononostante, sono sempre alla ricerca di riconoscimento, sia a livello salariale che in altre questioni più generali relative alle condizioni di lavoro. Per questo motivo, il SEV li invita a un nuovo incontro:

Venerdì 10 ottobre,
dalle 10.15 alle 16.
Hotel Bern, Zeughausgasse 9, a Berna.Per pranzo è previsto uno spuntino.

Discuteremo insieme dei vari problemi e delle sfide dei B100, scambieremo informazioni e formuleremo richieste per il futuro.

Con questa sessione vogliamo dare ai B100 l'opportunità di esprimersi e di far sentire la propria voce. Più sarete numerosi, maggiore sarà l'impatto.Potete iscrivervi sul sito del SEV o scansionando il codice QR qui sotto.

Agenda 10/25

FFS Cargo

29.08
Manifestazione

Raggiungici alla manifestazione cantonale per dire **No allo smantellamento di posti di lavoro qualificati in Ticino; No al ritorno di migliaia di camion sulle nostre strade; No all'avvilimento della volontà popolare**.

Quando? Venerdì 29 agosto alle 18.

Dove? Il ritrovo è previsto al piazzale della stazione FFS di Mendrisio, da qui partiremo verso il Mercato Coperto.

Programma:

18:00 Ritrovo

18:15 Partenza

18:45 Arrivo al Mercato Coperto

19:00 Discorsi: testimonianze di macchinisti ed esponenti politici

20:00 Conclusione

RPV

07.09
Giornata del manovrista

La sezione della RPV Ticino, organizza anche quest'anno l'ormai classica giornata del manovrista.

Quando? Domenica 7 settembre alle **10.30**

Dove? Al Mulino del Daniello a **Coldrerio.**

Programma:

10:30 Ritrovo con aperitivo

12:00 Grigliata mista con contorno

13:30 Riffa

La partecipazione è **aperta a tutti gli associati RPV Ticino e macchinisti LPV Ticino** con le loro rispettive famiglie.

Iscrizioni: è d'**obbligo** confermare la presenza **entro il 1 settembre** a:

076 402 80 87 Brian Quadri

079 230 06 03 José Morales

ZPV

29.09
Evento nazionale

Evento dei soci ZPV per tutta la Svizzera.

Quando? Il 29 settembre dalle ore 11:00

Dove? In Ticino: Alpe Foppa, Rivera, Monte Tamaro

La sezione organizzatrice ZPV Ticino ha messo a punto un ottimo programma.

L'evento è aperto anche agli interessati che non sono ancora membri.

La RhB continua a organizzare l'evento speciale per i soci RhB.

Iscrizione: iscrizione gratuita in Sopre, **entro il 13 settembre 2025. Info** su **www.zpv.ch** e nelle bacheche dei depositi.

Pensionati/e FFS
Sezione Ticino e Moesano

Cercasi cassiere per la Sezione SEV PV Ticino e Moesano

La sezione PV Ticino e Moesano è alla ricerca di una / un collega che voglia assumere la funzione di cassiere sezionale.

Mansioni principali:
- Gestione della cassa e dei movimenti economici della sezione
- Tenuta dei registri contabili di base
- Collaborazione con la presidente e il comitato per l'allestimento del bilancio
- Incasso di varie quote, ad esempio per le vacanze ad Abano e Cesenatico

Requisiti:
- Affidabilità e precisione
- Minime competenze amministrative / contabili (anche non professionali)
- Conoscenza del programma contabile Banana
- Buone capacità organizzative, autonomia
- Condivisione dei valori e delle finalità sociali e sindacali

Impegno richiesto: alcune ore mensili
Indennità: come previsto dal Regolamento di gestione della sezione.
Inizio: da concordare.

Per informazioni:
Eliana Biaggio, presidente sezionale,
eliana.biaggio@hispeed.ch / 079 326 92 94

AUGURI

100 anni Emilio Ramelli

Max Krieg. In occasione della visita alcuni giorni dopo il primo giugno 2025, incontrammo un centenario vispo e pieno di ricordi. Apprendista di stazione in Ticino in tempo di guerra, si trasferì per il già allora consueto soggiorno linguistico in Svizzera interna ... e ci rimase. Dapprima svolse il suo lavoro in diverse stazioni per finire nella divisione giuridica delle FFS ed in ultimo al servizio della Confederazione.

Entrato nel 1943 nel SEV, sei rimasto sempre fedele al tuo sindacato. Caro Emilio, ti porgiamo i nostri più sentiti auguri per questo traguardo e ti auguriamo ancora moltissimi giorni felici in buona salute e in buon spirito, sia in italiano che in tedesco.

AUGURI

100 anni Noemi Ghidossi

Eliana Biaggio. Lo scorso 24 giugno abbiamo avuto il piacere di festeggiare la nostra socia Noemi Ghidossi, di Lumino, nel giorno del suo 100° compleanno.
Il nostro collega Pierino de Angelis ha portato gli auguri a nome di tutto il Comitato PV Ticino e Moesano. Noemi ora risiede al Centro anziani Opera Mater Christi di Grono e per lei è stata organizzata una bella festa attorniata dai figli Daniela e Mauro, da tutti i famigliari, dai sindaci di Grono e di Lumino e dal personale della casa.
Il marito Edmondo, chiamato Edy, era entrato nel sindacato SEV nel 1947 e dopo la sua dipartita la signora Noemi ha continuato ad essere socia e a condividere i nostri valori sindacali.
Grazie e auguri di tanta salute.

MATERNITÀ

Donne incinte disoccupate: sono tutelate?

LDD

USS. La commissione del Consiglio degli Stati rifiuta di proteggere questa categoria quando è inabile al lavoro o quando giunge al termine del diritto. Le donne incinte disoccupate continueranno a rischiare di perdere la loro protezione economica e il loro diritto all'indennità di disoccupazione, anche se ciò significa che perderanno anche il diritto all'indennità di maternità. Così ha deciso la commissione del Consiglio degli Stati a metà agosto. Attualmente, le donne incinte disoccupate non sono tutelate in Svizzera: in caso di inabilità al lavoro per motivi medici, l'assicurazione contro la disoccupazione dà diritto solo a 30 indennità giornaliere, anche se le donne interessate hanno versato i contributi per anni. Ancora più grave è il fatto che le donne incinte possono addirittura esaurire il diritto alle indennità prima del parto. Circa 500 donne perdono così ogni anno il diritto all'indennità di maternità.

Mentre le casse dell'assicurazione contro la disoccupazione sono piene, la commissione rifiuta di concedere alle donne incinte disoccupate la stessa protezione garantita ad altri gruppi vulnerabili. Le donne interessate rischiano così di ritrovarsi a dipendere dall'assistenza sociale. L'USS invita il Consiglio degli Stati a correggere questa decisione sommaria e ingiusta presa dalla maggioranza della commissione e a compiere un passo importante verso una maggiore parità.

IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione ogni tre settimane.

ISSN 2624-7836.

Tiratura: edizione italiana: 2.448 copie; totale: 30.996; certificata il 13.01.2025.

Editore: SEV, sev-online.ch

Redazione: Michael Spahr (caporedattore), Renato Barnetta, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, 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: Sindacato del personale dei trasporti SEV, Pubblicità, casella postale, 3000 Berna 6, 031 357 57 57, zeitung@sev-online.ch, sev-online.ch

Prestampa: CH Regionalmedien AG

Stampa: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prossima edizione: venerdì 19 settembre 2025

Chiusura redazionale: 9 settembre, ore 10.00.

LA LIBERALIZZAZIONE DELLE FERROVIE SOTTO LA LENTE

Sviluppo negativo in Svezia

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Quali sono stati i risultati della liberalizzazione delle ferrovie in Svezia? La ricercatrice svedese Malin Malm ha condotto uno studio per il think tank Katalys. I risultati dimostrano che 40 anni di liberalizzazione del mercato e deregolamentazione non hanno portato alcun miglioramento. Al contrario: oggi è urgentemente necessario un riorientamento per rafforzare le ferrovie in vista delle sfide future.

Il rapporto «Market reforms at the end of the road: How we create a functioning railway for the 2030s» di Malin Malm analizza lo sviluppo del settore ferroviario in Svezia in particolare e in Europa in generale. In tutta Europa, la ferrovia è un mezzo di trasporto efficiente dal punto di vista energetico e con un'elevata capacità di trasporto di merci e persone. Svolge un ruolo centrale nella preparazione alle emergenze civili e militari, come nel caso della guerra in Ucraina, dove è stata fondamentale per le evacuazioni e il trasporto di attrezzature. Allo stesso tempo, la ferrovia richiede investimenti ingenti ed è meno flessibile rispetto ad altri mezzi di trasporto come le automobili o gli aerei. Richiede una pianificazione a lungo termine e un'infrastruttura ben sviluppata con costi adeguati.

Il rapporto inizia ripercorrendo l'evoluzione dell'organizzazione ferroviaria in Europa a partire dalla nazionalizzazione nel XX secolo, che ha favorito l'efficienza e il coordinamento. Negli anni '80 è iniziata la deregolamentazione, guidata dalla Svezia, che nel 1988 ha introdotto la separazione tra infrastruttura e circolazione dei treni. Queste riforme sono state poi portate avanti dall'UE con quattro «pacchetti ferroviari» volti a promuovere la concorrenza e l'apertura del mercato.

Problemi legati alla liberalizzazione

Malin Malm segnala diversi problemi causati dalla liberalizzazione del mercato:

- Competitività: il trasporto ferroviario ha perso quote di mercato rispetto ad altri mezzi di trasporto come quello stradale e aereo. Nonostante gli obiettivi dell'UE di aumentare la quota del trasporto ferroviario, questa rimane stagnante o in calo.
- Socializzazione delle perdite: le linee regionali non redditizie vengono finanziate con il denaro dei contribuenti, mentre quelle redditizie vengono privatizzate. Ciò comporta una distribuzione ineguale dei costi e dei profitti.
- Condizioni di lavoro: la deregolamentazione ha portato a un peggioramento delle condizioni di lavoro del personale ferroviario, aggravando i conflitti sociali e i problemi di sicurezza.
- Nessun incentivo agli investimenti privati: il mercato è dominato da poche grandi imprese pubbliche che competono tra loro. Le imprese private non sono state particolarmente attratte.
- Indebolimento della preparazione alle situazioni di emergenza: la frammentazione del sistema complica la mobilitazione delle risorse in caso di crisi.

Esempi di successo e riorientamento

La Spagna viene citata come esempio positivo, dove gli investimenti nelle linee ad alta velocità hanno portato a una riduzione dei prezzi dei biglietti e a un aumento dei viaggi. La Spagna dispone della più grande rete ferroviaria ad alta velocità d'Europa, il che ha rafforzato la competitività delle ferrovie. Tuttavia, il rapporto sostiene che questi successi sono dovuti più agli investimenti nelle infrastrutture che alla liberalizzazione del mercato.

Nel rapporto, Malin Malm raccomanda un riorientamento della politica ferroviaria europea e propone tre priorità fondamentali:

- Dare priorità ai vantaggi pubblici: la ferrovia deve essere considerata un'infrastruttura pubblica al servizio della società. L'obiettivo principale non deve essere la concorrenza, ma la promozione dell'interesse pubblico, in particolare nel campo della preparazione alle situazioni di emergenza e della protezione del clima.
- Rafforzare la competitività europea: gli interessi dei passeggeri devono prevalere sugli interessi delle imprese ferroviarie. Le strutture monopolistiche devono essere regolamentate al fine di migliorare l'efficienza e l'accessibilità del sistema.
- Garantire buone condizioni di lavoro: condizioni di lavoro stabili ed eque a lungo termine sono fondamentali per la sicurezza e la funzionalità del sistema ferroviario. I sindacati e i contratti collettivi di lavoro dovrebbero essere rispettati al fine di ridurre i conflitti e aumentare l'attrattiva del settore.

Il rapporto giunge alla conclusione che gli orientamenti di mercato e di concorrenza adottati finora non hanno prodotto i risultati sperati. La politica ferroviaria dovrebbe invece concentrarsi maggiormente sui vantaggi pubblici, sulla cooperazione europea e sulla sostenibilità sociale. Una nuova strategia dell'UE potrebbe gettare le basi per un sistema ferroviario solido e sostenibile, in grado di affrontare le sfide degli anni 2030.

ATMOSFERA NOTTURNA SULLA SPIAGGIA

Simon Rom

Quando il giorno volge al termine a Ibiza e il sole è ormai tramontato nel mare, si risveglia un altro scenario. Alla luce dei lampioni sulla spiaggia, le sedie sono disposte in file ordinate, come silenziosi guardiani della giornata appena trascorsa. Aspettano che il mattino le riporti nel trambusto dei bagnanti.
Simon Rom, originario di Berna, ama viaggiare e immortalare luoghi magici come questa spiaggia di Ibiza.

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Il nuovo presidente di AS ha imparato due professioni. Quali?

a. Pasticcere e assistente clienti
b. Cuoco e capotreno
c. Mediamatico e insegnante.

2. Qual è stato uno dei motivi che hanno portato a creare SEV-GATA?

a. Mancanza di rappresentanza e di ascolto per i meccanici e il personale di terra.
b. Insoddisfazione per le rotte aeree della Crossair.
c. Turni troppo lunghi.

3. La sorveglianza dei posti di lavoro in Svizzera è...

a. consentita se serve ad aumentare l'efficienza.
b. consentita se la maggioranza dei collaboratori è d'accordo.
c. è consentita in casi eccezionali, senza compromettere la salute e la libertà di movimento.

4. L'autista di autobus Paula Pythoud è impegnata nel SEV ...

a. come presidente della sezione SEV TPF.
b. come presidente della sottofederazione VPT.
c. come presidente della commissione donne della Svizzera romanda.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 9 settembre 2025;**

Per E-Mail: mystere@sev-online.ch
Su internet: www.sev-online.ch/quiz
Inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Il nome della vincitrice o del vincitore – che riceverà un **buonoFFS del valore di 40 franchi** – sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

Soluzione dell'edizione numero 9/2025: c/a/b/b

Il buono libri del valore di 40 franchi è stato vinto da **Francis Mauron,** di La Plaine, membro della sezione PV Ginevra.

SULLE ORME DI ...

Paula Pythoud, conducente di bus presso TPF

YVES SANCEY

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Da maggio Paula Pythoud presiede la sezione SEV-TPF, i trasporti pubblici friburghesi. Le competenze acquisite nei suoi precedenti lavori, il carattere tenace, il desiderio di garantire buone condizioni di lavoro ai suoi colleghi, alle sue colleghe e di trovare soluzioni l'hanno motivata ad accettare l'incarico.

Ci siamo dati appuntamento alla fine della mattinata alla stazione degli autobus di Friburgo per il suo ultimo viaggio in direzione di Bulle. L'aria condizionata funziona bene nell'autobus. Non è cosa da poco, vista l'ondata di caldo che si preannuncia per i giorni successivi. Il viaggio è piacevole e variato. Paula saluta i suoi colleghi quando incrocia un autobus. In salita, una ciclista rallenta l'autobus. Si posiziona dietro di esso, con calma. Alla prima occasione, la ciclista si sposta per lasciarla passare. Paula la ringrazia con un cenno della mano. La guida è fluida. L'autobus passa davanti a belle fattorie e costeggia il lago di Gruyère. Arrivata a Bulle, fa rifornimento, conta gli incassi della giornata e poi mi racconta il suo percorso davanti a una buona crêpe.

Dal Portogallo à Thyon 2000

Paula ha trascorso la sua infanzia e adolescenza non lontano da Lisbona, in Portogallo. I suoi genitori lavoravano nella fabbrica di sigarette Tabaqueira. L'atmosfera a casa non era delle migliori. «Di quel periodo ho ricordi contrastanti. È per questo che me ne sono andata». Dopo la scuola dell'obbligo, a 15 anni, ha lasciato la casa dei genitori ed è arrivata in Svizzera a 17 anni. Essendo la maggiore dei fratelli, è stata lei ad aprire la strada. Suo zio e sua zia l'hanno accolta a Thyon 2000 nel Vallese. Lì è diventata sommelier e poi ha lavorato a Montreux. Mentre desiderava frequentare la scuola alberghiera, incontrò il suo allora marito, agricoltore a Sciernes (Friburgo), e la sua vita prese una nuova direzione. Dà una mano alla locanda del villaggio, la Pinte des Lys. Lavora anche come contadina nella tenuta (mungitura, fienagione, guida del trattore, amministrazione, ecc.) e come giovane mamma di quattro figli di cui è molto orgogliosa. Fa anche la custode della scuola. Più tardi, guida autobus scolastici per una decina d'anni: «Ho preso le patenti necessarie e mi sono anche occupata dei turni e della pianificazione, in stretta collaborazione con i Comuni e gli insegnanti. Mi è sempre piaciuto guidare, ma è stato in quel periodo che ho capito quanto mi piacesse davvero. Sognavo di guidare camion e viaggiare all'estero. Ho ottenute le necessarie licenze. Ma non è successo». Dopo il divorzio, presenta la propria candidatura presso i TPF e l'azienda l'assume nel novembre 2017. Si trova bene e assume ua serie di responsabilità. Diventa coach e forma i/le nuovi/e assunti/e. Trova anche il tempo per occuparsi dei suoi cinque nipoti. «Quando posso e ho le ferie, li tengo con me. Sono una nonna giovane che lavora e, essendo stata a lungo moglie di un agricoltore senza LPP, devo anche fare attenzione a non penalizzarmi per la pensione». Il suo lavoro è vario tra l'agglomerato di Bulle (mobul) e la campagna. «È questo che mi piace di questo lavoro, non è monotono». L'unico problema sono le lunghe giornate con lunghe pause a metà mattina e a metà pomeriggio. Poiché non abita troppo lontano dal deposito, può passare a casa in caso di pause lunghe.

Gesti di riconoscenza

«Mi piace il contatto con le persone e le esperienze che viviamo. Proprio stamattina, un signore mi ha ringraziato per il mio sorriso e la mia accoglienza. Un ragazzo mi ha regalato un fiore. Fa piacere. Questi segni di riconoscenza danno valore al nostro lavoro, perché a volte ci sono anche altre cose più spiacevoli».

Il suo incontro con il SEV? «Mi sono iscritta al sindacato appena sono entrata a far parte dei TPF! Un collega mi ha dato il volantino e mi sono iscritta immediatamente. Il sindacato non è solo importante per la protezione giuridica nel nostro settore, ma anche per la solidarietà e l'idea di difendere i nostri valori, le nostre condizioni di lavoro e i nostri diritti nei confronti dell'azienda. Questo mi ha motivata ». Si è subito impegnata nel comitato come rappresentante dei depositi di Bulle e Jaun. «Ho potuto constatare che il SEV è importante per rispondere alle richieste e alle esigenze dei membri al fine di migliorare la loro vita quotidiana. Ero in prima linea e potevo segnalare i problemi e discuterne con l'azienda. Mi è piaciuto molto. Si vede che le cose stanno cambiando».

Nel 2023 si è impegnata nella Commissione Donne SEV-TPF, poi in quella del SEV e infine nel comitato organizzativo dell'assemblea romanda VPT che si è tenuta a Friburgo lo scorso anno. «Mi piace impegnarmi. Con tutto quello che ho vissuto e i diversi lavori che ho svolto, ho accumulato un bagaglio ricco di esperienze. A 56 anni, vorrei essere un esempio per i miei figli e nipoti, vorrei che fossero orgogliosi di me».

Quando Fritz Haenni, il presidente uscente della sezione, le chiede se vorrebbe assumere la carica, non ha bisogno di riflettere a lungo per accettare. «Questi primi tre mesi sono stati intensi», confida. È molto gratificante, ma comporta anche molto lavoro, telefonate, messaggi. Fortunatamente posso contare sull'aiuto della segretaria sindacale Patricia, della vice presidente Laura, sempre disponibile, sull'esperienza di Fritz e su un comitato fantastico e molto diversificato. Si stanno delineando piste e miglioramenti concreti per i prossimi mesi, ma è ancora un po' presto per parlarne qui!».

Per ricaricare le batterie, Paula ama molto passeggiare e leggere, soprattutto romanzi. La penna e il fiore della vita che porta tatuati sulla pelle indicano i valori fondamentali che difende con tenacia: amicizia, amore, armonia e protezione. «Si dice che ho carattere, è vero, ma ho un buon carattere», dice ridendo. Più seriamente, prima di andarsene, mi regala una frase che riassume bene la sua visione: «Da soli si va più veloci, ma insieme si va più lontano».

PER I VOLI, LA ROTAIA

Frida Bünzli