



# SEV N.14

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



SEV/ALEXANDER EGGER

PARITÀ

## 40 anni di Commissione delle donne

*Editoriale di Sibylle Lustenberger,  
Responsabile per la parità al SEV*



**D**a 40 anni il SEV ha una commissione delle donne. Un buon motivo per voltarsi indietro, festeggiare i risultati raggiunti e guardare con coraggio al futuro. Da un anno ho l'onore di coordinare le attività della commissione delle donne. In questo breve periodo ho imparato ad apprezzare la Commissione delle donne come un organo in cui i valori del movimento sindacale vengono vissuti con entusiasmo e impegno: democrazia, solidarietà e sostegno reciproco.

Il fatto che nel SEV esista una Commissione delle donne lo dobbiamo innanzitutto a un piccolo gruppo di donne che si sono unite negli anni '80. Cercavano il confronto con colleghe che, in questo settore dominato dagli uomini, incontravano gli stessi ostacoli e combattevano battaglie simili. Queste pioniere hanno organizzato

nel 1985 il primo convegno delle donne, hanno formulato richieste comuni e hanno infine ottenuto l'inserimento della Commissione delle donne negli statuti.

L'enorme impegno di queste pioniere ispira e caratterizza ancora oggi la Commissione delle donne. In particolare, è rimasta un organo in cui le donne si sostengono a vicenda. Nella Commissione delle donne si fa politica e si rafforza la fiducia nelle proprie competenze. Si discute con entusiasmo, si affinano le posizioni e si difendono con passione le proprie argomentazioni. Non c'è da stupirsi che chi fa parte della Commissione delle donne abbia ripetutamente assunto posizioni di rilievo nel sindacato o abbia addirittura fatto il passo verso la politica nazionale.

Le donne provenienti da diverse professioni e aziende lavorano insieme. Infatti, oggi quasi tutte le

sottofederazioni sono rappresentate nella Commissione delle donne. Molte di loro sono anche attive nelle loro sezioni e sottofederazioni.

Da un lato, questo dimostra quanto siano cambiati i campi di attività delle donne nel settore dei trasporti dall'inizio della Commissione delle donne. Dall'altro lato, molti degli ostacoli che le donne dovevano affrontare 40 anni fa sono ancora purtroppo attuali.

La Commissione delle donne continuerà anche in futuro a impegnarsi per garantire buone condizioni di lavoro anche a chi lavora a tempo parziale, opportunità di sviluppo professionale, rapporti di lavoro rispettosi, servizi igienici adeguati e divise adeguate. E anche se il lavoro della Commissione delle donne parte dalle esigenze delle donne, questi temi riguardano sempre più non solo le donne, ma tutti noi.

### Nuove BAR FFS

Concluse le trattative, nuove regolamentazioni settoriali sul tempo di lavoro.

3

### Risoluzioni BAU

Due risoluzioni contro la carenza di lavoratori qualificati.

5

### No al servizio civico

Il Comitato ha dato i suoi consigli di voto per il 30 novembre.

6

## Apprendisti utili alle ditte

La formazione professionale duale rimane vantaggiosa per le imprese, ora è necessario che anche gli apprendisti ne traggano vantaggio e che l'apprendistato venga rivalutato. Oltre la metà degli apprendisti, infatti, soffre di stress ed esaurimento, e uno su quattro abbandona la formazione. Mancano controlli sufficienti e molti segnalano qualità formativa scarsa, poca supervisione e scarsa riconoscenza. Due terzi lamentano giornate di lavoro lunghe e poche vacanze, indicando lo stress come causa principale dei problemi psicologici. L'USS chiede: di rivalutare l'apprendistato (più vacanze) e di investire nella qualità della formazione anziché in campagne d'immagine.

## USS: Congresso femminista

Senza progressi nel mondo del lavoro, la parità non potrà essere raggiunta. Ecco perché le lotte e gli impegni sindacali sono al centro della lotta contro le discriminazioni. Il 21 e 22 novembre, in occasione del congresso femminista dell'USS, 200 sindacaliste provenienti da tutto il Paese si riuniranno a Berna per definire le priorità per i prossimi anni. Il programma del congresso include, tra l'altro, la questione troppo spesso ignorata delle molestie sessuali sul posto di lavoro, le lacune nella protezione dai problemi di salute che colpiscono in particolare le donne e i nuovi rischi di discriminazione derivanti dall'uso dell'intelligenza artificiale. Le sindacaliste rifletteranno sulle strategie per rivalutare i salari e migliorare le condizioni di lavoro nelle professioni occupate prevalentemente da donne. Al centro dei dibattiti ci sarà anche il modo di organizzare la lotta collettiva e sindacale contro la disuguaglianza in tutte le sue forme.

## I vostri annunci per tempo

Questo numero del Giornale SEV è il penultimo dell'anno. L'ultimo numero uscirà il 12 dicembre. Seguirà poi una pausa fino al 23 gennaio 2026. **Se desiderate pubblicare annunci nell'agenda della nostra ultima edizione 2025**, vi preghiamo di inviarci i vostri testi **entro martedì 2 dicembre alle ore 12**. Durante la pausa invernale pubblicheremo le notizie sui nostri consueti canali digitali: sito web, Facebook e, per le informazioni molto importanti, tramite newsletter alle persone direttamente interessate.



### SEV DONNE

# Dare visibilità alle donne, anche nei trasporti

**Eva Schmid**  
[eva.schmid@sev-online.ch](mailto:eva.schmid@sev-online.ch)

**Nell'ambito dei festeggiamenti per i 40 anni della Commissione donne SEV, la storica Rebekka Wyler si è dedicata a un'interessante ricerca. Ha rintracciato importanti figure femminili e documentato le loro storie, spesso mai narrate. In questa intervista parla delle vicende della Commissione donne SEV e delle pioniere che hanno spianato la strada verso la parità dei diritti nel settore dei trasporti. Rebekka Wyler esporrà l'esito delle sue ricerche il 28 novembre, alla Giornata di formazione delle donne SEV.**

**Tu hai studiato la storia delle donne nel ramo dei trasporti pubblici (tp) e ne parlerai alla festa per i «40 anni della Commissione donne» il prossimo 28 novembre a Berna. Quali sono state a tuo avviso le pietre miliari nel lavoro della Commissione dalla sua istituzione nel 1985?**

Negli anni Ottanta la Commissione non era quella che conosciamo oggi, quanto piuttosto un semplice gruppo – le donne dovettero affermarsì, prima di vedersi conferita piena cittadinanza. L'ancoramento negli statuti nei primi anni '90 fu un passo importante, così come il diritto di essere rappresentate in altri organi della federazione. Un ulteriore traguardo significativo fu lo sciopero delle donne del 1991, che smosse qualcosa anche nel settore dei tp – a causa del divieto di scioperare, allora si parlò di «protesta» o di «azione». Lo stesso decennio ha poi portato notevoli mutamenti a livello di società. Si sono presentati nuovi temi quali il lavoro e la maternità, l'equilibrio tra famiglia e lavoro professionale, il fenomeno delle molestie e delle aggressioni. Le donne organizzate sindacalmente hanno smosso le acque sia nelle aziende del trasporto pubblico sia nel sindacato stesso. Ma soprattutto si sono rafforzate e sostenute a vicenda. Dal 2001 sono le donne del SEV a eleggere chi le rappresenta nella Commissione (e non più le sottofederazioni). La sua attività si è costantemente evoluta, i membri sono cambiati e con loro le priorità. Negli anni la Giornata delle donne ha trattato

un'ampia gamma di temi: dalla gestione delle molestie sessuali al clima sul posto di lavoro, dal carico lavorativo fino allo stato sociale.

**Nella tua ricerca hai studiato anche gruppi professionali specifici: dalle cuoche della squadra alle guardabarriere, dalle marinaie alle macchiniste. Quali tra queste storie di pioniere ti hanno particolarmente toccato o sorpreso, e che cosa ci dicono del lavoro sindacale nel settore delle donne e dei trasporti?**

Ciò che queste donne hanno vissuto mi ha continuamente commosso. Venivano derise, non prese sul serio, a volte anche duramente attaccate. Inizialmente non le si voleva nelle stazioni e di certo non a bordo di una locomotiva o di un battello. Per decenni si sono dovute letteralmente «imporre». Non avevano un guardaroba o gabinetti a loro riservati e spesso nemmeno abiti di servizio adeguati. Le cuoche della squadra si sono sempre prodigate per il benessere dei loro colleghi che svolgevano un lavoro duro, ma non sempre dai piani alti è giunto il dovuto riconoscimento. Eppure tutte erano (e sono) tenaci e ingegnose, si sono unite e hanno trovato il modo e i mezzi per costruirsi un'esistenza, trovare spazi creativi e magari vedere persino realizzati i loro sogni.

**Oggi questa Commissione non si vede più solo come un gremio per le donne tra le donne, ma quale entità che parla di diversità, modifica di strutture e politica sindacale. Quali ostacoli strutturali intravedi ancora nel settore dei tp in Svizzera, e come si spiegano storicamente?**

Gli ostacoli oggi sono piuttosto di tipo sociale, e si annidano più che altro nella testa che non sulla carta. Un tempo tante professioni non erano affatto accessibili alle donne e per quelle sposate l'attività professionale era fortemente limitata (si parlava allora di «doppio reddito»). A volte si poneva quale condizione una formazione tecnica e vi erano più lavori fisici gravosi. Questi ultimi esistono tuttora, almeno in parte, ma non sono più un ostacolo per le donne. Certo è che essendo ben visibili come tali, le lavoratrici dei trasporti pubblici sono anche più esposte. E spesso devono viaggiare da sole quando in giro

non c'è quasi più nessuno. Questa situazione può dissuadere una ragazza (ma anche un giovane) dall'intraprendere simili professioni, dove purtroppo si è continuamente confrontati con il rischio di aggressioni.

**Da un punto di vista storico, l'attività sindacale nel ramo del traffico e dei trasporti è sempre stata un bastione maschile. Com'è cambiato in quest'ambito il ruolo della donna in questi ultimi decenni, e quali dinamiche osservi – in particolare oggi – ad esempio in relazione con l'impegno, la conduzione o la partecipazione?**

Lo dico in due parole: ci sono sì più donne, ma restano sempre poche. Vi è una maggiore presenza femminile sia come attività di milizia sia a livello di «apparato sindacale» – numericamente ma anche con riguardo ai contenuti e alle rivendicazioni. Quarant'anni fa le federazioni sindacali non avrebbero mai potuto sostenere attivamente talune istanze ... Ma le donne sono sempre una minoranza, e in particolare non sono ancora abbastanza rappresentate nelle posizioni ai vertici. Eppure queste colleghe si impegnano molto e portano nuove tematiche: tutti i sindacati farebbero bene a tenerne conto. Per il SEV come per le altre aziende dei tp vale ciò che una collega ebbe modo di dire nel 2008: «Devo constatare che le questioni femminili non sono tali se alle riunioni non partecipano le donne.»

**Dopo 40 anni non c'è solo una storia, esistono anche prospettive per il futuro. Su quali temi o ambiti strategici ci si deve concentrare oggi, secondo te, affinché la Commissione donne sia efficace anche in avvenire?**

La Commissione donne SEV sarà necessaria anche nei prossimi 40 anni! Si tratta di dare alle colleghe nel SEV, con la loro Commissione, un luogo in cui possano scambiarsi idee e formulare insieme esigenze e rivendicazioni. Quali saranno i temi centrali lo stabiliranno da sé le donne delle future generazioni; credo ad esempio che la conciliabilità tra famiglia e lavoro, le buone condizioni d'impiego sotto ogni aspetto e la violenza contro le donne continueranno a essere temi cruciali.

FFS VIAGGIATORI

# Conclusi i negoziati sulle BAR

SEV-Info (abbreviata)  
giornale@sev-online.ch

**Dopo dieci mesi di difficili trattative, le nuove regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) per il personale dell'assistenza clienti, della condotta dei treni (personale di locomotiva) e dei settori Cleaning e manovra della Produzione ferroviaria di FFS Viaggiatori sono giunte finalmente in porto.**

La comunità di trattative (CT) – formata da SEV, VSLE, AQTP e transfair – e la delegazione delle FFS hanno concluso il 10 novembre le negoziazioni sugli aspetti ancora aperti delle BAR.

**Ovunque si sente la pressione al risparmio**

Gli obiettivi di risparmio del Gruppo FFS hanno avuto grande influsso sui negoziati e hanno in parte impedito di giungere a soluzioni pienamente soddisfacenti. All'inizio le FFS hanno respinto la maggior parte delle richieste della CT di concreti miglioramenti per il personale in generale, attaccando frontalmente importanti conquiste a suo tempo inserite nelle BAR. La CT ha contrastato in ampia misura questi attacchi, ottenendo il meglio possibile nel contesto esistente. Per quanto concerne la nuova filosofia della distribuzione, va ricordato che le FFS avrebbero potuto imporla almeno in parte in modo unilaterale anche in base alle attuali disposizioni e secondo le loro intenzioni, mentre l'esito dei negoziati odierno prevede unicamente chiare regole al riguardo. Alcune rivendicazioni della CT saranno

valutate a un altro livello, dato che una soluzione non interessa soltanto le quattro categorie professionali sopra citate, ad esempio i tempi di allattamento, la durata del lavoro per il personale temporaneo o i modelli di lavoro part-time.

Le novità specifiche alle professioni nelle quattro BAR si possono consultare nella versione Internet di questo articolo sotto sev-online.ch. Nuova invece è soprattutto la filosofia della distribuzione, che di base vale per le quattro BAR in esame.

**La nuova filosofia della distribuzione**

In futuro la distribuzione sarà articolata in tre fasi:

**1. Distribuzione annuale individuale**

Le e i dipendenti riceveranno la loro distribuzione annuale personale al più tardi il 15 novembre dell'anno prima. Nella stessa vi troveranno registrati, come finora, i 115 giorni liberi, le vacanze e altre assenze già note. Per i giorni di lavoro varranno fasce d'orario (fasce temporali) con una durata massima di 11 ore, che potranno tuttavia essere anche più corte. (Potranno esserci eccezioni solo per il personale di accompagnamento dei trasporti delle tifoserie di calcio e nel traffico viaggiatori internazionale.) Nelle fasce d'orario indicate saranno poi annotate le prestazioni, tuttavia ancora provvisorie e suscettibili di essere modificate. Al di fuori di queste fasce orarie non può essere pianificato nulla. Il tempo prima e dopo di esse vale come tempo libero garantito, di cui il datore di lavoro non può disporre.

Non ci sarà più una rotazione come quelle che conosciamo oggi. Ogni collaboratrice e col-

laboratore riceverà una distribuzione annuale personalizzata, che potrà influenzare in anticipo inserendo le proprie richieste e preferenze. Quale preferenza si potrebbe ad esempio chiedere di vedersi attribuire al massimo sei giorni di lavoro alla volta, oppure almeno due giorni liberi consecutivi. Queste preferenze saranno garantite. La distribuzione annuale sarà pubblicata il 15 novembre con le rispettive fasce d'orario e sarà valida fino al cambiamento d'orario di dicembre dell'anno successivo. Per il periodo tra il cambiamento d'orario e il 1° gennaio del secondo anno successivo, saranno comunicati i giorni di lavoro e quelli liberi. Su richiesta, tra il 24 e il 26 dicembre sarà garantito un giorno libero, a condizione che si sia lavorato in questi tre giorni l'anno precedente.

**2. Distribuzione settimanale continua**

Le fasce d'orario saranno sostituite dalle prestazioni pianificate. Gli orari d'inizio e di fine del servizio saranno così fissati precisamente e si situeranno all'interno della fascia temporale della distribuzione annuale. Sussisterà tuttavia ancora una parte flessibile prima dell'inizio o dopo la fine del servizio, di al massimo 60 minuti.

La distribuzione settimanale continua sostituirà l'attuale distribuzione mensile. In concreto, ogni settimana verrà resa nota un'ulteriore settimana, in modo che i turni siano conosciuti da 35 a 41 giorni in anticipo. Da quel momento, le FFS potranno disporre unicamente della parte flessibile, mentre altri spostamenti dell'inizio o della fine del servizio non potranno più avvenire incondizionatamente.

**3. Piano di servizio giornaliero**

Il piano di servizio giornaliero includerà in modo definitivo le prestazioni, la parte flessibile sarà invece occupata interamente o parzialmente con corrispondente lavoro, oppure verrà a cadere. Per la condotta dei treni, la manovra e la pulizia il piano di servizio giornaliero sarà pubblicato definitivamente con 72 ore di anticipo. Per il personale dell'assistenza clienti, questo avverrà con un anticipo di sette giorni, fatto salvo uno spostamento di +/-10 minuti fino a tre giorni prima.

**I prossimi passi**

Non resta ora che redigere testualmente le BAR, tradurle e farle approvare dagli organi preposti delle parti sociali. Il SEV organizzerà momenti di informazione in superficie e online.

Se tutte le parti sociali approveranno le BAR, sarà possibile metterle in vigore prevedibilmente per il cambiamento d'orario di dicembre 2027, parallelamente alla sostituzione del SOPRE, l'attuale software per la pianificazione della produzione e la distribuzione, con IVU.rail. Resta ancora da chiarire se alcune disposizioni potranno essere adottate anticipatamente.

Qualora singole categorie professionali o gli organi sindacali preposti dovessero invece respingere le nuove BAR negoziate, è ipotizzabile che, per queste stesse categorie, potranno continuare a valere quelle attuali. Non è escluso tuttavia che le FFS potrebbero cercare di adottare unilateralmente la nuova filosofia della distribuzione.



© FFS

+

L'11 novembre, **la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) ha confermato la Direttiva UE sui salari minimi.** Una vittoria per l'Europa sociale! Ora in Europa i salari equi beneficiano di una solida base legale. I sindacati europei adesso chiedono un'attuazione risoluta, con dei salari minimi più alti e delle negoziazioni collettive più forti. Una buona notizia per chi sostiene la misura a Friburgo o lotta contro l'indebolimento del salario minimo legale (mozione Ettlin).

-

Stop alle politiche di austerità! Il nuovo studio dell'Unione sindacale svizzera (USS) sulle finanze cantonali mostra che **i Cantoni sottostimano sistematicamente le loro entrate: nel 2024, il divario tra i bilanci e la realtà è stato pari a... 2,4 miliardi di franchi.** Uno schema ricorrente negli ultimi anni. Non è un caso, ma una scelta politica. Seguendo l'esempio della Confederazione, i Cantoni elaborano bilanci pessimistici per giustificare i programmi di riduzione e la soppressione di prestazioni essenziali per la popolazione.



TIEMO WYDLER

**PATRICK KUMMER** risponde

## Assegnazione dei treni FFS a Siemens Mobility

**Le FFS hanno commissionato nuovi treni S-Bahn per Zurigo e la Svizzera romanda. L'appalto miliardario è stato aggiudicato da Siemens Mobility. Cosa ne pensa il SEV del fatto che nessuna azienda svizzera abbia ottenuto l'appalto?**

Dal punto di vista del SEV è deplorabile che per un ordine di questa portata non sia stato preso in considerazione alcun fornitore svizzero. Nel settore ferroviario, che rappresenta numerosi posti di lavoro altamente qualificati, ciò avrebbe avuto un peso.

Sia l'opinione pubblica che i fornitori che non hanno ottenuto l'appalto sono visibilmente delusi, e noi condividiamo questa delusione. Allo stesso tempo, è fondamentale che le disposizioni di legge siano state rigorosamente rispettate e che non vi siano state violazioni del diritto degli appalti pubblici. Partiamo dal presupposto che le FFS abbiano condotto la procedura in modo corretto, trasparente e nel rispetto delle norme vigenti. Non siamo a conoscenza di alcuna irregolarità. Le aziende che hanno partecipato alla gara

d'appalto possono ora impugnare la decisione dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Non condividiamo le critiche espresse molto rapidamente dai media in merito all'aggiudicazione. Per il SEV è fondamentale il futuro a lungo termine dell'industria ferroviaria in Svizzera. L'accordo OMC sugli appalti pubblici apre alla Svizzera l'accesso ai mercati internazionali, ma la stessa apertura vale anche nel nostro Paese per gli offerenti stranieri. È quindi ancora più importante adottare una politica industriale risoluta che rafforzi il settore ferroviario svizzero, promuova gli investimenti e garantisca i posti di lavoro. Con l'acquisto dei treni a due piani di Siemens Mobility, almeno una parte del valore aggiunto rimane in Svizzera. Secondo le dichiarazioni delle FFS, la manutenzione dei nuovi veicoli sarà effettuata come di consueto dalle stesse FFS nei centri di manutenzione nella zona di Zurigo e in Romandia.

Patrick Kummer è vicepresidente del SEV e responsabile del dossier FFS. Hai domande? Scrivici a: giornale@sev-online.ch.



## AGGRESSIONI (8)

# «Un passeggero ha cercato di colpirmi»

**Renato Barnetta**  
renato.barnetta@sev-online.ch

**Insulti volgari, palpeggiamenti o pugni in faccia. Queste sono le esperienze che vive il personale ferroviario mentre svolge «semplicemente» il suo lavoro. A volte la causa è una sciocchezza che finisce con l'intervento della polizia. Due assistenti clienti di una compagnia ferroviaria svizzera raccontano ciò che hanno vissuto.**

«Ci insultano, ci danno degli incompetenti e ci rendono responsabili dei ritardi. Ci umiliano per cose di cui non siamo responsabili». È spesso questa violenza psicologica che Regina subisce come assistente alla clientela. Secondo il personale, la sessualizzazione da parte degli uomini nei confronti delle assistenti clienti sui treni costituisce un problema grave. Regina racconta che un uomo le ha chiesto perché non indossasse una gonna mentre svolgeva il suo lavoro. «Se fossi il capo qui, tutte le donne indosserebbero gonne corte, dopotutto lui vuole avere qualcosa da guardare», racconta riferendosi a un episodio.

Ma non è tutto, sottolinea l'assistente alla clientela: «Ci sono stati anche passeggeri che mi hanno toccato intenzionalmente il sedere».

## Fino all'intervento della polizia

Un episodio è rimasto impresso nella memoria di Regina: «È stata la cosa peggiore che mi sia mai capitata e ho sporto denuncia». Un uomo le aveva chiesto informazioni alla stazione. Si era già fatto notare per la sua aggressività. «Mi ha insultata. Ha continuato anche sul treno. Anche lì urlava che mi avrebbe distrutta e che non potevo fare nulla», racconta la giovane ferroviaria. «Poi improvvisamente ha alzato la mano. In quel momento non ero sicura se volesse colpirmi o se quel gesto fosse solo un segno della sua aggressività». Ha potuto solo indietreggiare e dire chiaramente all'uomo che non poteva comportarsi così, continua a raccontare Regina. Alla fine è dovuta intervenire una pattuglia della polizia, chiamata da lei. «Anche quando è arrivata la polizia, l'uomo è rimasto estremamente aggressivo». Regina riesce solo a scuotere la testa ripensando a quanto accaduto, perché si trattava solo di un biglietto per la bicicletta da 14 franchi.

## Presa per il bavero della giacca

Anche Andrea, giovane assistente clienti, racconta un'esperienza traumatica. È successo durante un controllo quotidiano dei biglietti. Un passeggero non era in grado di esibire il suo abbonamento semestrale, che secondo quanto da lui dichiarato aveva dimenticato. Quando la ferroviaria glielo ha fatto notare, lui è diventato aggressivo, racconta. «All'improvviso l'uomo si è alzato e mi ha afferrato per il bavero della giacca. Il passeggero ha cercato di colpirmi, ma sono riuscita a respingerlo». Il ricordo di quell'episodio suscita ancora oggi una sensazione spiacevole. «Dopo quell'episodio mi sono sentita molto male. Perché ho solo fatto il mio lavoro. Ai miei occhi mi sono comportata correttamente nei confronti del passeggero. Non riesco a capire perché ci si possa arrabbiare così tanto per una cosa così piccola», spiega l'assistente alla clientela. Secondo il personale, questi casi sono aumentati, soprattutto la violenza verbale, cresciuta in modo massiccio. «La soglia di inibizione è semplicemente molto bassa», sottolinea Andrea. Altri colleghi e colleghe confermano questa impressione. La situazione è note-

volmente peggiorata, in particolare durante e dopo la pandemia di coronavirus. Le due assistenti alla clientela se la sono cavata con un grande spavento, ma il personale non sempre riesce a disinnescare la situazione.

## Aggressione con conseguenze

In un caso verificatosi alcuni anni fa, un passeggero ha colpito il controllore con tale violenza al volto che questi ha perso conoscenza e riportato gravi ferite alla testa e al viso. Ancora oggi il ferroviere, ormai in pensione, soffre delle conseguenze di questa violenta aggressione.

## 25 anni di Carta

**Il 25 novembre 2025 il SEV e le parti sociali celebreranno i 25 anni dalla firma della prima Carta contro la violenza nei trasporti pubblici. In occasione dell'anniversario, il SEV ha rinnovato la Carta.**

Circa 50 aziende di trasporto l'hanno già firmata o la firmeranno solennemente in occasione dell'evento celebrativo.

## COLPI DI DIRITTO

# Il diritto di disconnettersi



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

**Smartphone, e-mail e messaggistica istantanea ci seguono ovunque, in ogni momento. Siamo sempre connessi e il confine tra lavoro e vita privata diventa sempre più labile. Tuttavia, staccare la spina non è un lusso: è una condizione essenziale per preservare la salute mentale e rispettare il tempo di riposo garantito dalla legge.**

In Svizzera, la legge sul lavoro (LL) e la legge sulla durata del lavoro (LDL) contengono disposizioni relative alle pause, alla durata massima del lavoro e ai periodi di riposo. Queste norme mirano a tutelare la salute dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire che possano effettivamente recuperare le energie tra un turno di lavoro e l'altro. Durante questi periodi di riposo, il datore di lavoro non può esigere che il lavoratore/la lavoratrice sia a sua disposizione.

Il Codice delle obbligazioni (CO) impone inoltre al datore di lavoro di tutelare la personalità del/la dipendente (art. 328 CO), compresa la protezione della sua salute fisica e

psichica. Imporre una disponibilità permanente costituisce una violazione di questo diritto.

Ciononostante, il «diritto alla disconnessione» rimane spesso implicito e gli strumenti digitali favoriscono una disponibilità permanente, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Nel settore dei trasporti pubblici, il personale ha un forte senso del dovere, ma il tempo di riposo appartiene a chi lavora: non può essere ridotto né limitato senza una compensazione. Le compensazioni devono essere negoziate collettivamente con il sindacato.

Il SEV ha ottenuto una protezione concreta del diritto alla disconnessione nel CCL delle FFS:

Articolo 61, comma 3: «Le FFS rispettano il diritto dei collaboratori e delle collaboratrici di non essere raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro. Le deroghe a questa regola, giustificate da esigenze operative, sono disciplinate separatamente».

Questo articolo sancisce esplicitamente il principio del diritto alla disconnessione: la disconnessione è la regola. I picchetti o le esigenze operative urgenti costituiscono l'eccezione e devono essere giustificate, compensate e regola-

mentate dal CCL.

Questo diritto risponde a una questione di salute e sicurezza. Studi condotti all'estero dimostrano che la qualità e la produttività del lavoro aumentano quando i dipendenti possono realmente staccare la spina. In Francia, la legge impone una negoziazione sulla disconnessione in ogni azienda con più di 50 dipendenti (art. L2242-17 del Codice del lavoro).

Il SEV ritiene che il riconoscimento del diritto alla disconnessione nei contratti collettivi di lavoro sia un passo avanti necessario: tutela la salute del personale e rafforza il rispetto della vita privata. Questo diritto deve ora essere esteso e rispettato in tutto il settore dei trasporti pubblici e garantito in tutte le aziende.

## Consiglio pratico:

Se sei chiamato/a a lavorare al di fuori del tuo orario di lavoro, ricorda al tuo superiore che la legge e il CCL tutelano il tuo tempo di riposo.

I periodi di picchetto devono essere chiaramente definiti e compensati.

E se la situazione persiste, contatta il SEV: il sindacato può aiutarti a far rispettare il tuo diritto al riposo e alla disconnessione.

## FFS CARGO

# Ceppo dei freni per Alexander Muhm



I rappresentanti della LPV e Thomas Giedemann consegnano il ceppo dei freni a A. Muhm (dx).

**Michael Spahr.** Il 28 ottobre, i rappresentanti della sottofederazione del personale di locomotiva del SEV (LPV) hanno consegnato al responsabile del traffico merci delle FFS, Alexander Muhm, un regalo simbolico: un ceppo dei freni usato. Con questo gesto protestano contro l'attuale strategia di FFS Cargo e in particolare contro il progetto di smantellamento «G-ensis».

Con questo dono simbolico, i rappresentanti del SEV vogliono sottolineare che è giunto il momento di «frenare». Il progetto «G-ensis» ha causato grande incertezza e

stress tra i collaboratori di FFS Cargo. Molti dipendenti non sanno quale sarà il futuro dei loro posti di lavoro, nonostante siano responsabili ogni giorno della sicurezza dell'esercizio ferroviario. «Un'impresa ferroviaria senza personale con conoscenze specifiche in materia ferroviaria non ha futuro», ha sottolineato il segretario sindacale SEV Thomas Giedemann durante la consegna. «Chiediamo al signor Muhm di fermare immediatamente l'attuale riduzione dei posti di lavoro, altrimenti FFS Cargo G-ensis non sopravviverà».

RISOLUZIONE SEV SUI MESTIERI DELLA COSTRUZIONE

Manca personale qualificato

Markus Fischer markus.fischer@sev-online.ch

Il 7 novembre, il presidente centrale della sottofederazione BAU del SEV, Jan Weber, e il vicepresidente centrale Hubert Koller hanno consegnato a Berna al responsabile di FFS Infrastruttura, Linus Looser, una risoluzione sulla mancanza di personale qualificato nelle professioni specializzate della costruzione di FFS Infrastruttura.

Il problema è «particolarmente urgente, poiché le FFS sono responsabili dell'ampliamento e della manutenzione di una rete ferroviaria complessa ed estesa», si legge nella risoluzione approvata dal Comitato centrale BAU lo scorso 24 ottobre. «Dalla progettazione alla gestione fino alla realizzazione, in tutte le professioni specializzate della costruzione - come costruttori di binari, montatori di linee di contatto, tecnici, elettricisti e macchinisti - manca manodopera». Il problema è in parte dovuto al contesto, ma anche a cause interne.

La risoluzione approfondisce le ragioni della mancanza di personale qualificato nei mestieri della costruzione delle FFS e formula rivendicazioni concrete: non esiste un piano di avvicendamento delle nuove leve su tutto il territorio e lo sviluppo professionale dei collaboratori è in parte reso impossibile dall'accademizzazione dei posti di lavoro. È necessaria una **formazione più orientata alla pratica**, «in cui i giovani talenti possano acquisire conoscenze specifiche sui requisiti delle professioni ferroviarie già durante la formazione professionale». Le FFS dovrebbero «rivolgersi in modo mirato ai talenti locali attraverso programmi di formazione». È inoltre necessaria «un'ampia offerta di corsi di formazione continua e perfezionamento orientati alla pratica», nonché un programma mirato per la trasmissione sistematica delle conoscenze e dell'esperienza dei collaboratori più anziani a quelli più giovani, poiché oggi questo **trasferimento di conoscenze non viene promosso**.

Le **condizioni quadro di lavoro** nei mestieri della costruzione delle FFS sono «spesso impegnative», soprattutto quando si lavora all'aperto e in condizioni climatiche difficili. Il lavoro a turni incide negativamente sulla salute e sulla vita sociale, e il lavoro (necessario) nei giorni festivi e nei fine settimana è poco amato. La risoluzione rivendica orari di lavoro più stabili, **maggiore attenzione e prevenzione per quanto riguarda la salute e migliori misure**



Da sx a dx: Andreas Lüdin, presidente centrale AS, Michael Buletti, segretario sindacale SEV, Hanny Weissmüller, presidente centrale LPV, Linus Looser, responsabile Infrastruttura FFS, Sibylle Hug, responsabile HR Infrastruttura, Jan Weber, presidente centrale SEV-Bau e Hubert Koller, vicepresidente centrale Bau.

**di sicurezza.** «Una forte cultura della sicurezza, che oggi non è ancora diffusa ovunque», e «un'attenzione costante alla riduzione al minimo degli infortuni sul lavoro» contribuirebbero a ridurre le assenze dei lavoratori qualificati dovute a malattia o infortunio.

La risoluzione rivendica inoltre **salari e in-**

**dennità più attrattivi**, che tengano realmente conto delle esigenze e delle sollecitazioni delle professioni edili, nonché **prestazioni sociali aziendali** quali prepensionamenti e misure a favore della conciliabilità famiglia/lavoro.

Secondo la risoluzione, è necessaria una **strategia globale** che investa sia nella forma-

zione e nel reclutamento di nuovi lavoratori qualificati, sia **nella fidelizzazione a lungo termine del personale** attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'adozione di nuove tecnologie per far fronte al carico di lavoro e l'adeguamento dei salari alla realtà del mercato del lavoro, affinché rimangano competitivi.

B100: finalmente una retribuzione adeguata!

Il 7 novembre, il responsabile dell'infrastruttura delle FFS, Linus Looser, ha ricevuto dalla delegazione SEV anche una seconda risoluzione dal titolo «Le competenze e i compiti dei macchinisti (CVM) B100 devono finalmente essere retribuiti in modo adeguato ed equo!». Questa risoluzione era stata approvata il 10 ottobre in occasione della Giornata B100 (vedi giornale SEV 13/2025) e chiede:

- un sensibile e durevole miglioramento

della retribuzione (=aumento di un livello di esigenza) a tutte e tutti i conducenti di veicoli a motore B 100 di I-VU;

- informazioni tempestive sullo stato attuale e una rapida attuazione di tali misure.

**L'indennità di compensazione del mercato**, riconosciuta ai CVM B100 di I-VU, **da molto tempo non copre più la differenza salariale** con le ditte esterne attive nel settore della costruzione di binari.

E «Il nuovo modello di carriera presso Inter-

vento ha senz'altro portato dei miglioramenti per alcune funzioni, tuttavia quelle di pompierre/CVM B100 (appuntato e caporale) non sono ancora state prese in considerazione. Perciò occorre **urgentemente una correzione sostanziale** (...). Abbiamo dato prova di grande pazienza e ci siamo lasciati rassicurare più volte. (...) Ora ci aspettiamo misure concrete nel più breve tempo possibile e chiari segni di rispetto che il lavoro di CVM B100 presso I-VU e Intervento comporta».

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Restano quesiti aperti

Markus Fischer markus.fischer@sev-online.ch

Nel mese di ottobre, il centro di competenza del SEV dedicato al tempo di lavoro ha organizzato delle consultazioni online sul tema del lavoro a tempo parziale. Queste hanno dimostrato ancora una volta che molte questioni relative al lavoro a tempo parziale non sono ancora state chiaramente risolte, né nelle aziende, né per l'insieme dei trasporti pubblici nella Legge sulla durata del lavoro (LdL) o nella relativa ordinanza.

«I webinar sul lavoro a tempo parziale hanno registrato una buona partecipazione e i riscontri sono stati molto positivi», afferma Regula Pauli, segretaria sindacale del SEV. «Sono state poste domande concrete che ci vengono ripetutamente poste nei nostri corsi sulla LdL e dai/dalle dipendenti a tempo parziale. Ad esempio, spesso non è chiaro come venga conteggiata una giornata di lavoro a tempo parziale quando una persona con un rapporto di lavoro a tempo parziale è malata».

Durante i webinar è stato più volte sollevato anche il problema che, pur ottenendo l'approvazione per il lavoro

a tempo parziale, il carico di lavoro non viene adeguato. «Questo accade ad esempio alle FFS, dove nonostante la riduzione dell'orario di lavoro, il carico di lavoro, gli obiettivi e i progetti rimangono invariati», ha osservato Susanne Oehler, segretaria sindacale del SEV. In questo modo, lo stipendio e l'orario di lavoro, che dovrebbero essere equilibrati in un rapporto di lavoro, possono risultare squilibrati nel caso di un impiego a tempo parziale. «Questo equilibrio è importante nel nostro settore di attività, perché qui, con questi livelli salariali, quasi nessuno lavora a tempo parziale per propria scelta, ma nella

maggior parte dei casi per un motivo valido, come ad esempio obblighi familiari, assistenza a familiari bisognosi di cure, formazione continua, secondo lavoro o perché si desidera o si deve ridurre l'orario di lavoro per motivi di salute, ad esempio il lavoro a tempo parziale per motivi di età», aggiunge Regula Pauli. «Perché le restrizioni in materia di salario e assicurazioni sociali che ne derivano sono considerevoli». Consentire ai propri collaboratori e alle proprie collaboratrici di lavorare a tempo parziale è tuttavia anche nell'interesse delle aziende se non vogliono rischiare dimissioni e perdita di competenze.

«Siamo nel 2025, eppure in alcuni settori dei trasporti pubblici è ancora difficile lavorare a tempo parziale e guadagnarsi da vivere», riassume Susanne Oehler. Ciò è dovuto in particolare alle numerose incertezze e alle normative incoerenti. «Per questo motivo è necessario che il SEV affronti e risolva le questioni in sospeso con le aziende nell'ambito del partenariato sociale», sottolineano le due segretarie sindacali.

Presso le FFS è attualmente in fase

di costituzione un gruppo di lavoro composto da rappresentanti dei partner sociali e da esperti del settore che si occuperà del lavoro a tempo parziale. Il suo compito sarà quello di chiarire come migliorare l'attuazione del lavoro a tempo parziale nei diversi settori e conciliarlo con la vita professionale quotidiana.

E poiché in realtà sarebbe più semplice per tutte le parti interessate risolvere alcune questioni relative al lavoro a tempo parziale per l'intero settore dei trasporti pubblici a livello legislativo o normativo, il SEV affronta sempre più spesso tali questioni nell'ambito degli organi esistenti con l'Unione dei trasporti pubblici (UTP) e l'Ufficio federale dei trasporti (UFT). «Affinché i trasporti pubblici non si

Domande o suggerimenti sul lavoro a tempo parziale? Scrivi a: giornale@sev-online.ch

limitino a smuovere le cose, ma continuano a fare muovere le cose. Come? Con modelli di orario di lavoro equi per tutti», afferma Susanne Oehler.

ASSEMBLEA DEI DELEGATI AS

# Nuovo sito web in progettazione



**Anna Schnurr.** Per la seconda volta quest’anno, il 21 ottobre i delegati dei vari settori e sezioni della sottofederazione AS si sono riuniti per discutere diversi argomenti. Hanno inoltre approvato il rapporto finanziario. I delegati hanno fatto il punto sul congresso e discusso proposte di miglioramento. Un altro tema è stato il rapporto annuale, che non uscirà come di consueto in autunno (mancano ancora tre mesi!) e non sarà più pubblicato in formato cartaceo. Il rapporto annuale 2025 sarà invece pubblicato nella primavera del 2026 in una nuova forma.

**«C’è troppa carta, si può sicuramente ridurre!»**

Con queste parole Andreas Lüdin, il nuovo presidente centrale, assume la sua carica. In linea con il suo motto «digitalizzazione», lancia un chiaro segnale a favore di una maggiore efficienza e sostenibilità. Riferisce di aver iniziato bene il suo nuovo incarico e

ringrazia sentitamente il comitato direttivo per il grande impegno profuso. Al termine dell’assemblea viene presentato un tema di attualità: il rilancio della homepage dell’AS. L’AS si trasferisce! Dal 31 luglio 2026 l’AS sarà raggiungibile all’indirizzo [sev-as.ch](http://sev-as.ch). Tutti i membri dell’AS possono partecipare a un sondaggio e contribuire con le loro idee e i loro desideri per il nuovo sito web.

## Qui trovi il sondaggio

Il link al sondaggio è disponibile scansionando questo codice QR o sul sito di AS



[www.as-online.ch](http://www.as-online.ch)

RENATO BARNETTA

# In aria e al suolo



**Michael Spahr.** Da metà agosto Renato Barnetta è il nuovo volto del dipartimento comunicazione del SEV. È principalmente responsabile della comunicazione nella Svizzera orientale e lavora prevalentemente nel segretariato regionale di Zurigo.

Dopo 14 anni alla televisione svizzera, dove ha lavorato tra l’altro per programmi come «Kassensturz», «Puls» o «Schweiz aktuell», ha trovato un nuovo impiego come specialista della comunicazione presso il SEV. «Qui al sindacato ci battiamo per le persone, per i diritti fondamentali, per il diritto del lavoro – per chi non sempre è in grado di difendersi da solo. È quello che ho fatto anche nel programma dedicato ai consumatori «Kassensturz», sottolinea Barnetta. La decisione di candidarsi al SEV è stata per il nuovo collega un logico passo avanti. Già come giornalista si batteva per l’equità e la trasparenza. Al SEV intende impegnarsi per le istanze dei lavoratori e delle lavoratrici con lo stesso occhio critico che ha acquisito nel suo lavoro nei media.

È particolarmente colpito dalla diversità presente nel sindacato: persone con background molto diversi, ma con un obiettivo

comune: buone condizioni di lavoro e valorizzazione della professione.

Il percorso professionale di Renato Barnetta lo ha portato dal diploma di elettricista agli studi in giornalismo e comunicazione aziendale, fino alla televisione. È stato anche caporedattore di una rivista dedicata alla formazione. Parallelamente ha approfondito gli studi di giurisprudenza, in particolare nel diritto penale e del lavoro. Queste conoscenze gli tornano ora utili anche all’interno del SEV.

Ma non si sente a suo agio solo a terra, alla scrivania o sui binari, ma anche in alto nel cielo. La sua grande passione è il parapendio. Da nove anni trascorre innumerevoli ore in volo, partecipa a competizioni e viaggia in tutto il mondo alla ricerca di luoghi dove volare. «Da marzo a ottobre sono molto spesso in volo, circa 200 ore all’anno», racconta. Inoltre, si occupa delle relazioni con i media della squadra nazionale svizzera di parapendio.

Quando non è impegnato a combattere per la giustizia o a volare nei cieli, dedica il suo tempo alla figlia di sei anni. «Lei è una mia grande fan, e io sono un suo grande fan», afferma Renato Barnetta con orgoglio.

COMITATO SEV

# No al Servizio civico

**Michael Spahr.** Il 14 novembre il Comitato del SEV si è riunito per un vivace scambio di opinioni. Ha preso diverse decisioni importanti e ha stabilito le raccomandazioni di voto per le votazioni popolari del 30 novembre. Il Comitato centrale si è espresso all’unanimità a favore di due risoluzioni presentate dai colleghi della società di navigazione LNM e dei trasporti pubblici di Losanna tl (vedi pagina 7). Questi ultimi stanno attualmente conducendo una difficile battaglia per ottenere migliori condizioni di lavoro.

## Prima conferenza sulla diversità

Besa Mahmuti (migrazione), Sibylle Lustenberger (uguaglianza) e Stefanie Fürst (gioventù) presentano la prima conferenza sulla diversità, che si terrà il 22 maggio 2026 a Olten. Il tema è «Prossimità e distanza nella quotidianità professionale: come creare una vicinanza rispettosa senza oltrepassare i limiti». Per la seconda volta, il SEV organizza il 20 maggio 2026 una conferenza per il personale delle aziende private di trasporto merci.

## Ben presentata, ma dannosa per il personale

Il 30 novembre voteremo sull’iniziativa popolare «Per una Svizzera che si impegna (Iniziativa Servizio civico)». Essa chiede che tutti i cittadini e le cittadine svizzere svolgano un servizio a favore della collettività e dell’ambiente. Anche le donne dovrebbero quindi svolgere un servizio obbligatorio. A prima vista l’iniziativa può sembrare positiva, ma a un’analisi più attenta si rivela molto pericolosa dal punto di vista sindacale. L’ini-

ziativa Servizio civico prevede un servizio obbligatorio per tutti – militare o «equivalente». Ciò che sembra favorire la coesione sociale significherebbe in realtà più lavoro mal retribuito. Le donne sarebbero ancora una volta le più colpite, poiché già oggi svolgono la maggior parte del lavoro non retribuito e di cura (come occuparsi dei figli, dei familiari malati, degli anziani, della casa,...). Invece di valorizzare finalmente questo lavoro essenziale, l’iniziativa introdurrebbe servizi obbligatori e sostituirebbe prestazioni professionali con forze del Servizio civico a basso costo e poco qualificate.

Il servizio civico potrebbe comprendere anche attività nei settori delle infrastrutture, della mobilità e del servizio pubblico, i settori principali del SEV. Tra i compiti possibili: assistenza ai passeggeri, servizi d’informazione, compiti semplici di servizio o assistenza e supporto durante eventi. In concreto, ciò significherebbe che nel trasporto pubblico circolerebbero improvvisamente forze del servizio civico a basso costo, aumentando la pressione sui nostri salari e sulle nostre condizioni di lavoro. Per questi motivi il SEV, così come la grande maggioranza del Parlamento e il Consiglio federale, dice no all’iniziativa Servizio civico.

Il Comitato lascia libertà di voto per l’iniziativa «Per una politica climatica sociale ed equamente finanziata con le imposte (Iniziativa per il futuro)», che sarà anch’essa sottoposta a votazione il 30 novembre. Il Comitato ha inoltre discusso della prima assemblea dei delegati del SEV, che si terrà l’11 giugno 2026 al Museo Olimpico di Losanna.

CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

# Se il pericolo è in casa

**Veronica Galster.** Il 25 novembre ricorre la giornata internazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza di genere. Un problema purtroppo molto attuale in Svizzera come nel resto del mondo.

L’11 novembre, la Confederazione ha avviato la prima campagna nazionale di prevenzione della violenza domestica, sessuale e di genere, elaborata dall’Ufficio federale per l’uguaglianza fra donna e uomo, in collaborazione con la Confederazione, i Cantoni, i Comuni e numerose organizzazioni della società civile. Con questa campagna, la Confederazione intende rafforzare la prevenzione di queste forme di violenza, ancora molto diffuse. Basti pensare che nel 2024 la polizia ha registrato 21.127 reati nell’ambito della violenza domestica, vale a dire un aumento del 6% rispetto all’anno precedente e un valore che rappresenta circa il 40% di tutti i reati registrati dalla polizia. Il 70 per cento delle vittime erano donne e secondo i dati delle ONG, nel 2025 il numero dei femminicidi è in aumento.

Con il lancio di questa campagna sono stati anche pubblicati i risultati di un’indagine supplementare sui reati di omicidio e tentato omicidio tra il 2019 e il 2023: ne scaturisce un quadro decisamente allarmante. Le vittime di omicidi avvenuti nel contesto di una relazione di coppia (che sia in una relazione in corso o già terminata) sono per il 93% donne, mentre le persone imputate sono prevalentemente uomini. Nel caso degli omicidi consumati all’interno di altre relazioni familiari, il 54% delle vittime sono di sesso femminile e il 46% di sesso maschile. Di queste 57 vittime, 29 erano bambini/bambine di età inferiore ai 15 anni.

Due terzi delle persone imputate di omici-

di commessi all’interno della famiglia sono di sesso maschile, così come le persone imputate di reati fuori dalla sfera domestica (94%), mentre al di fuori della sfera domestica sono più gli uomini a essere vittime di un omicidio consumato (73%). Se ne può dedurre che, contrariamente a quanto spesso si pensa, le donne siano più spesso in pericolo all’interno della sfera domestica che al di fuori, proprio in quel contesto dove dovrebbero sentirsi al sicuro e protette.

Sempre secondo questa statistica di polizia il 44% degli autori di tentato omicidio nella coppia aveva già usato violenza contro la vittima in passato e questi atti erano sfociati in interventi di polizia o denunce. Inoltre, per un terzo delle persone imputate di sesso maschile è stato segnalato un comportamento controllante e dominante prima del reato. Ci si potrebbe chiedere cosa sia stato fatto in seguito a queste denunce per evitare che succedesse quanto poi successo.

Per quanto riguarda invece gli omicidi commessi in seno alla famiglia, le cose stanno diversamente e meno della metà degli autori si era mostrata violenta. Questo in contrasto anche con quanto avviene per le persone imputate al di fuori della sfera domestica, dove la metà era già stata registrata dalla polizia per reati penali nei due anni precedenti al reato.

I motivi che hanno portato questi uomini ad uccidere (o a cercare di farlo) una persona che dicevano di amare? Un terzo di loro lo ha fatto per gelosia. Il 66% delle vittime nella coppia e il 73% di quelle in seno alla famiglia sono morte. Ben un terzo del totale delle vittime recensite nell’inchiesta complementare sono state uccise nella sfera domestica. Un dato che fa riflettere.

ASSEMBLEA LPV TICINO

Tanti i temi scottanti affrontati



L'uscente Marco Magistro attorniato dai neoeletti Alan Tettamanti, presidente, e Etienne Zanetti, vicepresidente.

**SEV.** Lunedì 3 novembre ha avuto luogo a Chiasso l'assemblea generale della sezione LPV Ticino. Un'assemblea importante che ha segnato il passaggio delle consegne da Marco Magistro Contenta ad Alan Tettamanti.

Ma procediamo con ordine. Presidente del giorno è stato eletto per acclamazione Mirko Ferrari, collega da sempre fedele al SEV e che tra poche settimane passerà al beneficio della pensione. Ha poi preso la parola il presidente uscente Marco Magistro, che ha illustrato l'attività del comitato negli ultimi 12 mesi. Dalla primavera in avanti caratterizzata da un susseguirsi di situazioni intense, a cominciare dal progetto Genesis che stà di fatto smantellando la presenza di FFS Cargo in Ticino. È stato un susseguirsi di assemblee, manifestazioni, incontri con Autorità politiche e di coordinamento che hanno assorbito tempo ed energie.

Come se ciò non bastasse, ci si è messa pure la Divisione Viaggiatori

delle FFS. Da una parte tramite le trattative sulle BAR del personale di locomotiva e dall'altra tramite un preannuncio di non sostituzione dei macchinisti ticinesi che nei prossimi 4 anni passeranno al beneficio della pensione. Altrimenti detto il rischio di un ulteriore taglio di posti di lavoro in Ticino. Senza dimenticare gli altri dossier.

Alan Tettamanti ha poi preso la parola per dare qualche dettaglio in più sui temi legati alla Divisione Viaggiatori. Le trattative sulle BAR sono terminate e si è raggiunto un risultato. La Sottofederazione LPV ha deciso che sarà la base ad esprimersi: quindi ogni affiliato e ogni affiliata avrà diritto di dire la sua sull'esito delle trattative. Nelle prossime settimane verranno messi in agenda degli incontri informativi e messi in opera i dispositivi di voto. Dettagli in merito seguiranno.

La parola è poi passata a Thomas Giedemann, segretario sindacale SEV, che ha ricordato come purtroppo si stia vivendo un periodo

epocale particolarmente grave. Tutta una serie di dinamiche stanno infatti manifestando congiuntamente ora i propri effetti negativi. Il rallentamento economico dovuto al Covid prima e alla guerra in Ucraina poi, questo sommato a decenni di politiche neoliberiste, sia a livello europeo che a livello svizzero. Il catastrofico deperimento della rete ferroviaria tedesca, trascurata da decenni di politica di massimizzazione dei profitti, con i disagi che ne conseguono sia nel traffico passeggeri ma soprattutto in quello merci, è quanto stiamo raccogliendo oggi.

Un frutto avvelenato che stà mettendo a rischio 30 anni e decine di miliardi di franchi investiti dalla Svizzera nella politica di trasferimento del traffico merci dalla strada alla rotaia. Dall'altra parte, una fetta importante della politica svizzera che persegue le stesse ideologie economiche e che desidera togliere notevoli mezzi finanziari al trasporto pubblico.

È giunta l'ora di ricordare con forza che i lavoratori sono anche elettori e che sarebbe opportuna una riflessione più profonda sul tema.

C'è poi stato anche il momento dei passaggi statutari. La quota sociale rimane invariata, il verbale e i conti sono stati approvati all'unanimità e i colleghi Giuseppe Lupica e Vincenzo Cartulano ringraziati per il loro lavoro. Si è poi passati alle elezioni. All'unanimità Alan Tettamanti è stato eletto presidente ed Etienne Zanetti vice. Profonde e sentite sono state le parole di ringraziamento nei confronti di Marco Magistro. Si è così giunti al momento conviviale: uno squisito aperitivo preparato da Massimo Piccioli e una cena in buona compagnia.

LOSANNA

Personale dei tl in collera



Il voto: misure di lotta prima di Natale se la direzione continua a non ascoltare e a non voler investire un centesimo per le condizioni di lavoro.

**Yves Sancey.** «Siete preoccupati e stasera siete venuti in più di 200 a questa conferenza straordinaria sul CCL. È bello vedere questa sala gremita! Di fronte alle nostre legittime aspettative di giustizia sociale e di miglioramento delle condizioni di lavoro, la direzione dei trasporti pubblici di Losanna (tl) fa orecchie da mercante e non vuole spendere un centesimo in più. Non siamo qui per arrenderci. Decideremo insieme come procedere, diventeremo protagonisti e trasformeremo questa assemblea in una mobilitazione!». È così che Manuel José Antunes de Lima, presidente della sezione SEV-tl, ha introdotto l'assemblea del 5 novembre al ristorante Florissant di Renens.

Più di 200 lavoratori dei tl si sono infatti riuniti in un'assemblea straordinaria per esprimere la loro indignazione verso la direzione, accusata di voler imporre una trattativa a costo zero senza affrontare i problemi di sofferenza sul lavoro. «Non siamo qui per arrenderci, ma per trasformare questa assemblea in mobilita-

zione», ha dichiarato Manuel José Antunes de Lima.

Le criticità sono note: carenza di autisti e di personale nelle officine, assenteismo elevato, turni troppo lunghi, stanchezza accumulata e mancanza di coordinamento. Nonostante una petizione del 2024 e mesi di negoziati per il rinnovo del CCL, la situazione non è migliorata. La direzione rifiuta qualsiasi concessione, persino l'indicizzazione automatica prevista dal contratto, mentre investe milioni in infrastrutture e nulla per il personale.

L'assemblea ha approvato all'unanimità una risoluzione che denuncia il peggioramento delle condizioni di lavoro e la mancanza di rispetto verso i dipendenti. È stata decisa una giornata di mobilitazione entro fine anno, con un'azione simbolica (indossare una un bracciale durante una giornata) e la partecipazione alla manifestazione della funzione pubblica il 26 novembre a Montbenon.

Se la situazione non cambia, il personale si riserva il diritto di intensificare le azioni di protesta.

TEMPESTA SUL LAGO DI NEUCHÂTEL

LNM: personale navigante preoccupato

**Yves Sancey**  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

**Riunito in assemblea, il personale navigante della compagnia di navigazione sui laghi di Neuchâtel e Morat (LNM) ha espresso viva preoccupazione per il proprio futuro professionale e quello dell'azienda a seguito del deterioramento del clima lavorativo, della mancanza di trasparenza da parte della direzione e delle incertezze sul futuro della flotta e dei posti di lavoro. Le garanzie fornite dalla direzione lo rassicurano solo in parte.**

19 dei 25 dipendenti fissi della Società di navigazione sui laghi di Neuchâtel e Morat (LNM) si sono riuniti il 10 no-

vembre presso il cantiere navale di Neuchâtel. Alla LNM, tutto il personale navigante (capitani e macchinisti) è sindacalizzato.

La preoccupazione principale riguarda lo stato delle imbarcazioni a causa dell'invecchiamento della flotta. Le riparazioni da effettuare sui battelli ammontano a «diversi milioni di franchi», secondo la consigliera di Stato di Neuchâtel Céline Vara, citata da *ArchInfo*, o addirittura a diverse decine di milioni secondo *24Heures*. Céline Vara non ha escluso che la flotta potrebbe non essere completamente operativa il 3 aprile 2026, quando riprenderà la stagione. Chi pagherà il conto? La situazione è un po' confusa. Inoltre, le perdite cumulative della LNM per il 2024 e il 2025 dovrebbero

raggiungere quasi 1,5 milioni di franchi.

Per fare chiarezza, il consiglio di amministrazione ha dato il suo consenso a un'analisi esterna richiesta dai committenti, ovvero i Cantoni di Neuchâtel, Vaud e Friburgo. Le conclusioni saranno rese note all'inizio del 2026.

Secondo Jean-Pierre Etique, segretario sindacale SEV responsabile della LNM, «I dipendenti temono per il loro futuro e vogliono sapere se sono previsti licenziamenti». La direzione sembra voler placare queste preoccupazioni assicurando che, se dovesse essere necessario ridurre il personale, si comincerebbe dal personale ausiliario (anch'esso composto da 25 persone), che lavora solo stagionalmente.



Quante imbarcazioni ci saranno ancora sui laghi di Neuchâtel e Morat nel 2026? I dipendenti della LNM sono preoccupati e la direzione non rassicura.

Il rapporto esaminerà anche il modello di business della LNM, nonché l'atmosfera di lavoro, dato che la gestione del direttore Peter Voets, entrato in carica a gennaio, è stata vivamente criticata da una parte del personale.

Il clima è a dir poco deleterio. Poco prima di incontrare i Cantoni, il consiglio di amministrazione ha inviato ai media una pseudo lettera di sostegno del personale al direttore, a suo dire «Firmata da 11 dipendenti su 25». Tuttavia, i 19 dipendenti hanno firmato, a margine delle trattative salariali in corso, una lettera in cui affermano che nessuno di loro ha mai firmato la lettera di sostegno. Il resoconto fornito dai comunicatori della direzione non è veritiero.

Per Etique, i dipendenti della LNM «Vorrebbero che la situazione si calmasse. La trasparenza della direzione, il rispetto del personale e il dialogo sociale sono condizioni indispensabili per ricostruire la fiducia. Per il futuro, è necessario un monitoraggio chiaro e trasparente da parte delle autorità, che coinvolga i rappresentanti del personale, al fine di garantire decisioni rispettose dei dipendenti. Infine, è necessario concentrarsi sulla riparazione ddei battelli con personale LNM competente».

Il Comitato Centrale del SEV del 14 novembre ha condiviso le preoccupazioni del personale, ha votato all'unanimità a sostegno delle sue rivendicazioni e gli ha trasmesso la sua totale solidarietà (vedi p.6).

# BAU Ticino

04.12.

Corso LDL e OLDL

**Quando?** Giovedì 4 dicembre **dalle 8.30 alle 17.00.**

**Dove?** Alla **Casa del Popolo** di Bellinzona.

**Contenuto del corso:**

Il lavoro a turni costituisce un carico molto importante per il personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare anche le esigenze private, famigliari e l'indispensabile riposo fisico. La sua tutela è disciplinata dalla legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici e rispettiva ordinanza.

**Relatore:** Thomas Giedemann, segretario sindacale SEV

**A chi è rivolto il corso?** Ai Membri SEV, in particolare a chi rappresenta il personale nella stesura dei piani di lavoro.

**Costi del corso:**

membri SEV: gratuito;

non membri: rivolgersi al segretariato di Bellinzona.

**Iscrizioni:** sul sito [sev-online.ch/it/aktuell/agenda/](http://sev-online.ch/it/aktuell/agenda/)

# PV Ticino e Moesa

04.12.

Pranzo di Natale

**Quando?** Giovedì 4 dicembre alle **ore 11.15**

**Dove?** All'Albergo Svizzero, a **Capolago**

**Menu:**

Aperitivo con stuzzichini misti; Fondue Chinoise e Dessert

Acqua, vino e caffè

**Prezzo** speciale **fr. 50.00**

Intrattenimento musicale e lotteria gratuita.

**Iscrizioni** entro il **30 novembre** a:

**Hefti Marco:** 078 846 91 73

[heftimarco@gmail.com](mailto:heftimarco@gmail.com)

**Massimo Piccioli** 079 505 11 07

# CONDOGLIANZE

# I NOSTRI MORTI

[pimax1954@bluewin.ch](mailto:pimax1954@bluewin.ch)

**Treni consigliati che si fermano in tutte le stazioni:**

• **da Airolo:** partenza **9.02;** Faido 9.21; Biasca 9.45. **Cambio a Bellinzona** arrivo 10.00, partenza 10.16; **Capolago arrivo 10.51;**

• **da Locarno:** partenza **10.22. Cambio a Lugano** 10.54/11.06. **Capolago arrivo 11.21;**

• **da Chiasso:** partenza **10.54** Mendrisio 11.04. **Capolago arrivo 11.08**

**Chi ha intolleranze è pregato di comunicarlo al momento dell'iscrizione.**

Cari soci, vi attendiamo numerosi e **possono partecipare anche le vostre mogli e i vostri mariti.**

# VPT

20.01.

Giornata Navigazione

La VPT vi invita a partecipare alla giornata del settore Navigazione.

**Quando?** 20 gennaio, **dalle 10.15.**

**Dove?** Come di consueto, la giornata si svolgerà su un battello della SGV a **Lucerna.**

# 27.01.

Giornata Ferrovia e Turismo

La VPT vi invita a partecipare alla giornata del settore ferrovia e turismo 2026. Oltre allo scambio tra colleghi, discuteremo anche delle

sfide sindacali che attendono la VPT e il SEV nei prossimi anni.

**Quando?** 27 gennaio 2026 dalle 10:15

**Dove?** Al Centro conferenze Unia Egghölzli a **Berna**

**Iscrizioni:** tramite i presidenti delle sezioni.

# LPV Ticino

02 – 03.03. / 31.8. – 01.09.

Corso di preparazione agli esami periodici

Il SEV-LPV offrirà anche nel 2026 dei **corsi di preparazione agli esami periodici.** Sotto la guida di istruttori, macchinisti ticinesi con molti anni di esperienza professionale, potrai approfondire le tue conoscenze insieme ad altri colleghi di lavoro. **Ogni corso si svolge su due giorni.**

**Quando?** Il 2 e 3 marzo Corsi misti; 31 agosto e 1 settembre P/G.

**Dove?** Alla Casa del Popolo di **Bellinzona.**

**Costo:** icorsi sono **gratuiti per i membri del SEV.**

**Congedo formazione:** in base ai CCL FFS, FFS Cargo, SBB Cargo Int, BLS e SOB, per questo corso può essere chiesto un congedo di formazione.

**Iscrizioni:** sul sito [>>Kurse>>](http://movendo.ch) SEV Kurse für Lokpersonal

# 100 ANNI

# Auguri Maria!



**Eliana Biaggio, presidente PV Ticino e Moesano.** Martedì 21 ottobre, con il collega Pierino De Angelis, abbiamo avuto il piacere di portare gli auguri di Buon 100° Compleanno, alla cara socia Maria Werder di Bellinzona. Maria vive da sola nella sua bella casa, completamente autosufficiente, in piena forma e una perfetta lucidità. Si prende cura della sua casa e del suo giardino. Festeggiata dai suoi cari: figlio, nuora, nipote, pronipote e bisnipoti che vivono tutti oltre Gottardo, ma che le sono molto vicini.

Con lei abbiamo conversato con gran piacere e ci ha raccontato del suo paese natio, Airolo, e in seguito il trasferimento a Bellinzona per il lavoro del papà, dei fratelli, delle scuole frequentate e della famiglia formata con il marito, il tutto con dovizia di particolari e date precise.

Il suo legame con il sindacato SEV testimonia il valore che ha dato e continua a dare alla solidarietà, al lavoro e al collettivo. Ha mantenuto questi ideali che suo marito dal 1° giugno 1935, quindi 90 anni fa, ha sostenuto malgrado le difficoltà di quei tempi.

Cara Maria, dalla sezione PV Ticino e Moesano e da tutto il Comitato complimenti e auguri di tanta salute e serenità.

# SOTTOFEDERAZIONE PV

# Passaggio delle FVP allo SwissPass da gennaio 2026

**Sezione PV Ticino e Moesano .** Come comunicato nel corso dell'anno, con il 2026 le agevolazioni di viaggio per il personale (FVP) saranno progressivamente trasferite sullo SwissPass, la tessera di colore rosso emessa da Alliance SwissPass. Il passaggio interessa i collaboratori attivi, i pensionati e tutti i familiari.

Ricordiamo che ogni singola persona avente diritto alle FVP, quindi anche i pensionati, dovrà compiere i passi seguenti:

1. Allestire un conto cliente SwissPass (Login);
2. Ordinare lo SwissPass (come carta fisica o mobile);
3. Collegare le FVP allo SwissPass.

Se avete già un conto SwissPass e/o uno SwissPass, viene a cadere il rispettivo passo mentre gli altri andranno compiuti come previsto.

Importante: la tessera FVP di colore blu rimane valida fino alla sua scadenza. Vi raccomandiamo di procedere come indicato sopra il prima possibile.

Negli scorsi giorni le FFS hanno inviato una lettera personale con diverse informazioni. La procedura relativa è pubblicata nelle tre lingue anche sul sito Internet delle FFS a sotto: **FVP sullo SwissPass\_quello\_che\_si\_deve\_sapere.** Le spiegazioni servono per ordinare lo SwissPass come carta oppure nel formato digitale. Vengono inoltre chiariti alcuni aspetti che giustamente ci riguardano come generazione più anziana.

Le persone che non possiedono un indirizzo di posta elettronica e/o un telefono cellulare possono ordinare lo SwissPass presso un servizio viaggiatori delle FFS. È preferibile prendere prima appuntamento, per evitare inutili attese. Al momento dell'ordinazione è necessario presentare un documento ufficiale d'identità (passaporto o CI). La foto viene scattata sul posto.

Non esitate a chiedere aiuto a familiari o conoscenti che hanno dimestichezza con i dispositivi elettronici. Anche il Comitato centrale PV e i presidenti sezionali PV sono volentieri a disposizione per informazioni.

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](http://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](mailto:giornale@sev-online.ch)

**Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo:** SEV, divisione amministrativa, casella postale 1008, 3000 Bern 6, [mutation@sev-online.ch](mailto: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](mailto:zeitung@sev-online.ch), [sev-online.ch](http://sev-online.ch)

**Prestampa:** CH Regionalmedien AG

**Stampa:** CH Media Print AG, [chmediaprint.ch](http://chmediaprint.ch)

**Prossima edizione:** venerdì 12 dicembre 2025

**Chiusura redazionale:** 2 dicembre, ore 10.00.

40 ANNI DI PREVIDENZA PROFESSIONALE

Ritiro del capitale e opzioni: problematici

 **Markus Fischer**  
markus.fischer@sev-online.ch

**Al convegno dell’associazione PK-Netz (rete Casse pensioni) del 31 ottobre, la Consigliera Elisabeth Baume-Schneider ha reso omaggio ai 40 anni del secondo pilastro della nostra previdenza vecchiaia e criticato le agevolazioni fiscali per il ritiro del capitale.**

L’associazione PK-Netz riunisce le e i rappresentanti di lavoratrici e lavoratori nei consigli di fondazione delle casse pensioni per offrire loro eventi formativi. Al convegno di quest’anno, la Consigliera federale Elisabeth Baume-Schneider ha presentato un bilancio positivo del secondo pilastro dall’entrata in vigore della relativa legge federale (LPP) nel 1985: «un sistema ideato, sostenuto e sviluppato dai partner sociali e dalla politica, frutto di un atteggiamento di collaborazione che costituisce uno dei punti di forza della Svizzera». La Consigliera federale ha espresso un sentito ringraziamento agli oltre cento rappresentanti presenti per il loro grande impegno, prestatosi anche durante il tempo libero.

Ha però anche parlato dell’insufficiente copertura di lavoratrici e lavoratori a basso reddito, che lavorano a tempo parziale o che svolgono più lavori. “Un problema destinato ad acuirsi con l’espansione di modelli di lavoro flessibili, a tempo parziale, di interruzioni prolungate dell’attività retribuita, lavori su progetti e a titolo indipendente». Tutto ciò ha indotto il Consiglio federale a presentare, lo scorso 22 otto-



YOSHIO KUSANO

bre, un rapporto sulle possibilità di migliorare la situazione di chi ha più impieghi (riduzione della soglia d’entrata e dell’importo di coordinamento e obbligo di assicurare anche le attività accessorie). Occorre modernizzare gli aspetti tecnici della LPP, la digitalizzazione e la trasparenza. Per contro, ha indicato, «dal punto di vista politico appare evasa la questione della riduzione del tasso di conversione, respinta tre volte in votazione popolare. Inoltre, numerose casse pensioni hanno ormai adottato soluzioni di carattere operativo».

**Incentivi sbagliati per il ritiro del capitale**

«Attualmente, chi ritira il capitale, in particolare se elevato, beneficia di importanti vantaggi fiscali nei confronti di chi prende la rendita», ha poi spiegato Baume-Schneider «e ciò costituisce una delle ragioni principali che portano sempre più spesso a privilegiare il capitale. Il Consiglio federale intende ora correggere questa situazione». La proposta è di aumentare l’imposizione dei ritiri di capitale oltre i 100 000 franchi, mantenendo i vantaggi fiscali per i versamenti nel secondo e nel terzo pilastro per

«salvaguardare l’attrattività del risparmio a favore della previdenza». La ministra dell’interno ha pure sottolineato come «la previdenza professionale va ben oltre una forma di risparmio fiscalmente ottimizzata. Grazie alla rendita, essa offre agli assicurati una promessa e certezze sulle quali fare affidamento, la cui importanza deve essere rivalutata nei confronti del ritiro di capitale».

**Modelli flessibili sotto la lente**

L’esperto di questioni previdenziali Patrick Spuhler ha in seguito spiegato come l’aumento dei ritiri di capitale sia una delle regioni che hanno indotto le casse pensioni a offrire modelli di rendita flessibili. Dalla crisi finanziaria del 2008, le casse sono ben liete di sbarazzarsi degli assicurati e dei rischi derivanti dalla copertura delle loro rendite, «ma i loro conti non tornano quando a ritirare il capitale sono le persone sbagliate».

La cassa pensioni BVK offre, per esempio, un modello di protezione del capitale in caso di decesso dell’assicurato poco dopo il pensionamento: il capitale non ancora versato viene versato ai superstiti, applicando un tasso di conversione ridotto. Un altro modello della BVK prevede il versamento di una rendita iniziale superiore che, entro i 75 anni di età, scende sotto il livello normale e rimane poi costante. Un altro modello ancora prevede la riduzione della rendita per coniugi al di sotto del 60 per cento generalmente applicato, in cambio di una rendita di vecchiaia più elevata.

«Sono modelli che rispondono alle esigenze attuali degli assicurati – ha spiegato Sabine Nos-

sa, responsabile della previdenza della BVK – dato che vi sono molte più donne professionalmente attive». Questi modelli permettono di aumentare gli importi delle rendite versate dalla BVK. Richiedono un maggior impegno a livello di consulenza, ma gli oneri amministrativi hanno potuto essere contenuti dalla digitalizzazione applicata in altri campi.

Patrick Nasciuti, membro della direzione della cassa pensioni GastroSocial che conta circa 220 000 assicurati, ha per contro espresso un certo scetticismo nei confronti di questi modelli. Circa il 97 per cento dei loro assicurati ha un piano di previdenza corrispondente al minimo LPP e l’80 per cento sceglie oggi di ritirare il capitale, che risulta così protetto. L’offerta di complicate alternative sarebbe troppo impegnativa per la cassa e la renderebbe vulnerabile sul piano giuridico.

Eliane Albisser, direttrice di PK-Netz, si è invece dichiarata contraria a questi modelli, tramite i quali gli istituti di previdenza tentano unicamente di profilarsi. In realtà puntano solo a ridurre il numero di pensionati tra i loro assicurati, dando loro l’impressione di avere una possibilità di scelta. Se però molti assicurati trovano una soluzione vantaggiosa, approfittando anche di un vantaggio di conoscenze, ciò va immancabilmente a spese dell’assicurazione collettiva. Bisogna pure chiedersi se è veramente opportuno che lo Stato tolleri simili modelli e conceda facilitazioni fiscali, vista la possibilità di dover ancora intervenire a sostegno dei singoli nei loro ultimi anni di vita, quando questi hanno dilapidato tutto il loro capitale.



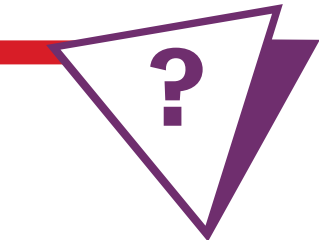
LA MONTAGNA MALEDETTA

François Graf / STRATES

Fino al XVI secolo, le autorità vietavano l’ascesa del Pilatus, che domina maestoso la città di Lucerna e il Lago dei Quattro Cantoni. La leggenda più vivace è quella dei draghi che avrebbero popolato la montagna e spaventato gli abitanti nel Medioevo. Alcuni

racconti parlano di draghi benevoli che avrebbero aiutato un ragazzino a uscire da una grotta. Dal 2021, una funivia panoramica a va e vieni collega la città di Kriens, nella periferia di Lucerna, a Fräkmüntegg. Qui è possibile cam-

biare e prendere la funivia «Dragon Ride» per raggiungere Pilatus Kulm, a 2132 metri. È possibile raggiungere la cima della montagna del Drago anche da Alpnachstad con il treno a cremagliera più ripido del mondo.



QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Dove Linus Looser, responsabile FFS Infra, ha ricevuto la risoluzione sulla carenza di personale qualificato?  
a. Alla scuola professionale per costruttori di binari di Sursee.  
b. Presso la sede centrale delle FFS a Berna-Wankdorf.  
c. Presso il Centro FFS per la tecnica ferroviaria di Hägendorf.
2. Cos'ha ricevuto Alexander Muhm dalla LPV?  
a. Una tazza con lo slogan delle FFS «Per il trasporto merci, la ferrovia».  
b. Un ceppo del freno.  
c. Una ganascia del freno.
3. Quale anniversario si festeggerà a Berna il 28 novembre?  
a. 25 anni della Carta contro la violenza nei trasporti pubblici.  
b. 40 anni della Commissione Donne del SEV.  
c. 40 anni di previdenza professionale.
4. L'associazione PK-Netz teme che nel 2° pilastro ...  
a. ...il prelievo di capitale sia agevolato fiscalmente rispetto alla rendita.  
b. ...il modelli di pensionamento flessibile indeboliscano la protezione collettiva.  
c. ...la consigliera federale Baume-Schneider riduca il tasso di conversione.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 2 dicembre 2025**;

**Per E-Mail:** [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)  
**Su internet:** [www.sev-online.ch/quiz](http://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 **buono FFS 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 13/2025: a/c/b/c**

Il buono libri del valore di 40 franchi è stato vinto da **Dominique Voeffray**, di **Massongex**, membro della sezione **PV Vallese**.

SULLE ORME DI ...

Aubin Ferrari, tecnico IS a transN e ultra-trailer



Yves Sancey  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

Quando incontro Aubin Ferrari, 28 anni, tecnico delle infrastrutture di sicurezza (IS) presso TransN, rimango subito colpito dal suo sorriso, dalla sua voce calma e dal suo modo molto rilassato di parlare del suo percorso professionale e sportivo. Se non l'avessi visto in un'intervista televisiva presentato come la stella nascente dell'ultra-trail, sarebbe difficile immaginarlo impegnato in gare estreme. Aubin ama anche mantenere un piede nel suo lavoro quotidiano sui binari.

Aubin Ferrari è originario di Chambéry, in Savoia, dove è cresciuto con suo fratello e sua sorella tra lago e montagne in una famiglia di insegnanti appassionati di escursioni e corse nella natura. Trascorreva anche molto tempo durante le vacanze dai nonni in montagna, nel Massiccio del Beaufortin. È dalla sua infanzia che deriva il suo piacere di camminare nella natura. La sua scuola combina studio e sport. All'età di 11 anni, Aubin inizia a praticare lo sci di fondo, che impara ad amare. Dai 15 ai 18 anni, trascorre la settimana al liceo come interno in una scuola per futuri sportivi. «Allora non pensavo affatto di diventare un professionista, ma mi piaceva passare ore all'aperto ad allenar-

mi. Non era stata una mia scelta praticare sport, ma alla fine non ho mai smesso dall'età di 11 anni. Sono poi passato allo sci, al biathlon e infine alla corsa».

«Fin da piccolo mi chiedevano cosa volessi fare da grande. Non ne ho mai avuto ideal», confessa. Ha semplicemente proseguito gli studi superiori adattati allo sport, studiando al contempo la distribuzione elettrica. «Logicamente, con questi studi, avrei dovuto lavorare in un ufficio come ingegnere. Ma avevo solo un desiderio: stare all'aria aperta!». Neolaureato nel settembre 2020, entra nel servizio elettrico della SNCF, dove lavora per due anni. Parallelamente, continua a praticare sport. Durante una gara in Svizzera, incontra Saskia, una volontaria che diventerà la sua compagna. Si candida quindi alla transN, l'azienda di trasporti pubblici di Neuchâtel, dove viene assunto nel 2022 nella manutenzione ferroviaria.

La sua giornata inizia presto, verso le 06.45 a Serrières, all'ingresso ovest di Neuchâtel. Insieme ai colleghi, si dividono i compiti della giornata. «Poi andiamo sul campo e facciamo la manutenzione di questi impianti». Spesso lavora in coppia, a volte in trio. Il suo lavoro consiste nel controllare gli impianti. Questo permette di garantire la sicurezza degli automobilisti ai passaggi a livello e la sicurezza dei treni, rendendo impossibile qualsiasi incrocio sul binario unico o evitando che un treno ne raggiunga un altro. I

segnali consentono l'arresto automatico di un treno. Appena arrivato alla transN, incontra Giorgio, un collega che lo iscrive al SEV. «Il sindacato? Venendo dalla Francia, era naturale!», ride. «Circa un anno fa sono entrato nel comitato per rappresentare il piccolo reparto tecnico. Le discussioni con la direzione sono costruttive». Perché iscriversi al sindacato? La risposta è immediata: «Perché più membri ci sono, più forza abbiamo per far valere i nostri diritti. Avere persone che ci sostengono dà forza al sindacato. Mi sento anche più integrato nell'azienda perché capisco le preoccupazioni dei colleghi».

Come concilia il suo lavoro con l'impegnativo allenamento per l'ultra-trail, ovvero la corsa su lunghe distanze in ambiente naturale, che richiede grande resistenza e resistenza? Il più delle volte va tutto bene, spiega, avendo orari piuttosto regolari, tranne alcuni fine settimana intensi, quando una linea è bloccata per lavori importanti. Bisogna essere presenti il venerdì fino a tardi e la domenica. Con il servizio di reperibilità, una volta ogni due mesi, è costretto a girare intorno a casa, il che non è l'ideale. «Il lavoro notturno è il più faticoso per il recupero, ma rimane eccezionale e mi organizzo facilmente con i miei colleghi. Quindi posso dire che non ho problemi tra il lavoro e lo sport».

Da qualche tempo, i suoi risultati sportivi stanno sconvolgendo il suo equilibrio. Moltiplica le gare e le prestazioni. Per la gente comune, i 17

chilometri di Morat-Friburgo o i 20 chilometri di Losanna rappresentano già una prova impegnativa. Aubin, invece, ne fa sei o otto, ovvero più di 170 km di corsa in 22 ore e mezza per l'Ultra-Trail del Monte Bianco (UTMB), la mitica gara che lo fa sognare e che si svolge alla fine di agosto.

Nel 2024 si è classificato 14° in questa gara, una prestazione eccezionale in cui ha provato tutte le emozioni possibili: stress, euforia, solitudine, calma, stanchezza e dubbi. «Una vita in 24 ore», riassume. Naturalmente, ciò richiede una preparazione molto intensa, in inverno, durante la bassa stagione, ma anche in estate con lunghi periodi di allenamento. Ha ridotto il suo carico di lavoro dal 100 all'80% e poi al 50% a partire dal 1° gennaio 2026.

Il ritiro quest'estate dall'UTMB a causa delle condizioni meteorologiche estreme, in particolare la neve e il freddo che non sopporta troppo, non ha intaccato la sua voglia di competere. «Anche se lotto più per battere il mio tempo di gara che per battere gli altri», precisa. È necessario diventare più professionisti per competere ad armi pari con i migliori, come Kilian Jornet? L'idea è questa, ma Aubin, saggio, continua a fare il lavoro che ama, che gli permette di garantirsi una stabilità finanziaria e di mantenere i piedi per terra. Più che le sue prestazioni, sono la sua umanità e la sua semplicità ad averci colpito. Lo seguiremo quindi verso nuove vette e avventure.

BUONE E CATTIVE NOTIZIE

Bertschy

