



SEV N.1

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



PROSPETTIVE 2025

Scegliamo il binario migliore

Editoriale di Matthias Hartwich,
Presidente del SEV



p.3

Benvenuti nel nuovo anno. Ci siamo lasciati alle spalle un 2024 impegnativo, ricco di attività e di grandi successi. È probabile che l'anno appena iniziato ci richiederà altrettanti sforzi: dobbiamo rinegoziare diversi CCL, ci aspettano attività e dibattiti impegnativi e molti altri temi importanti da affrontare ogni giorno.

Da un lato, continua la nostra lotta per ottenere un finanziamento adeguato per il trasporto pubblico; i progetti di riduzione dei costi voluti dalla Confederazione, elaborati dal Gruppo Gaillard e che indebolirebbero in modo massiccio il trasporto pubblico, sono tutt'altro che fuori discussione. Dobbiamo pertanto rimanere vigili.

Vogliamo anche continuare e rafforzare la nostra campagna contro la violenza nei confronti

delle colleghe e dei colleghi su treni, autobus, tram e imbarcazioni. Sarà il nostro tema principale quest'anno. Vogliamo anche ricordare che il SEV ha lanciato 25 anni fa la «Carta per il miglioramento della sicurezza nei trasporti pubblici»: a novembre celebreremo questo anniversario e riteniamo di dover fare ulteriori progressi su questo fronte.

Quest'anno si tratterà anche di definire le relazioni della Svizzera con i suoi vicini europei. E questo è particolarmente importante per noi come Sindacato del personale dei trasporti, perché non permetteremo che i nostri colleghi e le nostre colleghe paghino il prezzo dell'apertura del trasporto ferroviario internazionale di passeggeri. Noi sosteniamo questa posizione.

Quest'anno uno degli eventi più

importanti per il SEV sarà indubbiamente il nostro Congresso, che si terrà a Berna il 12 e 13 giugno (vedi a pagina 7). L'obiettivo non è solo quello di tracciare un bilancio dei risultati raggiunti, ma anche di definire il percorso che porterà il SEV a rimanere forte e a diventare ancora più forte. Anche in futuro vogliamo continuare a essere la voce chiara e decisa del personale che si muove sulla strada, sulla ferrovia, sull'acqua e negli aeroporti. Il Congresso eleggerà o confermerà anche i nuovi dirigenti, in particolare il Comitato SEV e la Direzione sindacale, definirà le nostre posizioni e determinerà così il corso dell'organizzazione per i prossimi quattro anni.

Auguro al SEV un anno positivo e di successo. E a tutti i nostri membri, amici e amiche salute, felicità e pace.

Parità

Sibylle Lustenberger sulle sfide della Commissione Donne.

2

Salari

Molti risultati positivi nelle trattative nonostante le condizioni difficili.

4

Navigazione

Un anno ricco di eventi per il personale dei laghi svizzeri.

5

TransN

Il 15 gennaio, l'azienda di trasporti di Neuchâtel ha annunciato le immediate dimissioni del direttore e una "profonda riorganizzazione" per risanare le finanze. Per il SEV è chiaro che questo non deve essere il pretesto per peggiorare le condizioni di lavoro e di occupazione, soprattutto dopo che alla fine dell'estate l'orario era stato ridotto a causa della mancanza di autisti e di molti casi di malattia, come già avvenuto nel 2022 e nel 2023. Inoltre, la direzione aveva promesso di assumere più personale e di impegnarsi per migliorare gli orari di lavoro.

RegionAlps

La direzione della ferrovia regionale vallesana, che appartiene per il 70% alle FFS, per il 18% a Transports de Martigny et Régions SA e per il 12% al Canton Vallese, il 16 dicembre ha ricevuto una petizione da una delegazione del SEV, firmata da gran parte dei macchinisti.



In essa si chiedeva una vera e propria trattativa salariale all'inizio dell'anno. Poiché la direzione non ha risposto, il SEV si è rivolto al tribunale arbitrale. Il personale chiede un'armonizzazione con i salari delle FFS, poiché i requisiti del personale di locomotiva di RegionAlps sono attualmente gli stessi delle FFS.

TPG

Dopo anni di conflitti sociali presso i TPG, le relazioni tra le parti sociali sembrano essersi calmate. Il motivo principale è che la direzione dell'azienda sta finalmente riconoscendo che i sindacati hanno una voce legittima. L'esempio recente più convincente è senza dubbio l'indicizzazione completa dei salari per il 2025, richiesta da SEV e concessa dall'azienda. Sono bastate due sessioni di trattative perché le argomentazioni del SEV convincessero il consiglio di amministrazione a indicizzare i salari all'indice di riferimento di Ginevra (1,05%). A differenza degli anni 2022-2024, non è stato necessario scatenare una prova di forza (cfr. lo storico sciopero del 2022). «Speriamo che l'arrivo del nuovo direttore generale favorisca il dialogo e il partenariato sociale torni a esistere», afferma Aurélie Lelong, sindacalista SEV responsabile del dossier Tpg.



SIBYLLE LUSTENBERGER, NUOVA SEGRETARIA SINDACALE

In difesa dei diritti delle donne SEV

Eva Schmid
eva.schmid@sev-online.ch

Lo scorso 1° settembre, Sibylle Lustenberger ha assunto la carica di segretaria sindacale per le donne e la formazione al SEV. L'antropologa sociale si impegna per la parità di genere nel mondo del lavoro. Nel prossimo anno, non solo festeggerà il 40° anniversario della Commissione donne, ma continuerà a portare avanti questioni fondamentali come la conciliabilità tra vita privata e lavoro e la lotta contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Il 28 novembre 2025, la Commissione Donne del SEV celebrerà il suo 40° anniversario. L'evento è un'occasione per ripercorrere i cambiamenti dei ruoli di genere e per promuovere il dialogo tra le donne del passato e del presente. Sibylle Lustenberger non vede l'ora di partecipare alla giornata di commemorazione per l'anniversario e spiega: «Insieme, possiamo avviare i prossimi passi verso la parità e migliori condizioni di lavoro per le donne». L'evento darà spazio anche a una panoramica storica e consentirà alle pioniere dei primi tempi di dire la loro. L'obiettivo è costruire un ponte con le donne di oggi per guardare al futuro della Commissione Donne.

Tema chiave: conciliabilità

Un tema fondamentale per la Commissione Donne è la conciliabilità vita privata-lavoro, che si avverte in modo particolare nel lavoro a turni. Sebbene un sondaggio nazionale condotto dal SEV nel 2024 sulla conciliazione vita-lavoro nel lavoro a turni abbia mostrato dei progressi, il 60% degli /delle intervistati/e si sente ancora confrontato con gli ostacoli esistenti. «Siamo ancora lontani dal punto in cui vogliamo arrivare», commenta Sibylle Lustenberger. La conciliabilità rimane quindi uno dei temi principali della Commissione Donne. Un'altra preoccupazione fondamentale è il congedo maternità prenatale e la prevista campagna di sensibilizzazione contro la violenza sessuale sul posto di lavoro. All'ordine del giorno anche la questione di un migliore riconoscimento delle "competenze femminili" e del-

la loro rappresentazione nel sistema salariale e - in relazione al SEV - una rappresentanza più equilibrata dei due generi nelle strutture sindacali. La Commissione Donne sta lavorando intensamente su questi temi e presenterà una o due proposte al Congresso SEV 2025.

Lotta contro le molestie sessuali

Accanto alla conciliazione vita privata-lavoro, la Commissione Donne del SEV si concentra anche sulla lotta contro le molestie sessuali sul posto di lavoro, una causa che sta molto a cuore a Sibylle Lustenberger. Uno studio pubblicato nel dicembre 2024 dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo e dalla Segreteria di Stato dell'economia mostra cifre allarmanti: un terzo dei dipendenti ha già subito molestie sessuali sul posto di lavoro, con una percentuale di donne nettamente superiore a quella degli uomini (44%). Lo studio conferma inoltre che, sebbene molte aziende prendano sul serio il problema, non dispongono delle conoscenze giuridiche e delle strutture necessarie per intervenire in modo efficace.

Questo vale anche nel settore dei trasporti pubblici. Sibylle Lustenberger fa riferimento alle esperienze delle macchiniste delle FFS che hanno denunciato le molestie nei media. A suo avviso, l'attuazione di una politica vincolante di tolleranza zero è una priorità: ogni azienda deve introdurre regole chiare contro le molestie sessuali e applicarle in modo coerente. I/le dipendenti devono sapere che possono denunciare le molestie senza temere conseguenze. Per raggiungere questo obiettivo, non solo le donne ma anche gli uomini devono svolgere un ruolo attivo nella lotta contro la violenza e la discriminazione sul posto di lavoro. «È importante che anche gli uomini mostrino solidarietà e agiscano come alleati», sottolinea la sindacalista e presenta subito un'idea: un gruppo di dialogo composto da membri del sindacato maschile potrebbe promuovere la consapevolezza del problema all'interno del SEV e rafforzare la solidarietà con le colleghe.

Insieme per il progresso

La Commissione Donne del SEV lavora per

migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro e i diritti delle donne. «Nonostante i progressi, esistono ancora numerose disuguaglianze, ad esempio per quanto riguarda la retribuzione, la conciliazione vita privata-lavoro e l'assistenza in caso di discriminazione e violenza», precisa Sibylle Lustenberger, a sua volta madre di un bambino di 9 anni. Per lei la cooperazione tra i sindacati è una leva per ottenere miglioramenti. La Commissione femminista dell'Unione sindacale svizzera (USS), in cui sono rappresentate anche le donne del SEV, ha un ruolo importante. In questa commissione c'è un vivace scambio tra i gruppi professionali e le forze vengono messe in comune. La solidarietà e il coordinamento vengono utilizzati per decidere come procedere, sia per quanto riguarda le richieste alle aziende, sia per quanto riguarda le rivendicazioni all'indirizzo della politica.

Gli incontri di scambio nel quadro dell'accordo «Women in Rail» rappresentano un altro ambito di discussione. Dalla conclusione dell'accordo a livello europeo nel 2021, i responsabili delle pari opportunità di SEV, FFS e BLS si incontrano regolarmente per discutere le misure volte ad aumentare la percentuale di donne nel settore ferroviario e per sfruttare le sinergie. Sibylle Lustenberger sottolinea i vantaggi dell'accordo: «L'aumento della percentuale di donne può essere raggiunto solo attraverso un'efficace politica di parità di genere da parte delle aziende; per questo il coinvolgimento e la collaborazione delle donne del SEV sono fondamentali». Tuttavia, c'è ancora un po' di strada da fare per attuare l'accordo «Women in Rail».

Appello per un futuro più giusto

Sibylle Lustenberger e la Commissione Donne del SEV continuano a lavorare instancabilmente per i diritti delle donne. «Il movimento sindacale deve continuare ad agire con determinazione e solidarietà per rafforzare i diritti delle donne e lottare per un futuro più giusto», conclude l'autrice. Nei prossimi anni la Commissione Donne continuerà a svolgere un ruolo centrale nel promuovere i cambiamenti necessari nel mondo del lavoro, non solo per i diritti delle donne, ma anche per una società basata sulla solidarietà.

ACCORDO SVIZZERA-UE

Il SEV resta scettico

Michael Spahr/USS
michael.spahr@sev-online.ch

Poco prima di Natale, il Consiglio federale ha dichiarato concluso l'accordo tra la Svizzera e l'UE sul traffico ferroviario internazionale viaggiatori. In generale, il SEV accoglie con favore l'espansione del trasporto ferroviario internazionale di passeggeri (TIV) e la cooperazione con l'UE. Tuttavia, vede grandi rischi in un cambiamento di sistema. L'apertura del mercato all'UE deve essere accompagnata e mitigata da misure di protezione specifiche per i ferrovieri. L'Unione sindacale svizzera (USS) critica l'accordo.

Il 20 dicembre, il Consiglio federale ha annunciato la conclusione dei negoziati tra la Svizzera e l'UE, che dovrebbero concludersi formalmente nella primavera del 2025. Tuttavia, i dettagli, in particolare per quanto riguarda il trasporto via terra e la protezione dei salari, non sono ancora noti. Di conseguenza, sia il SEV che gli altri sindacati dell'USS rimangono scettici. Allo stesso tempo, il SEV rimane fedele alla sua posizione di non opporsi in generale alle trattative per garantire la tutela del personale in caso di apertura del TIV.

Il SEV è favorevole all'espansione dei collegamenti ferroviari internazionali, ma preferibilmente nell'ambito del collaudato sistema di coo-

operazione. Il SEV rimane scettico nei confronti di un possibile cambiamento di sistema che sostituisca la cooperazione con la concorrenza. Ciò comporta il rischio di un peggioramento della qualità per i clienti e di dumping in termini di condizioni di lavoro. Il TIV dovrebbe quindi continuare a essere gestito in cooperazione.

Il personale non dev'essere penalizzato in caso di apertura

Se l'accordo con l'UE porta a un'apertura del mercato, il SEV chiede che vengano adottate misure per attenuare l'impatto sul personale interessato. L'opzione più sicura sarebbe quella di applicare direttamente e imperativamente le norme del contratto collettivo di lavoro svizzero (CCL) al personale impiegato in Svizzera. Una regolamentazione che si limiti alle sole condizioni minime sarebbe inaccettabile per il SEV. Inoltre, devono essere previste soluzioni praticabili per i controlli, sia nella concessione delle licenze, sia nell'esercizio quotidiano in loco.

L'apertura del mercato del TIV comporta rischi che potrebbero mettere a repentaglio il sistema svizzero e compromettere la consueta qualità e l'abitudine di qualità e affidabilità del trasporto ferroviario nazionale. In particolare, l'assegnazione di tracce a terzi o l'accesso incontrollato di terzi alle tracce in Svizzera metterebbe a rischio l'intero sistema di trasporto a lunga percorrenza e regionale, nonché i servizi cadenzati. Per il SEV, questo rappresenterebbe un «no go».



FOTOMONTAGE MICHAEL SPAHR

Il Sindacato del personale dei trasporti si oppone a una tale intesa.

USS: risultato dei negoziati insufficiente

L'Unione sindacale svizzera (USS) critica l'accordo con l'UE, a cui il Consiglio federale ha dato il via libera. Secondo le informazioni attualmente disponibili, la protezione dei salari sarà smantellata e il servizio pubblico sarà indebolito. L'USS esaminerà nel dettaglio il testo finale dell'accordo e deciderà quali azioni intraprendere in occasione dell'assemblea straordinaria dei delegati del 31 gennaio 2025. L'USS chiede al Consiglio federale la massima trasparenza sul contenuto dell'accordo.

Con un tale accordo, sarà molto più difficile garantire il rispetto dei salari svizzeri. Poiché per la Svizzera è molto difficile riscuotere multe (sanzioni contrattuali) al di fuori dei propri confini, attualmente le aziende di vari settori devono fornire una garanzia (deposito di una cauzione). Questo non è incluso nell'accordo. La «garanzia in caso di recidiva» prevista è invece una farsa e, per i motivi più disparati, non avrà praticamente alcun effetto pratico. Allo stesso modo, il «divieto di offrire servizi» non è più garantito. Oggi i Cantoni vietano ogni anno a circa 600 - 1000 aziende di lavorare in Svizzera, perché si rifiutano di collaborare con le autorità o perché pagano salari troppo bassi. Un altro problema importante è che l'accordo impegna la Svizzera ad adottare le regole europee sui costi.

In futuro, le spese di vitto e alloggio delle persone distaccate dal datore di lavoro saranno prese in considerazione solo sulla base delle norme del Paese di origine. Questo nonostante il costo della vita in Svizzera sia uno dei più alti d'Europa. Infine, la riduzione del periodo di notifica per i lavoratori distaccati da 8 a 4 giorni complicherà le attività di monitoraggio, come confermato da un test pilota condotto a Basilea Città e Basilea Campagna.

L'accordo avrà anche effetti negativi sui servizi pubblici, costringendo la Svizzera a liberalizzare la sua efficiente fornitura di energia elettrica e mettendo in discussione la collaudata cooperazione con le compagnie ferroviarie dei Paesi limitrofi per il trasporto internazionale di passeggeri.

Assemblea straordinaria dei delegati a gennaio

Dell'accordo si conoscono solo le grandi linee. Per rispondere alle domande ancora aperte, sarebbe necessario studiare le disposizioni precise. L'USS ha sempre sostenuto l'apertura della Svizzera verso l'UE, a condizione che i lavoratori ne traggano beneficio e i salari siano garantiti. Analizzerà il testo dell'accordo nel dettaglio, in modo che l'assemblea dei delegati prevista per il 31 gennaio 2025 possa prendere una decisione informata sulle azioni da intraprendere. L'USS si aspetta che il Consiglio federale fornisca le informazioni necessarie.

MATTHIAS HARTWICH risponde

Il trasporto pubblico gratuito è costoso

Alcuni Cantoni e Comuni stanno realizzando progetti con servizi di trasporto pubblico gratuiti. Qual è la posizione del SEV su questi progetti?

Per il SEV, è indiscutibile che la popolazione debba essere incoraggiata a utilizzare i trasporti pubblici invece del trasporto privato motorizzato. È indiscutibile che se la Svizzera vuole raggiungere l'obiettivo di zero emissioni di CO₂, il trasporto pubblico deve essere potenziato. Secondo il SEV, il trasporto pubblico gratuito non è il modo giusto per raggiungere questo obiettivo. Al contrario, è foriero di rischi. I costi sostenuti per la sua fornitura rimangono invariati. Si pone quindi la domanda: «Chi paga il conto?». Ciò significa che, nel peggiore dei casi, il trasporto pubblico gratuito va a scapito del personale e dell'utenza.

Bisogna saperlo: oggi, circa il 60% dei trasporti pubblici in Svizzera è finanziato dai contributi dei clienti. Ciò equivale a circa 7,5 miliardi di franchi all'anno in

tutta la Svizzera. Se anche questo importo deve essere finanziato con fondi pubblici, questo denaro verrà a mancare altrove. Ciò scatena inevitabilmente nuove battaglie politiche sulla distribuzione. Poiché gran parte di questo denaro copre gli stipendi del personale, si teme che la gratuità dei trasporti pubblici comporti una forte pressione sui salari e sulle condizioni di lavoro del personale.

La pressione sui costi è un altro elemento che alimenta il mulino dei turbo liberalizzatori. Questi ultimi chiederanno certamente che vengano bandite gare d'appalto per i servizi di trasporto, al fine di trovare l'offerta più economica. Tuttavia, tali gare non sono mai nell'interesse del personale. In genere, quindi, il denaro esce dal sistema anziché entrarvi. Questo potrebbe essere compensato solo da un peggioramento dei servizi o delle condizioni di lavoro. Ma a cosa serve il trasporto pubblico gratuito se poi vengono offerti meno collegamenti, peggiorano la qualità e la sicurezza e vengono messe sotto pressione le condizioni di lavoro del personale?



Nel 2024, la sindacalizzazione al SEV è andata bene. **Con 1.914 nuove adesioni, il SEV ha registrato un numero di nuovi membri quasi pari a quello dell'anno precedente** (2023: 1.923). Circa il 70% delle nuove adesioni è stato reso possibile dai membri. Anche nel 2025, i membri SEV che porteranno l'adesione di tre o più nuovi membri saranno inclusi nel programma "migliori reclutatori" e riceveranno altri premi. Il SEV ringrazia tutti i suoi membri per il loro impegno.

Poco prima di Natale e senza preavviso, **DB Cargo Schweiz ha licenziato il 20% del personale a Muttenz (BL)**, compresi due membri dei rappresentanti dei lavoratori. Nove licenziamenti scandalosi: il datore di lavoro resta deliberatamente sotto alla soglia dei 10 dipendenti. Altrimenti, la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sarebbe stata obbligatoria. La motivazione addotta, ossia la perdita di un importante cliente, è pretestuosa, poiché l'azienda ha guadagnato clienti nello stesso periodo.



Chiunque ottenga almeno 8 nuovi membri sarà invitato all'evento SEV «migliori reclutatori».

MICHAEL SPAHR

TRATTATIVE SALARIALI

L'obiettivo è aumentare il potere d'acquisto



Il nuovo team salariale del SEV: Marcel Burmeister, Charlotte Gabriel e Michael Buletti (da sinistra a destra).

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Come ogni anno, il SEV ha condotto intense trattative salariali in circa 70 imprese di trasporto e ha già concluso la maggior parte di esse. Di seguito puoi leggere come funzionano le trattative, quali sfide hanno dovuto essere superate nelle ultime trattative e come si sono ottenuti i singoli risultati.

Il fatto che il SEV conduca annualmente trattative salariali con le imprese di trasporto è solitamente dovuto a una clausola corrispondente nei rispettivi contratti collettivi di lavoro (CCL). A seconda dell'azienda, questi accordi contengono anche criteri su cui si basano le trattative salariali, come la considerazione dell'andamento del costo della vita, della situazione economica e finanziaria dell'azienda o della situazione attuale del mercato del lavoro.

Questi criteri devono essere presi in considerazione nella definizione delle rivendicazioni salariali. Le rivendicazioni salariali del SEV vengono stabilite dalle assemblee del personale o, nelle aziende più grandi, da comitati composti da membri delegati. Alle FFS, ad esempio, si tratta del Comitato CCL con i delegati di tutte le sottofederazioni; alla BLS è il Comitato centrale. Le rivendicazioni salariali vengono poi sottoposte ai/alle segretari/e sindacali competenti come mandato negoziale e presentate alla rispettiva azienda prima delle trattative.

Dopo una serie di cicli di negoziazione tra le parti sociali, un risultato può essere presentato alle stesse assemblee generali o ai comitati per l'approvazione (o il rifiuto). È molto raro che le parti sociali non riescano ad accordarsi su un risultato. In questo caso, molti CCL prevedono la possibilità di ricorrere a un tribunale arbitrale, che elaborerà una proposta

di accordo o prenderà una decisione vincolante.

Trattative 2025

Michael Buletti, che fa parte del nuovo team salariale del SEV, è ampiamente soddisfatto dei risultati delle trattative salariali di quest'anno. «Le trattative salariali sono state impegnative a causa della situazione finanziaria ancora tesa di molte aziende», riassume il segretario sindacale del SEV. «Un aspetto positivo è che l'inflazione attuale al momento delle trattative (secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo, IPC) è stata presa in considerazione in quasi tutti i risultati. Tuttavia, il SEV non è stato spesso in grado di farsi valere per quanto riguarda l'inflazione accumulata, che ha portato a una contrazione complessiva dei salari reali». Il rincaro accumulato si verifica quando l'inflazione non è stata completamente compensata nelle trattative salariali degli anni precedenti. Di norma, il SEV ha chiesto di compensarlo con le misure salariali del 2025. Purtroppo, questo non è stato raggiunto dappertutto. «Dobbiamo pensare a come affrontare la questione in futuro», ha proseguito Buletti. «Perché, a conti fatti, il potere d'acquisto si è ulteriormente ridotto».

I risultati delle trattative spesso includono pagamenti una tantum (gratifiche), di cui generalmente beneficiano tutte le maestranze e che, a seconda dell'importo, possono aumentare il potere d'acquisto nel breve periodo. Tuttavia, come suggerisce il nome, si tratta di pagamenti una tantum e non rappresentano una misura salariale sostenibile.

In un numero impressionante di trattative durante questa tornata salariale, le parti sociali hanno deciso di aumentare anche le gratifiche. Sebbene in alcuni casi ne possano beneficiare solo singoli gruppi di personale, si tratta comunque di una misura che ha un effetto duraturo e che in linea di

principio il SEV accoglie con favore.

Anche i finanziamenti necessari per i sistemi salariali facevano parte di molti pacchetti negoziali. Alle FFS, tuttavia, non sono sufficienti per realizzare gli aumenti previsti dal CCL (vedi anche il riquadro).

Panoramica di alcuni risultati

- **FFS/FFS Cargo:** le parti sociali hanno concordato l'1,5% della massa salariale per misure salariali sostenibili; lo 0,8% per aumenti salariali generali per compensare l'inflazione e lo 0,7% per aumenti salariali individuali in linea con lo sviluppo salariale in conformità con il sistema salariale del CCL. Inoltre, tutti i dipendenti riceveranno un pagamento una tantum di 500 franchi svizzeri nel gennaio 2025, o 250 franchi svizzeri per i dipendenti che lavorano meno del 50%.

- **SBB Cargo international:** aumento generale dei salari dello 0,8% e pagamento una tantum di 800 franchi.

- **BLS:** misure salariali complessive pari al 2,2% della massa salariale; adeguamento all'inflazione o aumento generale dei salari dello 0,8%, aumento delle indennità di vitto di 2 franchi ciascuna (pari allo 0,2%), aumenti individuali dello 0,9% in base al sistema salariale, pagamento una tantum di 300 franchi - per i dipendenti a tempo pieno; versamento adeguato in base al livello di occupazione (0,3%). Inoltre, ulteriore sviluppo ed incremento dell'assegno per la cura dei figli della BLS.

- **RBS:** adeguamento all'inflazione dello 0,6% (secondo l'IPC a ottobre 2024) e aumento dei salari reali dello 0,4%; inoltre, l'1% del totale dei salari per gli aumenti individuali, l'aumento del bonus domenicale a 11 franchi e un nuovo compenso per le prestazioni tripartite di 8 franchi.

- **MGB:** Aumento generale dei salari dell'1%. Inoltre, l'1% della massa salariale è disponibile per au-

menti salariali individuali, che aumenteranno la massa salariale totale del 2% nel 2025.

- **Zentralbahn:** aumento generale degli stipendi di 1.040 franchi (80 franchi al mese) per tutti i dipendenti con un livello di occupazione del 100 per cento. Un ulteriore 0,8% della massa salariale per gli aumenti individuali.

- **Südostbahn:** la massa salariale aumenterà complessivamente dell'1,4%, composta da una quota di aumenti salariali straordinari e strutturali dello 0,14%, dallo 0,98% per il sistema salariale e dallo 0,28% per la salvaguardia del potere d'acquisto.

- **Login:** 0,9% di aumenti salariali generali, 0,6% di aumenti salariali individuali. Il massimo delle fasce salariali sarà aumentato dello 0,9%. Inoltre, Login concede un bonus di rendimento individuale pari allo 0,5% della massa salariale.

- **Schiffahrtsgesellschaft Vierwaldstättersee:** pacchetto salariale pari al 5,2 per cento del monte salari; componente di esperienza 0,8 per cento, componente di rendimento 0,2 per cento, adeguamento all'inflazione 0,8 per cento, aumento del tasso forfettario domenicale da 55 a 65 franchi (0,3 per cento), bonus di 2.000 franchi per il 2024 (2,4 per cento) netti e assicurati, adeguamento degli esami di funzioni dello 0,7 per cento.

- **Rhätische Bahn AG:** adeguamento all'inflazione dello 0,8% (incluso l'aumento delle fasce salariali), 1,1% individuale per il sistema salariale, premio di 750 franchi (BG 51-100%) / 375 franchi (BG 21-50%) / 150 franchi fino al 20% di occupazione.

- **Aargau Verkehr AG:** compensazione del rincaro dell'1,3%, aumento del bonus notturno e domenicale di 1 franco, aumento dell'indennità per gli interventi straordinari di 10 franchi a 40 franchi e conseguente estensione del termine di retribuzione da 48 a 72 ore, riduzione della trattenuta per l'assicura-

zione d'indennità giornaliera di malattia dello 0,319%.

- **SWISS:** Tutti i dipendenti ricevono un aumento dello stipendio base del 2% o di almeno 100 franchi al mese (x13) per i dipendenti a tempo pieno. Il minimo e il massimo di tutte le fasce salariali, comprese le curve salariali tecniche, saranno aumentate di conseguenza. Non sono state concordate misure salariali individuali. Al di fuori dell'accordo, tutti i dipendenti hanno ricevuto un bonus una tantum di 2.000 franchi svizzeri con lo stipendio di dicembre 2024 (per un carico di lavoro del 100%).

- **CGN:** compensazione IPC completa (ottobre 2023/2024 del 90%) 0,54% e IPAM 1% (0,45%), ossia un totale dell'1% + la seconda metà del nuovo sistema salariale ~7,5%.

- **MOB:** aumento di 40 franchi per 13 (calcolo dell'IPC su un salario medio di 6500 Fr aumentato di 1.-); sistema di progressione salariale secondo CCL.

- **Les Mouettes:** il CCL prevede l'indicizzazione automatica dei salari. Quest'anno, sulla base dell'indice di Ginevra, ammonta allo 0,6%.

- **TL:** compensazione dell'IPC dello 0,7%.

- **TPF:** piena compensazione al rincaro dello 0,6% (secondo IPC di ottobre 2024).

- **TPG:** indicizzazione dell'1,05%, in conformità con gli specifici metodi di calcolo di Ginevra. Da quest'anno viene utilizzato come riferimento l'indice IPC di agosto.

- **Subappaltatori TPG:** nessuna indicizzazione, ma la questione è in discussione nelle attuali negoziazioni del CCL

- **Travys:** piena compensazione IPC 0,7% (23-24 novembre) + sistema salariale come da CCL 1,5%.

- **TransN:** piena compensazione dell'IPC 0,7% (23-24 novembre) + secondo sistema salariale 2,2%.

FFS - Limitazione degli aumenti salariali

Con questo accordo salariale presso FFS e FFS Cargo, il SEV ha potuto compensare il rincaro (secondo l'IPC a partire da settembre 2024) e allo stesso tempo garantire i fondi per uno sviluppo salariale sostenibile dei colleghi e delle colleghe. Tuttavia, l'1,1% richiesto dal SEV sarebbe stato necessario per gli aumenti salariali in conformità al sistema salariale, che non è stato possibile raggiungere completamente durante le trattative. Le FFS hanno concesso solo lo 0,7% per gli aumenti individuali.

L'articolo 82 del CCL FFS / FFS Cargo definisce un intervallo salariale tra il valore base e il valore massimo per ogni livello di esigenza. Una cosiddetta linea di riferimento nella visualizzazione SAP Fiori, che va dal valore base (minimo) al massimo della fascia salariale, serve da guida per lo sviluppo dei salari. Dal punto di vista del SEV, l'obiettivo è che i salari

si sviluppino lungo questa linea di controllo. Questo obiettivo non sarà raggiunto con l'attuale risultato salariale del 2025. La differenza esistente può diventare evidente nella visualizzazione SAP Fiori come una deviazione dalla linea di riferimento. Per i colleghi e le colleghe più giovani, in particolare, questo rallenterà la loro progressione.

Durante le trattative, il SEV ha dato priorità alla compensazione completa del rincaro, perché tutti ne avrebbero beneficiato e anche le fasce salariali sarebbero state aumentate. Il margine di manovra finanziario delle FFS non era evidentemente sufficiente a garantire le risorse finanziarie necessarie per gli aumenti salariali oltre all'adeguamento al rincaro. Nelle prossime trattative salariali dell'autunno 2025, il SEV si concentrerà sul recupero delle carenze del sistema salariale.

GIORNATA DEL SETTORE NAVIGAZIONE

«IA» sui laghi svizzeri

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

In che modo l'apprendimento automatico (intelligenza artificiale) potrebbe aiutare le compagnie di navigazione ad affrontare il cambiamento climatico? Perché i molluschi disturbano la tabella di marcia? Perché anche i CCL sono estremamente importanti per il settore della navigazione? I rappresentanti del settore hanno discusso di queste domande a Lucerna.

Come negli anni precedenti, i membri SEV del settore navigazione si sono incontrati a bordo di un'imbarcazione del Lago dei Quattro Cantoni. Sulla «MS Flüelen», Flavio Schulze e Manuel Pinto da Costa Silva hanno animato la vivace giornata di settore del 15 gennaio.

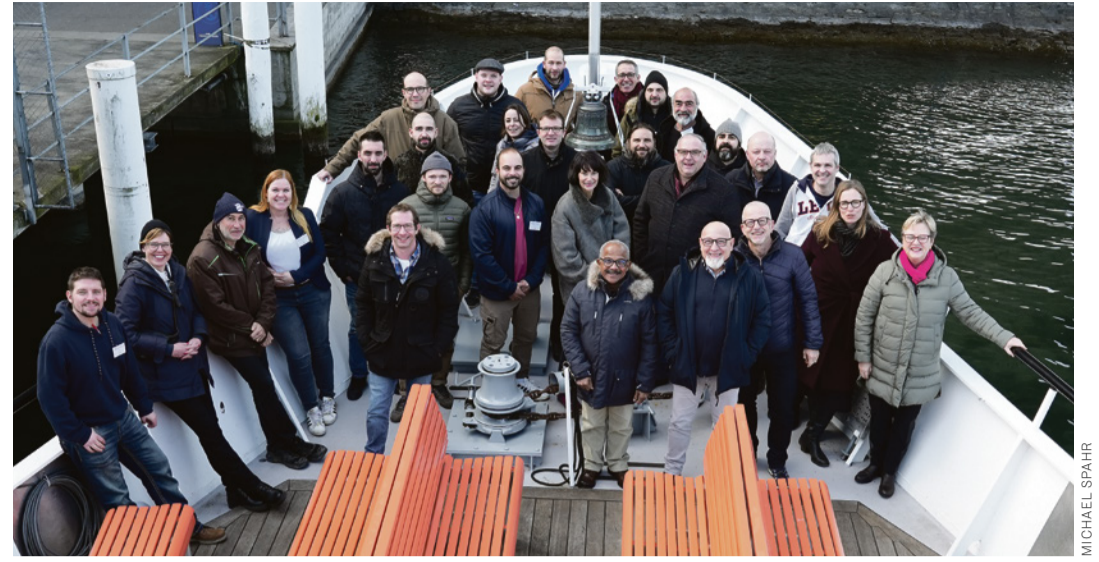
«Avete sempre il sorriso sulle labbra», ha affermato Gilbert D'Alessandro, Presidente centrale della VPT, nel suo discorso di benvenuto. «Una delle ragioni di questi volti felici è sicuramente l'alto livello di sindacalizzazione in molte compagnie di navigazione», ha sottolineato. Secondo i dati della VPT, nel 2024 il grado di sindacalizzazione è ulteriormente aumentato. Gilbert D'Alessandro ha invitato i presenti a partecipare attivamente al Congresso SEV del 12 e 13 giugno. La vicepresidente del SEV Valérie

Boillat ha parlato in modo poetico del salvataggio del battello «Simplon» sul lago Lemano da parte del personale: «Nelle acque tempestose, a causa anche all'indifferenza politica e agli errori di gestione, è toccato agli uomini prendere i remi e preservare quel gioiello galleggiante, ovvero il «Simplon». L'affondamento della nave a marzo è stato probabilmente l'evento più importante dell'anno scorso per la navigazione svizzera».

L'organizzazione sindacale paga

Anche altre storie raccontate dai presenti sono ricche di episodi. Ad esempio, i due colleghi della compagnia di navigazione dell'Untersee e del Reno hanno spiegato che le cozze hanno interrotto il traffico marittimo tra Sciaffusa e Kreuzlingen per circa dieci giorni. Una morena di sabbia, pietre e soprattutto cozze (autoctone) hanno bloccato il canale di navigazione lo scorso agosto. È stato necessario dragarlo per consentire alle imbarcazioni di tornare a navigare. La causa di questo fenomeno naturale rimane tuttora sconosciuta. Non si sa nemmeno se i dati di esercizio annuali siano peggiorati solo a causa delle cozze o anche a causa di errori di gestione, osserva un collega.

Nel complesso, il 2024 non è stato un anno particolarmente positivo per diverse compagnie di navigazione. Ciononostante, il SEV è riuscito



Bell'atmosfera alla giornata della navigazione sulla «MS Flüelen» a Lucerna.

a negoziare quasi ovunque la compensazione del costo della vita.

«L'esempio del Ticino dimostra anche che l'organizzazione sindacale paga», ha dichiarato il segretario sindacale Angelo Stroppini: «A Locarno (Lago Maggiore) abbiamo un CCL e le maestranze sono ben organizzate. I posti di lavoro qui sono ben protetti. A Lugano, invece, il personale è meno organizzato e non c'è il CCL. Sul Ceresio regna un clima difficile e le scarse vendite rischiano di portare a licenziamenti». Il fatto che il coinvolgimento dei sindacati paghi è dimostrato anche da un caso portato in tribunale in Ticino. Nel 2020, due lavoratori stagionali sono stati licenziati «A causa del coronavirus». Nel 2024, un tribunale ha stabilito che il licenziamento era illegittimo. Un successo importante per il SEV.

Cambiamento generazionale e cambiamento climatico

La carenza di personale è un problema meno sentito rispetto agli anni precedenti. A Zurigo, la situazione si è stabilizzata, ha confermato la segretaria sindacale Edith Graf-Litscher: «Le aziende hanno capito che devono pagare meglio il personale». Tuttavia, i colleghi affermano che il problema non è scomparso. In molte aziende si profila un problema di carenza di personale nei prossimi anni, perché molti colleghi andranno

in pensione.

Nikolas Schaal, di Shiptec AG, società affiliata di SGV con sede a Lucerna, ha fornito un contributo interessante nella seconda parte della giornata. Le compagnie di navigazione dovrebbero rendere le loro flotte neutre dal punto di vista delle emissioni di CO₂ per rispettare gli obiettivi climatici. Si tratta di una sfida importante perché è ancora difficile dotare i grandi battelli di un motore elettrico. Anche il biogas o l'idrogeno potrebbero essere considerati come alternative, ma al momento tutte le nuove tecnologie di propulsione sono ancora agli inizi.

Una soluzione più pratica è quella di risparmiare sul consumo di gasolio. Shiptec ha quindi sviluppato dispositivi che raccolgono masse di dati durante il viaggio, ad esempio sul meteo, sul numero di passeggeri o sul percorso esatto. Grazie all'apprendimento automatico (noto anche come «IA»), queste enormi quantità di dati possono essere elaborate e analizzate. Il cosiddetto EcoPilot comunica i risultati ai capitani delle imbarcazioni, indicando quando e di quanto è necessario rallentare per guidare in modo più efficiente e far arrivare i viaggiatori a destinazione in tempo. Se un viaggio dura solo pochi minuti in più, si possono risparmiare enormi quantità di gasolio viaggiando più lentamente. Nei prossimi anni questi dispositivi saranno sempre più utilizzati.

TRATTATIVE BAR ALLE FFS

Desideri da ambo le parti

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Dal 20 gennaio, la comunità negoziale (CN) di SEV, Transfair, VSLF e AQTP (Associazione dei quadri dei trasporti pubblici) sta negoziando con le FFS le regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) della Divisione Produzione Viaggiatori. Domande al segretario sindacale del SEV René Zürcher, capo della delegazione CN.

Perché abbiamo bisogno di BAR oltre al CCL?

Perché le singole categorie professionali hanno esigenze diverse in materia di orario di lavoro, ad esempio per quanto riguarda le pause. Alcune categorie professionali preferiscono i turni compatti, in parte perché possono mangiare direttamente sul posto di lavoro, e quindi non hanno una regolamentazione delle BAR sulla durata minima della pausa. Per altre categorie professionali, invece, le BAR stabiliscono la durata minima della pausa per il pasto principale, come nel caso dell'assistenza ai clienti. Un assistente alla clientela che viaggia in treno non può mettere il suo pasto in frigorifero e quindi di solito deve recarsi al ristorante del personale o in un altro risto-



René Zürcher.

rante per mangiare cibi caldi. L'ordinazione del menu, il pasto e magari un salto alla toilette non possono essere fatti in meno di 30 minuti. Ecco perché gli/le assistenti alla clientela preferiscono avere una pausa più lunga, anche per potersi riposare davvero, visto che sono sempre in piedi al lavoro. A causa di queste differenze, alcune norme sull'orario di lavoro non possono essere standardizzate per tutti i gruppi professionali.

Quali sono le categorie professionali interessate dalle attuali negoziazioni sulle BAR?

Il personale di locomotiva, il personale addetto all'assistenza clienti, il personale di manovra e il personale addetto alla pulizia dei treni nella produzione ferroviaria viaggiatori. Stiamo dialogando con altre categorie professionali che potrebbero avere bisogno di trattative delle BAR. Anche

FFS Cargo ha espresso il proprio interesse per le trattative BAR, che però non sono ancora iniziate.

Perché le FFS vogliono adeguare le BAR per questi gruppi professionali?

Uno dei motivi è che le FFS hanno mischiato il personale di manovra e il personale di locomotiva nell'organizzazione del trasporto viaggiatori ed entrambe le categorie di lavoro sono gestite da un team di gestione comune, fino ai capisquadra. Un altro motivo è che le FFS vogliono sostituire il software di distribuzione e pianificazione della produzione «Sopre» con il nuovo programma «IVU Rail» nell'ambito del progetto «Integrated Production Planning» (IPP). Le FFS devono ora personalizzare questo programma e, poiché è destinato a tutte e quattro le categorie di lavoro, vorrebbero che le BAR fossero uniformate.

Questa uniformazione è davvero necessaria?

Le FFS devono prima dimostrarlo. Tuttavia, ci sono anche richieste di modifica da parte di colleghi interessati dalle BAR (che al momento di andare in stampa non erano ancora state adottate e quindi non sono ancora presentate in questa edizione, ndr.). Vedremo quindi se riusciremo a trovare un consenso. In caso contrario, le at-

tuali BAR rimarranno in vigore. Ciò costringerà le parti a scendere a compromessi per trovare una soluzione che soddisfi le esigenze di entrambe.

Quali sono le altre esigenze annunciate dalle FFS?

L'azienda afferma di voler offrire al personale soluzioni più personalizzate per rimanere attrattiva sul mercato del lavoro. Attualmente le FFS hanno il problema che gli apprendisti che hanno completato la formazione, ad esempio nell'assistenza alla clientela, abbandonano perché non riescono a sopportare i turni o perché preferiscono avere il fine settimana libero. Tuttavia, ci sono anche dipendenti che apprezzano alcuni vantaggi del lavoro a turni, come il fatto di poter praticare attività sportive dopo il turno presto o in un giorno della settimana in cui le strutture non sono sovraffollate, come di solito accade la sera o nei fine setti-

mana. Naturalmente, le preferenze e le esigenze sono molto individuali. L'individualizzazione può sembrare allettante, ma queste soluzioni hanno bisogno di un quadro di riferimento. I dipendenti hanno il diritto di pianificare la propria vita privata in funzione del lavoro. Ci opporremo alle soluzioni che vanno nella direzione del «lavoro su chiamata».

Quindi le FFS vogliono fare di più per soddisfare le esigenze individuali attraverso le BAR?

A quanto pare, le FFS vogliono una maggiore flessibilità nelle BAR per poter offrire a tutti ciò che desiderano. Secondo le FFS, i dipendenti più anziani apprezzano le attuali BAR, mentre quelli più giovani li vedono come un ostacolo. I nostri membri ci dicono tuttavia cose diverse. A volte si ha l'impressione che le FFS pensino di conoscere i nostri membri meglio di noi. Certo, chiede ai dipendenti che abbandonano la formazione il motivo per cui lo fanno e a volte ricevono le seguenti risposte: non voglio lavorare nei fine settimana; non voglio lavorare di notte; non pensavo sarebbe stato così faticoso. Ma se l'azienda vuole diventare davvero più attrattiva, probabilmente sono necessari anche miglioramenti finanziari in termini di bonus e retribuzioni, che non sono regolamentati dalle BAR.

PRC: SBB Cargo ha bisogno di BAR

Per molti dipendenti di FFS Cargo e per il SEV, una cosa è chiara: la garanzia delle BAR per gli specialisti della manovra era attesa da anni: «Finalmente vale anche per la Produzione regionale Cargo (PRC), per garantire così i loro diritti attraverso BAR al livello dei macchinisti», afferma Phi-

lipp Hadorn, segretario sindacale responsabile di FFS Cargo. «La richiesta degli interessati è chiara e giustificata». Da parte sua, il Gruppo FFS ha già prospettato la possibilità di adeguare l'accordo Pro Time e le relative BAR in occasione della proroga del CCL.

COLPI DI DIRITTO

Assicurazioni sociali: i cambiamenti del 2025

§ Servizio giuridico del SEV

Come ogni anno, nel 2025 entreranno in vigore diverse nuove disposizioni in materia di assicurazioni sociali. L'aumento dell'inflazione comporterà un incremento delle pensioni AVS/AI e degli assegni familiari. Il 2025 segna anche l'inizio dell'attuazione dell'aumento dell'età pensionabile per le donne. Questo articolo riassume i principali cambiamenti, sulla base delle informazioni disponibili a fine novembre 2024.

AVS/AI: aumento delle rendite

Le pensioni aumenteranno del 2,9% a partire dal 1° gennaio 2025. La pensione minima dell'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (AVS) e dell'assicurazione per l'invalidità (AI) passerà da 1225 a 1260 franchi al mese, mentre la pensione massima per un periodo contributivo completo passerà da 2450 a 2520 franchi. La pensione AVS per le coppie sposate è ora di 3780 franchi.

Allo stesso tempo, il contributo minimo AVS/AI/APG per i lavoratori e le lavoratrici indipendenti e per coloro che non esercitano un'attività lucrativa è stato aumentato a 530 franchi all'anno, mentre il contributo minimo per l'AVS/AI facoltativa è stato aumentato a 1010 franchi.

Anche le indennità di accompagnamento nell'ambito dei regimi AVS e AI, destinate ai/pensionati/e che dipendono dall'assistenza di terzi, sono state aumentate. I loro importi dipendono dal grado di mancata autosufficienza. Infine, nell'AI il contributo di assistenza è ora di 35,30 franchi all'ora (+ 1 franco) e di 169,10 franchi a notte (+ 4,65 franchi).

AVS: attuazione dell'aumento dell'età pensionabile delle donne

L'età di riferimento (precedentemente nota come «età pensionabile») per le donne nate dopo il 1960 aumenterà gradualmente fino al 2028, raggiungendo infine i 65 anni come per gli uomini. L'aumento dell'età di riferimento è accompagnato da misure di compensazione. Le donne

nate tra il 1961 e il 1969 avranno diritto a un supplemento di pensione a partire dal 2025, a condizione che percepiscano la pensione all'età di riferimento o successivamente. Le donne che scelgono di percepire la pensione prima non hanno diritto a questo supplemento, ma beneficiano di tassi di riduzione più favorevoli. Il supplemento alla pensione è graduato in base al reddito e all'anno di nascita. L'importo è compreso tra 13 e 160 franchi al mese. Non è soggetto al massimale di pensione per le coppie sposate e viene versato anche se viene superato il massimale di pensione. È versato a vita e non riduce l'importo delle prestazioni complementari.

LPP: nuovi importi

In relazione alle rendite del 1° pilastro, all'inizio del 2025 cambieranno anche alcuni importi della previdenza professionale. La deduzione di coordinamento nell'ambito del regime obbligatorio LPP salirà a 26 460 franchi, mentre la soglia d'ingresso aumenterà a 22 680 franchi. Per il 3° pilastro (3a), la detrazione fiscale annua autorizzata è ora di 7258 franchi per le persone con un 2° pilastro e di 36 288 franchi per quelle senza.

Anche le rendite superstiti e invalidità della LPP sono state adeguate. Aumenteranno dello 0,8% se sono state adeguate per la prima volta nel 2024 e del 2,5% se sono state adeguate per l'ultima volta nel 2023.

Il tasso d'interesse minimo LPP nel 2025 rimarrà invariato all'1,25%.

Assegni familiari: aumento degli importi minimi

Anche nell'ambito degli assegni familiari, nel 2025 gli importi minimi stabiliti dalla Confederazione saranno aumentati. L'assegno per i figli sarà ora di 215 franchi al mese invece di 200, mentre l'assegno di formazione sarà di 268 franchi al mese invece di 250.

L'aumento riguarda principalmente i genitori che lavorano nei cantoni che pagano gli importi minimi, ovvero Argovia, Basilea Campagna, Glarona, Soletta, Ticino, Turgovia e Zurigo. Gli altri Cantoni, che già pagano indennità più alte, non sono obbligati ad aumentarle.

POLITICA DEI TRASPORTI

Il Parlamento sostiene il trasporto pubblico

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Il SEV è rassicurato dal fatto che in dicembre il Parlamento ha corretto i piani di risparmio del Consiglio federale relativi al trasporto pubblico per il 2025: nessuna riduzione nel traffico regionale viaggiatori, incentivi per l'acquisto di autobus elettrici e sovvenzioni ai treni notturni. In questo modo è stato possibile evitare per il momento ulteriori risparmi a spese del personale o una riduzione dell'offerta.

Dopo che a febbraio 2024 aveva comunicato di voler imporre nuovi tagli lineari alle uscite scarsamente vincolate nel preventivo 2025, a settembre il Consiglio federale (CF) annunciava il blocco con effetto immediato delle sovvenzioni per sistemi di propulsione alternativi per autobus e battelli e di quelle destinate al traffico internazionale viaggiatori su rotaia (treni notturni), che il Parlamento aveva di principio votato con la legge sul CO₂. Il rischio era quindi che il prossimo anno le imprese di trasporto avrebbero dovuto ridurre massicciamente i costi, operazione possibile nel breve termine solo a spese del personale o dell'offerta. «Per fortuna però le Camere hanno respinto in larga misura i tagli chiesti dal Governo nel preventivo 2025 per il settore dei

TP», aveva constatato Simon Burgunder, coordinatore della politica dei trasporti al SEV, al termine della sessione invernale.

Il Parlamento ha così aumentato di 7,7 milioni di franchi il credito 2025 per il traffico regionale viaggiatori (TRV), riportandolo al livello del 2024 – decisione sicuramente corretta considerando l'aumento del numero di passeggeri e l'ampliamento dell'offerta. Esso ha inoltre stanziato 10 milioni per la promozione dei treni notturni e 36,3 milioni come incentivo a sistemi di propulsione elettrici di autobus e battelli.

«Entrambe le Camere hanno così dato al CF il mandato inequivocabile di lasciar cadere gli insensati blocchi dei crediti e di ripristinare la certezza del diritto», continua Simon Burgunder. «Con le delibere sul preventivo 2025 il Parlamento dimostra di essere consapevole dell'importanza per la Svizzera dei TP: per la vita di tutti i giorni, per la coesione sociale, l'interscambio fra le regioni e per una mobilità sostenibile. Si tratta di un segnale positivo e motivante per il personale dei trasporti, e il SEV si augura che la politica sostenga il trasporto pubblico anche in futuro».

2026: risparmi previsti

Nonostante le rallegranti decisioni sul preventivo, la discussione sui risparmi nel settore dei TP è

tutt'altro che conclusa. Nel medio termine, infatti, il CF punta a risparmiare massicciamente in particolare sul traffico regionale viaggiatori: ha dunque mandato in consultazione un credito d'impegno per l'offerta di trasporto nel TRV negli anni 2026-2028, che è però troppo basso di circa il 10% per coprire il fabbisogno di indennizzo delle ITC. Il Governo vuole altresì abbassare del 5% i costi del TRV, come suggerito dal gruppo di esperti Gaillard, e tagliare anche i versamenti nel Fondo per l'infrastruttura ferroviaria.

La realizzazione delle proposte di risparmio del CF nel TRV è legata alle tre scelte seguenti: rincaro delle tariffe dei TP, riduzione delle prestazioni mediante la rinuncia a linee o lo sfoltoimento dell'orario oppure, terza opzione, una maggiore efficienza dei costi delle imprese di trasporto. Con la terza variante il personale verrebbe messo sotto pressione ancora più di quanto avviene già. Per il SEV è chiaro che un peggioramento delle condizioni di impiego e di lavoro non entra nemmeno in considerazione. «Il limone è spremuto all'estremo – annota Simon Burgunder. Non esiste alcun margine per ulteriori aumenti del grado di efficienza. Già oggi molte aziende sono confrontate alla mancanza di personale. E i TP possono funzionare correttamente solo con personale sufficiente e motivato».

Swiss: petizione per mantenere il turno notturno di 10 ore



Con la petizione firmata da 118 dei circa 130 dipendenti dell'Hangar Maintenance di Kloten, il meccanico e tecnico avionico di Swiss, Oliver Hochstrasser, incarica il presidente di SEV-GATA, Philipp Hadorn, di fare pressione sulla Seco affinché l'ormai collaudato turno notturno di 10 ore rimanga possibile: «Perché offre i maggiori vantaggi con il minor numero di mali», afferma.

COMITATO CENTRALE ZPV

È dibattito sul progetto di partenza autonoma IR13 FFS

Servizio stampa ZPV. Il 12 e 13 dicembre 2024, i membri del Comitato centrale si sono riuniti al ristorante Kreuz di Malers per l'annuale riunione finale. Era presente anche Massimo Brigatti, candidato alla carica di vicepresidente centrale. L'ordine del giorno prometteva un ricco programma in due giorni di incontri entusiasmanti.

Reclutamento membri in aumento: l'anno scorso la ZPV è riuscita a reclutare un numero di nuovi membri superiore a quello registrato da molto tempo a questa parte, il che rappresenta una tendenza molto positiva. Come sentito ringraziamento, la ZPV regala ai reclutatori e alle reclutatrici due buoni per il cinema. Incontri per definire le priorità: in occasione delle riunioni per la definizione delle priorità del 17.12.2024, il Presidente centrale Ralph Kessler ha definito i temi principali come il catalogo delle rivendicazioni (FQ) e le fasi successive, le direttive di lavoro e la loro improvvisa reinterpretazione, l'indennità di vestiario per i controlli a campione in abiti civili (la comunicazione è ancora in corso), l'evento meteo del 21/22 novembre 2024, a causa del quale gli assistenti alla clientela di Lucerna hanno dovuto passare la notte in deposito perché non potevano più uscire dai parcheggi dopo una forte nevicata, e l'ulteriore sviluppo del Capo assistente clienti (CKB).

Il problema dei controlli sporadici in Ticino con gli apprendisti è stato risolto. In futuro, i controlli sporadici saranno effettuati anche lì con due assistenti alla clientela completamente formati più un apprendista, se necessario. A causa dell'ampia carenza di personale, fino a 100 posti a tempo pieno, la ZPV ha avanzato le seguenti richieste alle FFS: un premio di 7 giorni di ferie (da registrare sul conto CTS), un premio di 1300 franchi svizzeri e l'intero aumento di stipendio entro 10 anni (invece di 20 anni). Non possiamo accettare la risposta di KB e continueremo a portare avanti questi temi. Per quanto riguarda la violenza sui treni, SEV e ZPV continueranno ad esercitare pressioni per migliorare finalmente queste circostanze difficili e pericolose. Il prossimo passo del progetto «Processo di partenza orientato alla clientela (KoA)» consiste nell'esaminare il processo di partenza adattato. Sostanzialmente, questo rimane così com'è, cioè in due fasi. Tuttavia, l'obiettivo è quello di sostituire la carta gialla con l'app, in modo che anche questo processo si svolga in due fasi. Nella prossima fase di test, questa soluzione sarà

sperimentata a partire da gennaio sulle tratte Berna - Briga e Briga - Losanna. Allo stesso tempo, il progetto «Partenza autonoma» sull'IR13 FFS è in corso sulla tratta della Valle del Reno sangallese (tratta San Gallo - Sargans), dove le FFS vogliono passare alla partenza autonoma se non sono in grado di soddisfare i criteri di puntualità e di trasferimento per tre settimane di calendario (ad esempio, la puntualità delle coincidenze a San Gallo o Sargans).

L'argomento è stato molto dibattuto durante i due giorni di incontro e le emozioni si sono fatte sentire. Come personale ferroviario, non possiamo accettarlo, soprattutto perché l'impatto negativo sulla sicurezza è sproporzionato rispetto ai minimi miglioramenti che potrebbero essere apportati. In una lettera, i presidenti delle sezioni interessate chiedono ora alle FFS di riconsiderare questa decisione e ai membri della ZPV di sostenerli per evitare l'imminente cambiamento. Vi invitiamo ad affiggere la lettera nella bacheca dei depositi interessati e a scrivere messaggi ESQ con copia a esq@zpv.ch se notate altri motivi di ritardi o collegamenti cancellati.

È stato fatto un bilancio positivo degli incontri regionali, della discussione sulle trattative salariali concluse e dei preparativi per le trattative sulle BAR. Siamo stati lieti di accettare la candidatura della sezione ZPV Ticino per il primo evento dedicato ai membri della ZPV.

Prenotatevi subito per il 29 settembre 2025, perché le idee dei colleghi ticinesi sembrano molto promettenti. Seguiranno ulteriori informazioni. Elezioni ZPV: abbiamo avuto il piacere di eleggere Massimo Brigatti come vicepresidente centrale designato della ZPV. La ZPV si congratula vivamente con Massimo per la sua nomina. L'elezione definitiva avrà luogo all'assemblea dei delegati della ZPV l'11 giugno 2025. I posti di rappresentante della Commissione Giovani e della Commissione Migrazione rimangono vacanti per mancanza di candidati. Infine, ma non per questo meno importante, la ZPV desidera ringraziare sentitamente Sandra Furrer per il suo intenso lavoro nelle retrovie. È responsabile dell'invio dei regali per i nuovi soci, dei biglietti di auguri, delle campagne per i membri e di molto altro ancora. La ZPV desidera inoltre ringraziare tutti i suoi fedeli affiliati. Auguriamo a tutti e a tutte voi un felice anno nuovo, contrassegnato da buona salute e tanta fortuna per il 2025.



Azione di reclutamento a Briga (sev-bau.ch).

che si vivono alla base e che preoccupano il personale.

Siamo stati positivamente colpiti nel sito del CMI di Briga dall'originale bacheca del SEV, dov'è sempre possibile trovare le informazioni sindacali più aggiornate

Desidero di cuore ringraziare i miei colleghi del comitato sezionale di Briga per l'organizzazione della riuscita iniziativa sul terreno, come pure il segretario sindacale Michael Buletti per l'ottimo supporto sul posto, e la direzione I-VU FFS per il diritto d'ospitalità che ci è stato concesso nel CMI di Briga.

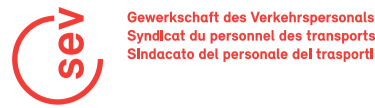
BAU BERNA/VALLESE

Un evento di successo

Markus Neuhaus. Nel giorno di San Nicolao, il comitato della sezione Berna/Vallese della sotto federazione SEV Lavori ha organizzato una giornata di propaganda per reclutare nuovi affiliati presso il CMI di Briga.

Come da tradizione di questa giornata, abbiamo offerto spagnolette, mandarini, cioccolattini, biscotti e pan di zenzero, per rinforzarsi.

Tra i membri del comitato sezionale, il segretario sindacale SEV Michael Buletti e i collaboratori, si sono avute molte interessanti discussioni, e abbiamo così potuto prendere consapevolezza di quali sono i problemi



Preavviso congresso 2025

82° congresso SEV del 12/13 giugno 2025 a Berna

Ordine del giorno

1. Apertura del congresso
2. Verifica dei mandati
3. Nomina degli scrutatori e della segretaria del giorno
4. Verbale del 81° congresso ordinario del 27 ottobre 2022
5. Relazione del presidente SEV
6. Elezioni
 - 6.1. Presidenza del Comitato SEV per il periodo amministrativo 2025-2029
 - 6.2. Direzione sindacale SEV per il periodo amministrativo 2025-2029
 - 6.3. Commissione della verifica della gestione SEV
7. Rapporto sociale SEV 2022-2025
8. Proposte della commissione di verifica della gestione SEV
9. Testi di orientamento SEV 2025-2029
10. Proposte all'attenzione del congresso
11. Revisione degli statuti e del regolamenti SEV
12. Risoluzioni
13. Eventuali

Proposte al congresso

Le proposte al congresso possono essere presentate:

- dal comitato SEV
- dalla direzione sindacale SEV
- dalle sottofederazioni
- dalle sezioni
- dalle commissioni SEV

Le **proposte devono giungere** al segretariato centrale SEV a Berna, all'attenzione di Christina Jäggi, segretaria responsabile dell'organizzazione SEV, **due mesi prima del congresso e al più tardi il 12 aprile 2025.**

Il comitato SEV

SOTTOFEDERAZIONE PV, COMITATO CENTRALE

«Grazie, Jean-Pierre Genevay»



«Jean-Pierre Genevay, grazie di tutto!»

Alex Bringolf. Il presidente centrale (PC) Roland Schwager ha diretto questa ultima seduta del 2024, un momento particolare per Jean-Pierre Genevay, che lascerà il comitato a fine anno. Gli subentrerà Daniel Trolliet, che ha pure presenziato alla riunione e che nel 2025 assumerà la carica di vicepresidente della PV.

Il reclutamento sarà un tema importante per il SEV anche nel prossimo anno. Ma lo sarà anche per la PV, che deve attivarsi affinché i nuovi pensionati si sentano a casa propria con noi e possano partecipare attivamente alla vita della sottofederazione. Insieme con i presidenti sezionali, Roland Schwager indagherà nuove strade per convincere questi colleghi a non lasciare il sindacato e a passare alla PV.

Accanto agli aumenti degli affitti, i premi di cassa malati sono un importante fattore di rincaro e incidono fortemente sui bilanci familiari delle e dei pensionati. È la ragione per cui il nostro PC continua la sua battaglia affinché i costi dell'assicurazione malattia vengano inseriti nell'indice nazionale dei prezzi al consumo. Da aprile 2025 i premi di cassa

malati degli assicurati Atupri non saranno più detratti direttamente dalla Cassa pensioni FFS; uno specifico articolo è pubblicato anche al nostro sito Internet.

La maggior parte degli istituti di previdenza presenta una buona situazione finanziaria. Ad un incontro di «PK-Netz», la rete di organizzazioni sindacali che ha per scopo la difesa degli interessi di lavoratrici e lavoratori nella previdenza professionale, si è chiesto tra l'altro che le CP accordino una partecipazione durevole ai pensionati. Un altro punto sul quale si è discusso è il miglioramento della situazione previdenziale di coloro che si assumono compiti di assistenza. Per i dipendenti con redditi bassi e per chi lavora a tempo parziale, il primo pilastro è molto importante, poiché il versamento di contributi nel secondo pilastro può diventare un carico gravoso per loro. Perché non è possibile versare nella previdenza professionale gli accrediti per compiti assistenziali? Nei prossimi mesi, l'USS e la Commissione pensionati dovranno portare queste tematiche ai negoziati sulla previdenza professionale.

Il cassiere centrale Daniel Pasche conferma il costante calo del numero di membri della PV. Come detto sopra, anche il Comitato centrale, insieme con le sezioni, dovrà riflettere sulle possibilità di reclutamento e di consolidamento dei nostri ranghi.

Nelle prossime riunioni dovremo occuparci dell'imminente Congresso SEV, in agenda a giugno 2025. Le proposte della PV e delle sezioni potranno essere presentate entro il 12 aprile.

Il Comitato centrale augura a tutte e tutti un Natale sereno e un buon inizio d'anno. Ai nostri membri malati auguri di pronto ristabilimento!

Una buona notizia per finire: a gennaio 2025 le pensionate e i pensionati riceveranno nuovamente un pagamento supplementare una tantum a compensazione del rincaro. Ringraziamo i membri del Consiglio di fondazione per questa apprezzata decisione.

Formazione

Corsi di preparazione agli esami periodici

SEV-LPV offrirà anche nel 2025 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.

Dove: ogni corso si svolge su due giorni, a Bellinzona, presso la Casa del Popolo.

Quando: 16/17.01.2025; 31.03/01.04.2025; 01/02.09.2025.

Corsi misti P / G

Costo: I corsi 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 movendo.ch ->Kurse ->SEV Kurse für Lokpersonal

Giornata Clean

15.02.

La piattaforma di scambio per tutte e tutti i dipendenti fissi e temporanei di Cleaning, Divisione viaggiatori delle FFS desidera analizzare le sfide future in questo contesto professionale con l'aiuto di relatori competenti.

Quando: 15 febbraio 2025, dalle 10 alle 15h30 (Caffè a partire dalle 09h30).

Dove: Ristorante Gotthard, Parkstr. 21, Goldau (SZ)

Iscrizione: i costi di partecipazione e del pranzo saranno assunti anche per i non membri!

L'iscrizione è vincolante. Al momento dell'iscrizione indicare la scelta per il pranzo: vegetariano o carne. **In caso di mancata partecipazione verranno addebitati Fr. 38.-**

Iscrizione **entro il 31 gennaio** a: bildung@sev-online.ch

Il corso sarà riconosciuto come congedo di formazione sindacale secondo l'appendice 6 del CCL FFS 2019.

100 ANNI

Auguri Palmira!



Elia Biaggio Giovedì 14 novembre abbiamo festeggiato i 100 anni della nostra cara socia Palmira Malinverni presso la casa anziani Paganini Rè a Bellinzona. Palmira è una bella signora molto cortese ed elegante. Attornata dalla figlia, dal genero, da parenti, amici e autorità cittadine ha partecipato alla festa in suo onore con grande gioia.

Il marito di Palmira era capotreno ed era entrato nel sindacato SEV il 1.4.1941, malgrado le condizioni di lavoro e di retribuzione salariale di quei tempi ha condiviso da subito i valori sindacali ed in seguito la moglie ha continuato come fedele socia.

Cara Palmira, grazie per l'accoglienza e tanti auguri di buona continuazione e di tanta salute da parte del Comitato PV Ticino e Moesano.

Agenda 1/25

PV TICINO E MOESANO

Un lieto pranzo di Natale



Sev Si è tenuto lo scorso 5 dicembre presso il ristorante Unione di Bellinzona l'annuale pranzo di Natale organizzato dalla sezione PV Ticino e Moesano. Dopo i saluti di rito della presidente sezionale Elia Biaggio e del segretario sindacale Angelo Stroppini, più di cento partecipanti hanno apprezzato il buon pranzo e il momento passato insieme. Il pome-

riggio è stato allietato dalla musica di Flavio Calderari e dalla sempre gradita e lotteria con numerosi premi. Per la riuscitissima giornata, un plauso non può che andare al comitato di sezione che ancora una volta ha saputo organizzare un avvenimento atteso e di successo come d'altronde lo sono i numerosi altri appuntamenti proposti durante l'anno.

100 ANNI

Auguri Bruna!

Elia Biaggio Mercoledì 11 dicembre, il nostro collega Pierino De Angelis, a nome del Comitato SEV-PV Ticino e Moesano, ha festeggiato i 100 anni della nostra socia Bruna Gada Barengo presso la casa anziani Pedemonte di Bellinzona. La signora Bruna, perfettamente in forma, ha condiviso ricordi e aneddoti con grande lucidità.

Il 19.12.2019 avevamo festeggiato i 100 anni del marito Vittorino nella loro abitazione a Bellinzona, dove ci avevano accolto con simpatia e, da perfetti padroni di casa, ci avevano servito vino e torta.

La signora Bruna, anche dopo la perdita del marito, ha continuato ad essere una fedele socia del nostro sindacato SEV e per questo la ringraziamo e le porgiamo tanti auguri di buona continuazione e di tanta salute.



IMPRESSUM

Il giornale del Sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione tutte le tre settimane.
ISSN 2624-7836
Tiratura: edizione italiana: 2 670 copie; totale: 32 416; certificata il 10.10.2023
Editore: SEV, sev-online.ch
Redazione: Michael Spahr (caporedattore), Chantal Fischer, 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

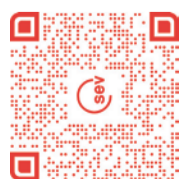
Prestampa: CH Regionalmedien AG,
Stampa: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prossima edizione: 14 febbraio 2025
Chiusura redazionale: 4 febbraio, ore 10.00.

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

Nel nostro [negozi online](http://www.sev-online.ch) troverete tanti fantastici articoli SEV.

Ora potete pagare i vostri ordini con [carta di credito](http://www.sev-online.ch), [PostFinance](http://www.sev-online.ch) e [Twint](http://www.sev-online.ch).



www.sev-online.ch/shop

GRAN BRETAGNA: RINAZIONALIZZAZIONE DELLE FERROVIE

Make British Railways Great Again



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Trent'anni dopo la privatizzazione delle ferrovie, il governo laburista del Regno Unito di Keir Starmer sta adottando l'approccio opposto. Con la graduale creazione di Great British Railways, un unico ente pubblico, stiamo assistendo, secondo il sindacato RMT, a «Un significativo progresso per i passeggeri, il personale della ferrovia e tutti coloro che vogliono un sistema ferroviario efficiente gestito per il bene pubblico piuttosto che per il profitto privato».

RMT, il più grande sindacato specializzato nei trasporti del Regno Unito, con più di 83 000 iscritti, può permettersi un gioco di parole nel suo documento di gennaio quando parla delle ferrovie britanniche che sono «Sulla buona strada» (on track). La nuova legge sui servizi ferroviari passeggeri approvata lo scorso novembre segna una rottura fondamentale con il periodo di privatizzazione durato 31 anni e inaugurato dal governo conservatore di John Major. Secondo la legge, alla scadenza dei vari contratti, gli

operatori privati si fonderanno in un unico ente: Great British Railways. Per il sindacato inglese dei macchinisti ASLEF, questo è «Un grande momento, non solo per le ferrovie, ma anche per la Gran Bretagna». Il sindacato ferroviario TSSA ha salutato questo radicale cambio di passo come un momento storico.

Prima tappa

South Western Railway, attualmente gestita da First Group e MTR fino al 25 maggio, sarà il primo franchising a tornare di proprietà pubblica. I servizi ferroviari dell'Essex che operano sotto la sigla «c2c» attualmente gestiti dall'italiana Trenitalia, passeranno sotto il controllo dello Stato entro luglio. Greater Anglia seguirà in autunno. Mick Lynch, segretario generale del sindacato RMT, ha dichiarato che si tratta di «Un significativo passo avanti per i passeggeri, il personale delle ferrovie e tutti coloro che vogliono vedere un sistema ferroviario efficiente gestito per il bene pubblico, piuttosto che per il profitto privato. (...) È il primo passo verso la costruzione di un sistema ferroviario affidabile, accessibile e integrato». Il processo di integrazione dovrà essere completato entro ottobre 2027.

Bilancio catastofico della privatizzazione

Con la privatizzazione del 1993, la British Rail è stata frammentata in un centinaio di società private: la rete, il materiale rotabile e il trasporto merci sono stati affidati a società private separate, mentre è stato creato un sistema di franchising che ha distribuito la gestione delle linee ferroviarie regionali a 25 operatori. La privatizzazione fu presentata come un mezzo per stimolare la concorrenza, gli investimenti privati e l'innovazione. Tuttavia, nel corso di tre decenni, queste promesse si sono rivelate false, come sottolinea la RMT. «Dal 2006, solo l'1% degli investimenti ferroviari è stato effettuato dagli operatori, mentre il 90% è stato finanziato dal governo. I costi dell'infrastruttura – che rappresenta la spesa maggiore – sono stati sostenuti interamente dal pubblico. Invece della concorrenza, ha dominato una manciata di monopoli, con accordi giostrati semplicemente tra loro».

Anche la sicurezza ha risentito della privatizzazione. Il sistema di manutenzione orientato al profitto di Railtrack ha portato a una serie di incidenti mortali a Ladbroke Grove, Hatfield e Potters Bar. L'appalto delle squadre di manutenzione, la riduzione del personale e il taglio dei costi hanno lasciato l'infrastruttura in uno stato pericoloso,

costringendo i laburisti a rinazionalizzare Railtrack nel 2002 sotto l'ombrello dell'organizzazione no-profit Network Rail.

Il modello di privatizzazione delle ferrovie ha isolato gli operatori dai costi delle infrastrutture, consentendo loro di raccogliere profitti e lasciando al pubblico il compito di pagare le parti più costose della ferrovia. Secondo i calcoli del sindacato RMT, questo squilibrio ha permesso agli operatori di intascare 3,3 miliardi di sterline in dividendi dal 1996.

Riforma popolare

Per i passeggeri, questo si è tradotto in aumenti tariffari del 50% superiori all'inflazione, servizi frammentati e insoddisfazione diffusa. Per non parlare dei frequenti ritardi e delle cancellazioni. Logicamente, la rinazionalizzazione delle ferrovie è molto popolare tra i britannici: alla fine di settembre, il 76% si è espresso a favore. Entro luglio il governo presenterà un secondo e più importante atto legislativo, frutto delle sue riflessioni sulla forma che potrebbe assumere la ferrovia pubblica e integrata a livello nazionale. Questo dovrebbe farci pensare, anche alla luce degli scioperi in Francia contro la «privatizzazione a bassa intensità» come risultato delle pressioni europee per implementare la concorrenza.



DUE ALBERI – QUATTRO STAGIONI

Mathias Schmid

I due possenti ippocastani hanno da tempo attirato la mia attenzione di fotografo dilettante dell'Eisenbahner Foto-club Bern (effvas.ch), non sono lontani dal nostro appartamento. Ma ciò che è sulla soglia di casa non viene quasi mai fotografato, «Si può sempre fare...». Durante la

pandemia di coronavirus, ho avuto improvvisamente il tempo di fotografare gli alberi tutto l'anno. Ne è valsa la pena! Ma da quando la situazione è tornata alla «normalità» in termini di Covid, anche loro sono passati di nuovo in secondo piano. Che peccato, davvero!

?

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

- 1. Cosa festeggia la commissione donne del SEV nel 2025?**
 - a. 40 anni
 - b. 20 anni
 - c. 10 anni
- 2. Cosa significa l'abbreviazione BAR alle FFS?**
 - a. Regolamento professionale sugli aperitivi.
 - b. Viaggi in auto su rotaia (dal tedesco Bahn Auto Reisen).
 - c. Regolamento sull'orario di lavoro specifico del settore.
- 3. Perché la navigazione sul Reno ha subito una pausa forzata quest'estate?**
 - a. A causa di uno sciopero della sezione SEV.
 - b. A causa di una carenza di personale dovuta alle ferie.
 - c. A causa di cozze che bloccavano il canale di navigazione.
- 4. Quale primo ministro britannico ha privatizzato le ferrovie?**
 - a. John Major
 - b. Tony Blair
 - c. Boris Johnson

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 4 febbraio 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 **buono libri 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 15/2024:
a/c/b/a

Il buono FFS del valore di 40 franchi è stato vinto da **Emilia Mottini**, di Bellinzona, membro **PV Ticino e Moesano**.

SULLE ORME DI...

Ueli Müller, conducente del Moonliner



Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Ueli Müller è autista di autobus presso STI Bus AG. Di solito è in viaggio nella regione di Thun, spesso a tarda notte. È attivo nel SEV da molti anni e attualmente è segretario centrale della sottofederazione VPT. Un viaggio sull'autobus notturno da Thun a Berna e ritorno.

Manca poco a Natale nella piazza della stazione ferroviaria di Thun. Molte persone stanno festeggiando l'inizio delle vacanze o stanno tornando a casa dopo una cena di Natale. Ueli Müller si prepara per il viaggio sul primo autobus notturno, il «Moonliner», da Thun a Berna. Si siede nella sala della biglietteria STI e beve un caffè. «La maggior parte dei passeggeri viaggia al mattino per andare da qualche parte, che sia al lavoro, a scuola o a un altro appuntamento. Poiché devono fare qualcosa, molti sono un po' scontenti. Ora, nel cuore della notte, è esattamente il contrario. Le persone sono allegre, l'umore è esuberante e tutti sono incredibilmente felici che qualcuno li accompagni a casa nel calore dell'autobus a quest'ora della notte», spiega. «Quando ho iniziato a guidare il Moonliner, dieci anni fa, immaginavo che sarebbe stato completamente diverso. Temevo che la maggior parte delle persone fosse ubriaca e creasse problemi. Molti sono sbronzi, ma sono molto cordiali». Ecco perché Ueli Müller ama stare regolarmente al volante dell'autobus notturno.

0.50 partenza del Moonliner M15

Le persone sono più amichevoli dopo la mezzanotte. Durante il giorno o la sera, a volte mi capita di essere confrontato con comportamenti aggressivi. Ma sono preparato». La STI organizza corsi di de-escalation insieme a Bernmobil. Ueli Müller ha imparato esattamente cosa può e gli è permesso fare: «Se qualcuno si addormenta sull'autobus, non posso toccarlo per svegliarlo. Devo scuotere delicatamente il sedile e sperare che si svegli». Il Moonliner trasporta circa una dozzina di passeggeri attraverso Steffisburg, Heimberg e Wichtrach fino a Münsingen. «Ciò che amo particolarmente del mio lavoro è che sono molto indipendente e non ho un capo accanto a me tutto il tempo. Devo rivolgermi al responsabile solo in caso di problemi, cosa che fortunatamente accade molto raramente», afferma Ueli Müller, che in origine era un istruttore di guida e poi ha imparato il mestiere di autista di autobus presso Auto AG Schwyz pri-

ma di approdare nell'Oberland bernese.

1.15 Münsingen, Dorfplatz

L'autobus si riempie improvvisamente a Münsingen. «Deve esserci una grande festa da qualche parte nelle vicinanze», commenta Ueli Müller. «Sono più una persona notturna, quindi non ho problemi con i turni di notte. Prima dovevo fare più spesso i turni presto. E mi pesava a livello fisico. Ora in genere guido solo nelle ore più tarde della giornata. Per me i vantaggi superano gli svantaggi. Ad esempio, il traffico è molto più tranquillo la sera e la notte. Non ci sono ingorghi che mi stressano. D'altra parte, devo assicurarmi di vedere tutto chiaramente e di non dimenticare di fare salire a bordo qualcuno che indossa abiti scuri.

1.45 Berna, stazione ferroviaria

Quando arriviamo a Berna, la gente esclama «Grazie» e ci augura buon Natale prima di scendere dall'autobus. La sosta è breve e l'autobus si riempie di nuovo.

Ueli Müller ama l'apprezzamento che vive ogni giorno nel suo lavoro e per assicurarsi che rimanga tale, è impegnato nel sindacato. «Sono entrato nel SEV 25 anni fa. Tre ore dopo essere diventato membro, ho avuto il mio primo incidente personale. Si è rivelato innocuo, ma sono stato contento di avere alle spalle la protezione giuridica del SEV». È impegnato nella sottofederazione VPT, dove siede nel Comitato in qualità di segretario centrale. Oltre alla protezione giuridica, anche il CCL è molto importante per lui. «Grazie al sindacato, possiamo negoziare su un piano di parità con il datore di lavoro. La nostra professione è cambiata molto a causa della digitalizzazione. Oggi dobbiamo essere disponibili quasi sempre. Per questo dobbiamo negoziare buone regole. Questo è possibile solo grazie a un partenariato sociale funzionante».

2.35 Thun, stazione ferroviaria

Gli ultimi passeggeri scendono alla stazione ferroviaria di Thun. Ora Ueli Müller controlla l'autobus. «Quando le persone dovevano ancora acquistare biglietti speciali per il Moonliner, salivano davanti. Potevo valutare se qualcuno si sentiva male e potevo dargli una borsa da portare con sé in caso di emergenza. Oggi, invece, tutti salgono in fondo e dopo il viaggio devo controllare che tutto sia rimasto pulito». In effetti tutto è pulito nell'M15. L'autobus è pronto per il prossimo viaggio e per la riconsegna. Ueli Müller chiude la giornata e non vede l'ora di fare il turno di notte a Capodanno.

OGNI FINE HA UN INIZIO

Frida Bünzli

