AZB 3000 Bern 6 Post CH AG

6 marzo 2026

SEV N.3

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti

TIEMO WYDLER

BASTA VIOLENZA! PIÙ RISPETTO!

Quella divisa è una persona

Editoriale di Matthias Hartwich, Presidente del SEV

p.2

Ancora un'aggressione, un collega morto: deve finire! Sursee, Bologna, Renania-Palatinato. Ogni aggressione, ogni attacco è uno di troppo. Dopo la morte del nostro collega Serkan C., picchiato a morte in Germania durante un controllo dei biglietti, ci si chiede: non finirà mai? La risposta è: se le aziende, la politica e la giustizia non collaborano con noi in modo deciso e risoluto, la situazione non migliorerà, ma peggiorerà.

Anche per questo motivo lanciamo un appello urgente: collaboriamo tutti insieme affinché notizie come queste non continuino a sconvolgere e destabilizzare i nostri colleghi e le nostre colleghe. Abbiamo bisogno di una tavola rotonda nazionale sulla sicurezza del personale nel trasporto pubblico, abbiamo bisogno di misure efficaci e dobbiamo ascoltare le persone coinvolte, che siano conducenti di autobus, addetti/e ai controlli, macchinisti/e, impiegati/e allo sportello, assistenti alla clientela o anche agenti della polizia dei trasporti e altre categorie professionali interessate. Dev'essere chiaro a tutti: non è una divisa che incontriamo, ma una persona. E ogni persona merita rispetto e protezione.

L'aggressività non inizia con calci o pugni, ma con espressioni denigratorie, commenti razzisti, sguardi allusivi, insomma con una mancanza di rispetto e di decenza. Come viaggiatori, tutti noi possiamo fare qualcosa: mostrare rispetto per le persone in divisa, guardare invece di distogliere lo sguardo, chiamare immediatamente i soccorsi in caso di necessità e aiutare le persone coinvolte senza mettere in pericolo noi stessi.

Come imprese: cercare e attuare misure efficaci insieme al SEV e alla politica, accompagnare e sostenere le persone coinvolte, attuare la Carta sulla sicurezza del personale e darle corpo. È necessario disporre di personale sufficiente nel trasporto pubblico e di tempi di intervento più brevi da parte della polizia dei trasporti.

Come persone attive in politica: sostenere misure efficaci invece di mettere a repentaglio la sicurezza e la vita del personale dei trasporti pubblici con falsi obiettivi di risparmio.

Come magistratura: perseguire e punire con coerenza i criminali, esortare le procure e le forze di polizia ad agire con fermezza, fornendo anche in questo caso risorse e personale sufficienti.

Il momento giusto è proprio adesso! Non possiamo né vogliamo più aspettare, ogni aggressione è di troppo, chi risparmia sul personale risparmia sulla sicurezza di tutti.

Saute sul lavoro

Il personale dei bus chiede migliori condizioni di lavoro alla conferenza di settore.

3

Uniti siamo forti

Un 2026 di sfide quello prospettato alla Conferenza delle Sezioni di Bellinzona.

5

Trasporto merci

Il SEV chiede di tirare il freno sullo smantellamento del trasporto merci su rotaia.

6

Votazioni

Per le votazioni dell'8 marzo 2026, l'USS raccomanda:
NO all'iniziativa «200 franchi, bastano! (iniziativa SSR)». Trasporti, media, difendiamo il servizio pubblico!
SÌ all'iniziativa «Per una politica energetica e climatica equa: investire per la prosperità, il lavoro e l'ambiente (iniziativa per un fondo per il clima)».
Imposizione individuale: libertà di voto.

TP in crescita

Nel 2025 il fatturato complessivo dei trasporti pubblici è aumentato del 4,6% rispetto al 2024, raggiungendo i 7,04 miliardi di franchi. «Questo andamento positivo dimostra che i trasporti pubblici continuano a godere di ampio sostegno anche in un contesto economico difficile», scrive Alliance SwissPass, l'associazione delle aziende e delle comunità tariffarie dei trasporti pubblici in Svizzera. «Il trasporto pubblico fornisce un contributo fondamentale agli obiettivi climatici, all'attrattiva della piazza economica e alla mobilità sociale. Condizioni quadro affidabili da parte della Confederazione e dei Cantoni rimangono decisive per garantire e sviluppare ulteriormente l'offerta e la qualità a lungo termine».

CCL

Negli ultimi 15 anni, in Svizzera la percentuale di lavoratori soggetti a CCL rispetto al totale dei lavoratori che possono essere soggetti a CCL è aumentata dal 46% circa al 53% (circa 2,1 milioni), come comunica l'USS. Negli anni '90 la copertura CCL era diminuita perché i datori di lavoro avevano attaccato il partenariato sociale. A partire dagli anni 2000 è tornata a crescere.

Donne 8.3.

L'8 marzo è la Giornata internazionale dei diritti delle donne e della lotta per la parità. Dal 1911 le donne di tutto il mondo lottano per la partecipazione politica, condizioni di lavoro eque e parità salariale. In Svizzera, anche a 30 anni dall'introduzione della legge sulla parità, permangono molte disuguaglianze.
LUGANO. **8 marzo**, **alle 14** al cinema LUX di **Massagno** proiezione del film «7 minuti», con aperitivo e dibattito (vedi p.10).

MICHAEL SPAHR

Il presidente del Comitato SEV René Schnegg e il presidente del SEV Matthias Hartwich vogliono far progredire il sindacato: «Dobbiamo farci sentire di più!»

MATTHIAS HARTWICH A COLLOQUIO CON RENÉ SCHNEGG

«La sicurezza non è mai gratis»

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Al Congresso di giugno 2025 René Schnegg è stato eletto presidente del Comitato SEV per i prossimi quattro anni. Egli è anche vicepresidente della VPT, la Sottofederazione delle imprese private di trasporto. Sul lavoro è capo team nel servizio di controllo del Traffico regionale Bern–Solothurn RBS. Il presidente del SEV Matthias Hartwich ha incontrato René Schnegg per un colloquio.

Matthias Hartwich: René, da più di sei mesi ormai sei presidente del Comitato SEV – da tempo il primo presidente che non proviene dalle FFS. Quale strada ti ha portato ad assumere questa carica?

René Schnegg: Lavoro da molti anni al servizio della RBS, un'impresa di trasporto concessionaria (ITC). Sono attivo da tempo anche nel movimento sindacale: dapprima alla testa della sezione RBS, poi come vicepresidente della Sottofederazione VPT e ora come presidente del Comitato SEV. Il SEV è sempre stato al centro della mia attività professionale.

Quali sono i traguardi principali che ti sei posto per questo periodo amministrativo?

Il mio obiettivo primario è chiaro: dobbiamo crescere. Il SEV è un sindacato forte, ma questa forza va coltivata e potenziata. Quanti più membri abbiamo, tanto maggiore è il nostro peso nei confronti dell'opinione pubblica, alle trattative o nel dibattito politico. I tempi si sono fatti difficili – per questo dobbiamo impegnarci con tutti i mezzi per assicurare sul lungo termine le nostre condizioni di lavoro. E questo si ottiene solo se come organizzazione diventiamo più grandi e visibili.

Spesso il pubblico ci vede ancora come il «sindacato delle FFS», sebbene abbiamo ampliato di molto la nostra base. Tu sei vicepresidente della sottofederazione che rappresenta le ITC, quindi non le FFS. Sia le segretarie sia i segretari sindacali delle ITC come pure delle FFS sono confrontati al fatto che le trattative con i datori di lavoro sono diventate più ardue. Cosa ne pensi?

In effetti è importante sottolineare come il SEV non sia unicamente le FFS ma anche molto di più. La VPT conta ben 52 sezioni. Curiamo gli interessi di colleghe e colleghi di imprese ferroviarie, di autobus e di tram, ma anche della navigazione e del trasporto turistico. Un terzo degli affiliati al SEV è attivo in questi settori. Sono fiero di poter rappresentare le ITC. Ovunque sentiamo che le trattative si sono fatte più aspre. La pressione - spesso una pressione al risparmio - giunge dalla politica, dai comuni e dai cantoni e non da ultimo dalla Confederazione. E si riflette direttamente sul personale. Il lavoro che le nostre e i nostri segretari sindacali fanno in queste situazioni per migliori condizioni di lavoro è davvero magnifico. Voglio quindi esprimere loro tutta la mia gratitudine. Per poter resistere alla pressione dall'esterno dobbiamo restare uniti – che si tratti di FFS o di ITC.

C'è un tema che ci occupa in maniera particolare: la crescente violenza contro il personale. La recente morte di un assistente clienti in Germania ci ha molto colpiti. Come vedi questo stato di cose?

La situazione è seria, molto seria. Numerosi colleghi e colleghe si recano al lavoro con una sensazione di disagio, perché non sanno se torneranno a casa sani. Non sono interessati solo i ferrovieri, bensì anche i conducenti di autobus, gli addetti al controllo e il personale allo sportello. Sono grato al SEV per il suo grande impegno in quest'ambito. La sicurezza non è mai gratis. Ha un costo, e ad essa dobbiamo dare la priorità. Con il rinnovo della firma della Carta contro la violenza in novembre abbiamo lanciato un segnale forte. La politica e i datori di lavoro devono finalmente capire che è ora di agire. Non dovremo mollare finché il tema non sarà affrontato con la necessaria serietà.

Se parliamo di sicurezza, pressione al risparmio e acquisizione di nuovi soci: come sindacato dobbiamo adottare un nuovo approccio?

Sì. Dobbiamo farci sentire maggiormente. Bisogna essere al contempo un partner sociale affidabile, ma anche più combattivi quando occorre. Se siamo forti, possiamo anche… alzare la voce. La politica deve sentirci, l'opinione pubblica deve vederci. Proprio sul tema della sicurezza dobbiamo esporci, anche scendendo in strada. Come SEV dovremmo magari mostrarci un po' più combattivi. Forse a volte siamo fin troppo gentili.

Un momento positivo per me è stato il successo ai TPG: di recente alle aziende di trasporto ginevrine abbiamo festeggiato il nostro millesimo affiliato. Questo ti rafforza nella tua attività?

Assolutamente. Indica anche che possiamo crescere se restiamo sul pezzo. Questi successi devono avere il giusto risalto – in tutta l'organizzazione. Quanto più forti diventiamo, tanto più successo avremo nelle nostre campagne e tanto meglio potremo proteggere le nostre e i nostri colleghi.

Prima seduta del Comitato SEV 2026

I membri del Comitato SEV si sono riuniti lo scorso 20 febbraio. Sotto la direzione di René Schnegg e di Hanny Weissmüller vi sono state discussioni animate su temi attuali. Si è dibattuto in particolare sulla «salute al posto di lavoro». Purtroppo, a questo riguardo c'è ancora molto da fare in tutti settori dei trasporti.

Altri argomenti che terranno occupati il SEV e il Comitato nel 2026 sono l'Iniziativa del caos (Svizzera da 10 milioni di abitanti) dell'UDC, la politica europea e naturalmente la lotta per migliori condizioni di lavoro in tutti i settori.

GIORNATA DEL SETTORE BUS

Agire per la salute

YVES SANCEY

I partecipanti a questa giornata hanno insistito sull'urgenza di migliorare la salute del personale del settore bus.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La questione del miglioramento delle condizioni di lavoro e di salute del personale di guida è stato il filo conduttore di questa giornata del settore Bus VPT SEV del 24 febbraio. I problemi e le soluzioni sono stati dibattuti con passione nei workshop. Mancanza di WC al capolinea, di corsie riservate agli autobus e di ampiezze massime a 10 ore, necessità di un meccanismo di prepensionamento: queste rivendicazioni, e molte altre, ci occuperanno nei prossimi mesi.

Il presidente centrale VPT Gilbert D'Alessandro si è rallegrato di accogliere i 60 colleghi e invitati provenienti da sezioni e aziende di autobus di tutta la Svizzera. Ha ricordato che il DNA di queste giornate di settore è quello di avere questo momento di condivisione, di solidarietà e di rivendicazione tra colleghi. Per lui, dopo anni di constatazioni sulle cause delle cattive condizioni di lavoro che gravano sulla salute, è tempo di passare ad azioni più forti per farsi sentire. «La salute sul lavoro è sacra. Bisogna rispettarla! Quando ci sono colleghi che, a 47 anni, sono già spezzati dal mestiere e che non vedono come potranno resistere fino a 65 anni, dobbiamo dare una risposta collettiva! La salute e la sicurezza dei nostri colleghi non è un lusso, ma la condizione di base dei trasporti pubblici (TP). Questo ha naturalmente un prezzo. Bisogna agire prima di deplorare dei drammi» ha martellato.

Il presidente del SEV Matthias Hartwich è stato chiaro a questo proposito: «Per il sindacato, da una parte ci sono le trattative e un partenariato sociale costruttivo, e dall'altra bisogna poter mostrare i denti ai datori di lavoro se necessario. Il rispetto non ci viene servito su un piatto, bisogna lottare per ottenerlo». Per questo il sindacato ha bisogno di molti membri, e soprattutto di membri pronti a mobilitarsi e a partecipare alle campagne.

La vicepresidente SEV Barbara Keller ha evocato le trattative salariali. Nonostante un rincaro molto debole nel 2025, il SEV è comunque riuscito a ottenere alcuni buoni risultati e, nell'insieme, risultati accettabili. Il vicepresidente SEV Pablo Guarino ha ricordato il ruolo delle sezioni impegnate e mobilitate che fanno la forza del SEV. Ha presentato i risultati ancora provvisori dello studio Trapheac di Unisanté sulla salute del settore bus. I risultati definitivi saranno resi pubblici il 24 aprile, ma andranno certamente nel senso di quanto denuncia da anni il SEV. Unisanté ha indagato sul burnout e sull'esaurimento professionale che colpiscono troppi dei nostri colleghi. Questa questione delle lesioni alla salute e del ruolo delle condizioni di lavoro stesse in questo degrado è stata l'occasione di discussioni e scambi appassionanti tra i colleghi della guida.

Risoluzione votata

Una risoluzione sarà inviata all'attenzione dei comuni affinché favoriscano la messa in opera di un'infrastruttura adeguata ai capolinea, permettendo l'installazione di WC e sale pausa ovunque sia necessario per il personale. Si tratta di una richiesta semplice e di buon senso volta a testimoniare il rispetto e il riconoscimento dei poteri pubblici nei confronti del personale dei TP, così come una misura concreta a favore della salute pubblica. Chiediamo loro inoltre di permettere ai TP di circolare con fluidità, grazie a semafori adeguati, e di mettere in opera i mezzi necessari affinché ogni modalità di trasporto disponga della propria corsia. Altre rivendicazioni (ampiezze troppo grandi, prepensionamento, ...), che riguardano anche altre categorie professionali dei TP coinvolte in questa questione della salute, saranno tematizzate all'interno del SEV in vista di farne una preoccupazione di portata nazionale.

Il vicepresidente VPT René Schnegg ha spiegato che la VPT ha potuto reclutare nel 2025 quasi 700 nuovi membri. Ciò ha permesso di stabilizzare l'effettivo dei membri e compensare le dimissioni. L'esperienza conferma che le discussioni personali, la presenza sul terreno e l'impegno sindacale portano i loro frutti. La VPT prosegue nel 2026 le sue azioni che hanno avuto successo per il reclutamento dei membri.

+

La Confederazione chiude il 2025 con un'eccedenza finanziaria di 0,3 miliardi di franchi. Il miglioramento rispetto al bilancio è dovuto principalmente alle entrate supplementari temporanee provenienti dal Cantone di Ginevra. Nonostante i buoni risultati, il Consiglio federale mantiene il cosiddetto «pacchetto di sgravi 27» e intende risparmiare, tra l'altro, sui trasporti pubblici. Anche Compenswiss, il fondo di compensazione AVS/AI/APG, registra buoni risultati, con un rendimento netto del 6,34% nell'ultimo anno.

–

Il trasporto ferroviario di merci in Europa sta attraversando una profonda crisi: le quote di mercato sono in calo, il trasporto con carri singoli è in forte diminuzione e milioni di tonnellate di merci rischiano di essere trasferite su strada. Questo sviluppo mette a repentaglio sia gli obiettivi climatici che decine di migliaia di posti di lavoro. La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) chiede che il trasporto merci su rotaia sia nuovamente riconosciuto come servizio pubblico, il ritorno alla proprietà pubblica e investimenti a lungo termine.

ADOBE FIREFLY

***RENÉ ZÜRCHER** risponde*

BAR: sei tu a decidere!

? Trattative molto ostiche hanno alla fine permesso di elaborare nuove regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro per quattro settori della produzione ferroviaria del traffico viaggiatori FFS. Ora saranno le colleghe e i colleghi interessati a doversi esprimere in votazione sul risultato. Ma perché il SEV ha scelto questo procedimento?

Il SEV è convinto dei propri principi democratici e che i propri membri siano perfettamente in grado di decidere se intendono accettare le nuove BAR. Per questo motivo, indiremo quattro votazioni, una per ogni categoria professionale interessata. Provvederemo anche a informare i colleghi nelle varie località (le date degli incontri sono pubblicate su www.sev-online.ch) e tramite una documentazione esaustiva inviata personalmente a ogni collega avente diritto di voto, ossia a ogni membro del SEV che lavora nel campo di applicazione della rispettiva BAR.

Un altro motivo che ci ha portato a questa decisione è che non tutte le nostre sottofederazioni dispongono di un organo che permetta agli interessati dalle nuove BAR di esprimersi. Queste votazioni garantiscono anche che il risultato non sarà influenzato dal parere di dipendenti che lavorano per altre divisioni o altri settori.

Le trattative ci hanno permesso di ottenere miglioramenti per tutt'e quattro le BAR e di respingere gli attacchi delle FFS alle disposizioni per noi più importanti, limitando le concessioni a un livello che riteniamo accettabile.

In concreto, abbiamo potuto porre limiti precisi alla pianificazione con IVU.rail, il tool di pianificazione che le FFS hanno acquistato per sostituire Sopre e SPX presso KBC e ZFR. Dobbiamo considerare che questo tool potrà essere impiegato anche se le nuove BAR dovessero essere respinte in votazione, perché gran parte della nuova filosofia di pianificazione è compatibile con le BAR attuali. In questo caso, però, verrebbero meno tutti i miglioramenti e tutti i paletti che abbiamo potuto ottenere in trattativa. Per questo motivo, il SEV raccomanda caldamente di accettare queste quattro nuove BAR.

GIORNATA SETTORE CLEAN 2026

«Ai viaggiatori piace sentirsi a proprio agio»

RENATO BARNETTA

Juan José Colomer Grau, uno dei rappresentanti del SEV alle trattative sulle BAR, spiega i particolari delle nuove disposizioni durante la giornata Clean.

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

Treni puliti sono importanti per la clientela. Le FFS vogliono garantire la loro pulizia sette giorni su sette sull'arco delle ventiquattro ore. A tale scopo è necessario disporre di un complesso sistema di turni che richiede al personale della pulizia elevata flessibilità. Uno dei temi centrali della giornata Clean del SEV del 20 febbraio è stata appunto la possibilità di coniugare meglio, in futuro, flessibilità e vita privata.

«Potete essere fieri del vostro lavoro», ha affermato Markus Cadosch, che ha moderato il raduno del settore Clean. «Perché il vostro lavoro è molto importante per le esigenze della clientela». Con queste parole l'ex segretario sindacale SEV ha aperto la giornata a Goldau. E non sono certo parole vuote di significato, poiché le FFS danno grande valore alla pulizia dei loro treni. Per poter garantire questi standard serve personale che a ogni ora del giorno, e in prevalenza anche il mattino presto e la notte, pulisca i treni e le stazioni da lattine di birra vuote, gettate via senza batter ciglio, giornali vecchi e rifiuti di ogni genere.

Chi ama lavorare il sabato?

La flessibilità che il personale delle FFS assicura è un bene prezioso. Infatti, lavorare nel weekend non è molto attrattivo, in particolare per chi ha famiglia. Occorre pertanto riconoscere il giusto compenso unitamente a supplementi per il fine settimana, affinché l'azienda possa coprire tutti i turni, anche quelli meno graditi. Lo conferma il fatto che trovare qualcuno disposto a svolgere i turni il sabato è piuttosto difficile. Perciò da tempo il SEV si batte per ottenere un supplemento per il personale che lavora in questo giorno. Purtroppo, e almeno finora senza successo, come ha confermato René Zürcher, responsabile per il traffico viaggiatori al SEV. «Ma il nostro sindacato non molla», ha ribadito René. Che il sabato sia un giorno problematico per le FFS è ormai chiaro. Collaboratrici e collaboratori non sono certo stimolati a lavorare in questo specifico giorno, che è spesso dedicato alla famiglia o alle attività associative. Questo è molto importante per poter dar forma alla propria vita sociale.

Sicurezza della pianificazione

Avere una pianificazione vincolante è centrale per l'azienda come per il personale. Per questo le FFS hanno negoziato nuove regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro, le famose BAR, che devono consentire di mettere a frutto le possibilità del tool di pianificazione IVU.rail; un nuovo strumento che deve dare a entrambe le parti una maggiore sicurezza della pianificazione. Il passaggio al futuro sistema ha richiesto tuttavia una serie di negoziati fra le parti sociali. «Né il personale né noi del SEV eravamo pronti a una nuova filosofia della pianificazione delle FFS. Prima di cominciare a discuterne, abbiamo dovuto fissare alcuni paletti» ha spiegato René Zürcher. «Questi paletti sono stati molto importanti. Essi hanno infatti limitato l'elasticità che l'azienda pretende dal personale. A tutto vantaggio di collaboratrici e collaboratori». Con il nuovo sistema, il periodo di tempo durante il quale il personale dev'essere disponibile durante un giorno di lavoro è stato ridotto da circa 12 a un massimo di 11 ore. Anche l'impegno lavorativo sull'arco di un intero anno d'orario è ora programmato e visibile in maniera più affidabile.

A vantaggio del personale

Le modifiche che saranno adottate daranno una maggiore sicurezza di pianificazione al personale, che potrà così organizzare meglio la propria vita privata, a tutto vantaggio della vita sociale. Un fatto di cui il segretario sindacale SEV si dice soddisfatto, sebbene le nuove norme sulla durata del lavoro valgano solo per chi è impiegato in pianta stabile. I lavoratori temporanei non sono infatti subordinati al CCL e alle BAR. Come ha ribadito René Zürcher «dovremo ancora esaminare e risolvere con le FFS il tema dei lavoratori temporanei».

Il tempo ci dirà se il nuovo sistema di pianificazione – che le FFS intendono introdurre da dicembre 2027 – funzionerà come spiegato durante i negoziati.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI ALLA NEWREST

«Un classico fallimento manageriale»

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

L'operatore ferroviario notturno Newrest licenzierà fino a 30 collaboratori nella sede di Zurigo alla fine di aprile. Questo licenziamento collettivo riguarda tutto il personale di bordo dei treni Nightjet della sede di Zurigo. Il SEV critica vivamente questo licenziamento collettivo e ha ottenuto misure sociali per i dipendenti Newrest interessati.

«Quello a cui stiamo assistendo è un classico fallimento manageriale. Le decisioni strategiche sbagliate dell'azienda vengono ora scaricate sui dipendenti. Questo rischio imprenditoriale non può essere semplicemente trasferito sul personale», afferma Barbara Keller, vicepresidente del SEV. È delusa dall'approccio di Newrest. Poiché molti dei collaboratori interessati lavoravano in condizioni precarie e dispongono di scarsa copertura sociale, per Barbara Keller è chiaro che sarebbero state opportune misure più incisive di quelle ora concordate. La vicepresidente del SEV trova particolarmente scandaloso il modo in cui Newrest procede all'assunzione del personale. L'azienda aveva promesso ai propri collaboratori possibilità di crescita nel settore ferroviario e ora li sta bruscamente tagliando fuori perché la direzione ha corso rischi sconsiderati. «La responsabilità sociale non deve essere sacrificata a favore del profitto», sottolinea.

L'azienda

L'azienda francese Newrest, con sede a Vienna, è partner contrattuale dell'ÖBB e responsabile dell'assistenza ai passeggeri, della sicurezza sui treni e del controllo dei biglietti su tutti i treni Nightjet. Il personale di Newrest svolge questi compiti di assistenza sui treni delle FFS, che sono responsabili fino al confine.

Newrest ha aperto la sua sede a Zurigo solo lo scorso anno, al fine di disporre di personale in loco per i vari treni notturni in partenza dalla Svizzera. Tuttavia, la ricerca di personale in Svizzera si è rivelata difficile fin dall'inizio. Newrest, infatti, pagava meno di 4.000 franchi al mese. Dopo meno di un anno, l'azienda di Zurigo ha cessato la propria attività e licenziato fino a 30 dipendenti alla fine di aprile. Secondo un articolo pubblicato il 12 febbraio sul Tagesanzeige, il personale dei treni notturni, compresi quelli in partenza da Zurigo, proverrà d'ora in poi dall'Austria o dai paesi dell'Europa orientale confinanti. Il salario mensile lordo dei dipendenti dei treni notturni provenienti dall'Austria è di circa 2800 euro. Barbara Keller sottolinea che si tratta di nient'altro che dumping salariale. «In questo modo Newrest elude il CCL in Svizzera e pratica il dumping salariale. Alla fine sono i dipendenti a pagare il prezzo», sottolinea Barbara Keller.

Un accordo con misure sociali

Il SEV critica aspramente Newrest e chiama l'azienda ad assumersi le proprie responsabilità. Dopo intense discussioni nell'ambito dell'obbligo di consultazione previsto dalla legge, Newrest si è dimostrata disposta a concludere con il SEV un accordo che prevede misure simili a quelle di un piano sociale. L'azienda ha quindi parzialmente accolto le richieste del SEV. «Abbiamo chiesto di più in termini di indennità finanziarie», spiega Barbara Keller. «Abbiamo comunque ottenuto un risultato soddisfacente, dato che Newrest non era tenuta a farlo».

Dopo che i collaboratori sono stati informati dei licenziamenti, lo shock e la delusione sono stati enormi tra le persone interessate. «Per me è un comportamento spregevole e inaccettabile. La direzione ha completamente fallito in questo ambito», ha dichiarato una delle persone interessate. Un'altra ha sottolineato: «Un licenziamento collettivo rimane un licenziamento collettivo. I rimpianti espressi in una lettera non sostituiscono né la sicurezza della pianificazione né il rispetto nei rapporti con i collaboratori».

La situazione ha creato grande incertezza. I collaboratori hanno accolto con gratitudine il sostegno del SEV, come riferisce Barbara Keller.

Misure per gli interessati

L'accordo prevede che tutti i collaboratori beneficino delle stesse prestazioni di sostegno e indennizzo, compreso il personale d'ufficio già licenziato. Il SEV è autorizzato a sostenere i collaboratori interessati e ad accompagnare l'attuazione dell'accordo. È a disposizione dei collaboratori interessati per aiutarli durante tutto il processo.

- **Indennità di fine rapporto** pari a 1,5 mesi di stipendio (prorata in caso di partenza o assunzione prima del 30 aprile 2026, con un minimo garantito di 0,5 mesi di stipendio).
- **Il termine di licenziamento** per conducenti e controllori dei treni è stato prorogato di un mese (fino al 30.04.2026).
- **Assistenza nella ricerca di un impiego e nel riorientamento professionale**, compreso il tempo retribuito dedicato alla candidatura.
- **Aumento delle indennità:** a marzo le indennità saranno moltiplicate per 1,5 e ad aprile saranno moltiplicate per 2.

Dal punto di vista del SEV, queste misure rappresentano un necessario ma limitato ammortizzatore delle conseguenze sociali dei licenziamenti: «Questi indennizzi finanziari sono assolutamente necessari vista la situazione. Proprio perché molte delle persone colpite erano assunte solo da poco tempo e non hanno quasi nessuna copertura sociale, sono indispensabili indennità di licenziamento sostanziali», afferma Barbara Keller, che aggiunge: «Noi sosteniamo in generale i treni notturni, perché rappresentano un'alternativa sostenibile e attrattiva al trasporto aereo e rafforzano il trasporto pubblico in Svizzera e in Europa. Tuttavia, questi treni non devono essere gestiti a spese del personale e a condizioni di dumping salariale».

VERONICA GALSTER

CONFERENZA DELLE SEZIONI TICINO

Un 2026 di sfide da affrontare compatti

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Si è tenuta il 26 febbraio, alla Casa del Popolo di Bellinzona, l'annuale Conferenza delle Sezioni del SEV: un appuntamento che segna l'avvio del nuovo anno sindacale e riunisce fiduciari provenienti da tutte le aziende che hanno un partenariato sociale con il SEV in Ticino e i vertici del sindacato. Presenti anche due lavoratori della Società Navigazione Lago di Lugano (SNL), azienda con la quale il partenariato sociale si è invece recentemente interrotto. Per la direzione sindacale c'erano il presidente del SEV Mattias Hartwich, due vicepresidenti Patrick Kummer e Pablo Guarino e la vicepresidente del Comitato SEV Hanny Weissmüller.

Ad aprire la Conferenza, il segretario sindacale Angelo Stroppini, che dopo aver salutato e ringraziato i presenti, ha brevemente ricordato quanto successo negli ultimi mesi con la SNL e ribadito che la lotta per tutelare al meglio i lavoratori continua, nonostante le intimidazioni della direzione e i licenziamenti antisindacali di giugno.

«Siete le persone più importanti per noi, le nostre sentinelle sui luoghi di lavoro e vi ringraziamo per l'importante lavoro, coscienti che stia diventando sempre più difficile reclutare nuovi membri e mantenere quelli che abbiamo: non siete soli, potete sempre contare sul nostro appoggio», ha dichiarato rivolgendosi ai fiduciari.

Stroppini ha poi fatto il punto sui dossier ticinesi del 2025, in particolare SNL e i tagli operati da FFS Cargo, contro i quali il Ticino si è opposto con fermezza. Ha presentato quella che è la situazione delle ITC nel Cantone a livello di CCL, accennando a quelli in scadenza nel 2026 (Tilo, FLP e TPL) e che andranno quindi rinegoziati a breve: «In Ticino abbiamo dei CCL che sono giusti nel settore delle ITC, tutti prevedono scatti salariali automatici. Per ottenere di più o mantenere quello che abbiamo dobbiamo rimanere solidi e per questo dobbiamo essere in tanti».

Il 2026 sarà un anno di prove

La parola è poi passata al presidente del SEV, Matthias Hartwich, che ha ribadito come il 2026 si prospetta un anno impegnativo: «I datori di lavoro ci stanno mettendo alla prova. Dobbiamo reclutare nuovi membri e accompagnare quelli che già abbiamo». Ha ricordato inoltre l'importanza dell'azione politica del sindacato: «Le decisioni politiche influiscono direttamente sulle vostre condizioni di lavoro. Dobbiamo mostrare la nostra forza anche lì, e la nostra forza è il numero».

VERONICA GALSTER

Matthias Hartwich, presidente SEV.

Hartwich ha quindi richiamato alcuni dossier nazionali sensibili, tra cui l'accordo sul trasporto terrestre con l'Ue, che richiede «Condizioni chiare per un'apertura oramai inevitabile». Ha poi criticato l'iniziativa UDC sulla «Svizzera da 10 milioni», ritenuta lesiva per i diritti dei lavoratori, ora garantiti dalle misure d'accompagnamento. In quest'ottica ha perciò elogiato l'iniziativa di organizzare una Giornata della diversità, presa dalle Commissioni Migrazione, Giovani e Donne del SEV, alle quali si sono aggiunti anche i pensionati.

Il presidente ha inoltre sottolineato il valore del Primo Maggio: «Questa è una giornata nella quale le persone che vivono del proprio lavoro si riuniscono per rivendicare i loro diritti, e questo viene fatto in praticamente tutto il mondo da 136 anni. Ma la lotta è tutt'altro che finita, perché il divario tra ricchi e poveri oggi è maggiore che 136 anni fa, e questo è intollerabile!».

Come intollerabile è la violenza che il personale dei trasporti sta subendo, non solo in Svizzera, con anche episodi gravissimi che hanno visto l'uccisione di persone che stavano semplicemente svolgendo il proprio lavoro (vedi editoriale di Matthias Hartwich in prima pagina).

Per concludere, ha ricordato che l'11 giugno si terrà a Losanna la prima Assemblea dei delegati del SEV, un importante momento di democrazia sindacale tra un Congresso e l'altro.

La forza negoziale nasce dalla capacità di mobilitazione

Dopo la pausa, è intervenuto il vicepresidente Pablo Guarino, responsabile delle ITC per il Ticino, che ha rimarcato il ruolo strategico delle Sezioni: «Uno dei nostri compiti principali è il reclutamento, che va di pari passo con la capacità di mobilitazione. Quando siamo in trattativa, la nostra forza è data dalla nostra capacità di mobilitazione e da lì nasce la nostra legittimità a sedere al tavolo delle trattative». Ha inoltre spiegato che essere sul terreno non significa solo reclutare nuovi membri, ma anche riuscire a scovare quelle persone che ci potranno poi a loro volta aiutare nel lavoro di reclutamento.

Guarino ha poi affrontato il tema della salute sul lavoro, citando i risultati dello studio Trapheac: «Un terzo degli autisti è a rischio burnout. Un dato che conferma scientificamente ciò che denunciamo da anni. Questo studio è perciò una base utile per il SEV per esigere delle condizioni di lavoro migliori». Ha ringraziato in particolare i lavoratori ticinesi, che hanno rappresentato il 23% dei partecipanti al sondaggio, a fronte dell'8% di italofoni in Svizzera.

«Difenderemo ogni posto di lavoro»

È poi stato il turno del vicepresidente Patrick Kummer, responsabile dei dossier FFS, il quale ha illustrato i risultati delle trattative sulle BAR, che in queste settimane il SEV sta presentando al personale interessato (in vista della votazione).

Per quanto riguarda FFS Cargo, Kummer ha spiegato che la situazione non migliorerà: «L'anno scorso abbiamo avuto dei tagli di posti di lavoro e in primavera ce ne aspettiamo altri. Difenderemo ogni posto di lavoro». Kummer ha riconosciuto la particolare determinazione espressa dal Ticino: «Qui la resistenza ai cambiamenti imposti dall'azienda è più forte che altrove». Ne è seguita una discussione sulle specificità del mercato del lavoro ticinese e sulla necessità di mantenere in loco posti di lavoro qualificati. Per concludere, il vicepresidente ha illustrato le trattative salariali in seno alle FFS.

«La nostra salute è questione di sicurezza»

A chiudere la giornata è stata Hanny Weissmüller, macchinista e vicepresidente del Comitato SEV, che ha ringraziato i fiduciari e ricordato un principio fondamentale: «La salute nel nostro mestiere è una questione di sicurezza. Se noi non stiamo bene, la sicurezza è compromessa».

TAGLI A FFS CARGO

Dobbiamo suonare l'allarme

© TINA FIELDS / ISTOCKS

Meglio le merci sulla ferrovia.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Circa un anno fa, FFS Cargo ha presentato la prima fase del programma di ristrutturazione «G-enesis». Nei prossimi giorni, dovrebbe essere messa in consultazione presso i partners sociali la sesta fase, che potrebbe riguardare un numero di dipendenti nettamente superiore alle altre. «È la nostra ultima opportunità di tirare l'allarme per evitare danni irreversibili a tutto il traffico ferroviario merci svizzero», ammonisce Philipp Hadorn, segretario sindacale del SEV incaricato delle questioni di FFS, nei confronti delle FFS e della politica.

Sin'ora, sul programma «G-enesis» si sono svolte cinque procedure di consultazione su progetti che riguardavano il traffico a carri completi, quello combinato non accompagnato, l'Overhead e i quadri aziendali. La sesta fase riguarderà invece il mercato del traffico merci, ossia la produzione sul territorio.

Perché questa nuova fase di «G-enesis» potrebbe portare tagli drammatici?

Philipp Hadorn: lo temiamo poiché la sesta fase riguarda categorie di dipendenti particolarmente numerose, mentre quelle precedenti interessavano solo circa un terzo di tutti i posti di lavoro toccati dal programma di ristrutturazione «G-enesis». Questa fase potrebbe comportare lo smantellamento totale o parziale o il trasferimento di sedi di personale di locomotiva e di manovra. La volontà di semplificare il modello di produzione del traffico a carri completi isolati (TCCI) entro il 2027 per ridurne i costi fa temere un taglio di posti di lavoro di proporzioni drammatiche.

Però, grazie al CCL sottoscritto dal SEV con FFS Cargo, l'anno prossimo nessun dipendente deve temere di essere licenziato.

È vero che tutte le e i dipendenti assoggettati al CCL sono protetti dai licenziamenti derivanti da ristrutturazioni. Questa disposizione impone a FFS Cargo di offrire a chi si vede sopprimere il posto di lavoro un'alternativa ragionevolmente esigibile. Inoltre, gli stipendi attuali sono tutelati da una garanzia salariale, seppure limitata nel tempo. Ciò nonostante, questa ristrutturazione può comportare cambiamenti molto importanti per il o la collega toccata, in particolare legati alla nuova sede di lavoro. Può per esempio porsi la necessità di cercare un alloggio o persino di affrontare un trasloco, anche se sono possibili dei periodi transitori. Per i dipendenti più anziani si possono anche trovare soluzioni per un pensionamento anticipato. In questo ambito, il SEV è senz'altro a completa disposizione dei suoi membri per assisterli e consigliarli. Noi confidiamo però anche nella ragionevolezza di FFS Cargo e della politica, in modo da evitare tagli profondi.

Ma perché la politica dovrebbe reagire? FFS Cargo ha dichiarato che anche dopo i provvedimenti di ridimensionamento, nel 2027 il TCCI continuerà a trasportare il 98 % dei vagoni attuali, servendo un numero ridotto di punti di servizio, ma in modo più flessibile. È proprio così grave?

Queste previsioni sono sempre basate su valutazioni e al SEV siamo convinti che quelle di FFS Cargo sono decisamente troppo ottimistiche, come del resto è sempre stato il caso da 20 anni a questa parte. Si è sempre tentato di «risparmiare per risanare» l'azienda, abbandonando i trasporti meno redditizi nella speranza di stabilizzare il traffico a un livello inferiore e raggiungere il pareggio dei conti. Un obiettivo però sempre rivelatosi irraggiungibile, come possiamo e dobbiamo constatare. La vera ragione è che il trasporto stradale continua, grazie alle condizioni quadro di cui può beneficiare, a risultare troppo conveniente nei confronti di quello ferroviario. Se questa realtà non cambia, dobbiamo ammettere in modo trasparente che il TCCI non potrà mai coprire i propri costi e avrà bisogno di un sostegno dell'ente pubblico che va al di là dei quattro o degli otto anni promessi dal Parlamento. Il trasferimento dei costi sulla clientela auspicato da FFS Cargo non può funzionare, in quanto rende ancora più conveniente il trasporto stradale e FFS Cargo si ritroverà quindi confrontata con incassi molto inferiori a quelli auspicati. Vi sono persino indicazioni che FFS Cargo, a seguito dei suoi aumenti di prezzo, stia perdendo incarichi di trasporto a favore di altre imprese ferroviarie. Il numero 3/2026 della rivista specializzata «Schweizer Eisenbahn-Revue» riporta che i pochi treni superstiti del traffico combinato non accompagnato tra Stabio e Dietikon sono a oggi poco utilizzati, anche per via degli orari di carico poco attraenti per i clienti. Invece, quelli della Widmer Rail Services in circolazione dal 1° gennaio tra Oensingen e Stabio sono molto ben occupati. Nel TCCI è poi molto difficile immaginare una concorrenza tra imprese ferroviarie, proprio a causa della convenienza della concorrenza stradale. Si tratta di un problema che affligge il settore da decenni, non solo in Svizzera, ma in tutte le nazioni europee e sul quale la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti sta richiamando l'attenzione con la sua recente campagna «#SaveRailFreight». Prova ne sia il taglio annunciato in febbraio da DB Cargo di 6200 posti (su 14'000 totali), di cui 2000 nel TCCI.

Ma perché lo stato dovrebbe sostenere il TCCI, se i camion costano meno?

Perché l'utilità del TCCI per l'economia generale è di gran lunga superiore ai soldi dei contribuenti che occorre investirvi: genera molto meno emissioni nocive per l'ambiente e contribuisce alla sicurezza dell'approvvigionamento nazionale, costituendo un'alternativa alla strada che già oggi, senza dover assorbire anche gli ulteriori trasporti generati dai tagli del TCCI, è ormai satura. Nei confronti dell'autocarro, la ferrovia consuma meno energia e spazio.

Vi sono ancora altri argomenti contro i progetti di smantellamento del TCCI di FFS Cargo?

Il traffico merci su ferrovia sta vivendo un periodo di magra, ma un momento o l'altro il mercato riprenderà vigore e con esso anche la richiesta di trasporto ferroviario. A seguito dei tagli di capacità, FFS Cargo non risulterà nemmeno in grado di tornare a svolgere i trasporti persi, figurarsi di acquisirne di nuovi. I tagli comporteranno inoltre perdite di know-how, derivanti dalle partenze e dai pensionamenti anticipati. La mancanza di personale specializzato presso FFS Cargo è il frutto delle proprie decisioni, tanto più che, nonostante «G-enesis», l'azienda prevede un'importante necessità di reclutare nuovo personale. Ma un'azienda che taglia posti in continuazione per adeguarsi alla cattiva congiuntura o per introdurre nuovi sistemi, può risultare attrattiva? Come si fa a raccomandare un'azienda simile ai propri figli per svolgere l'apprendistato? Le previsioni di crescita del trasporto merci sono sicure e la ferrovia deve esserne parte, come deve far parte del nostro futuro.

Trasporto merci FFS: collaborazione interna?

Vi sono membri che ci hanno comunicato che numerosi macchinisti di FFS Cargo rischiano di perdere conoscenze di tratta e autorizzazioni di guida a seguito della mancanza di possibilità di impiego. Allo stesso tempo, assistiamo anche all'acquisizione di prestazioni da terzi. L'intervento del SEV presso le FFS ha suscitato reazioni blande: esse prevedono collaborazioni solo laddove risultano sensate dal punto di vista organizzativo e possano portare a utili sinergie. Né FFS Cargo, né FFS Cargo International prevedono però di ricorrere sistematicamente a incarichi a terzi. Il SEV giudica problematico che, a seguito di provvedimenti di risparmio, si rischi di compromettere il mantenimento di competenze esistenti. La riduzione di costi a breve termine non può andare a scapito del consolidamento del know-how. FFS Cargo ha già vissuto situazioni in cui i risparmi nella formazione di base e permanente si sono rivelati autentici bumerang. Collaborazioni economiche e d'esercizio giudiziose devono costituire autentiche prospettive a lungo termine. Il SEV è a disposizione dei propri membri che intendono segnalare casi in cui FFS Cargo rischia di compromettere la propria evoluzione futura rinunciando a possibili collaborazioni e/o affidando incarichi a terzi.

Philipp Hadorn, segretario sindacale SEV, responsabile del team Cargo

COLPI DI DIRITTO

Relazioni d'interesse

Servizio giuridico del SEV

In linea di principio, la pubblicazione delle relazioni d'interesse giova alla trasparenza e alla protezione delle persone e delle istituzioni. In merito, vi sono disposizioni legali applicabili in caso di appartenenza a organi comunali, cantonali e federali o anche solo di volontà di candidarsi a queste cariche. Altre disposizioni riguardano tribunali e autorità, come pure consigli di fondazione o di amministrazione. Lo scopo di queste disposizioni è poter determinare in anticipo se qualcuno, a causa del proprio ambiente di vita o dei suoi impegni, può risultare ricattabile (tutela da influenze indesiderate). Se non definito da una legge, l'obbligo di dichiarare le proprie relazioni d'interesse deve essere sancito da un documento.

Nell'ambito dell'obbligo generale di lealtà definito dal diritto del lavoro, rispettivamente dai contratti collettivi di lavoro, i e le dipendenti devono evitare tutto quanto potrebbe nuocere al datore di lavoro. Essendo un obbligo generale del diritto del lavoro, questa disposizione risulta sufficientemente chiara e riguarda i comportamenti dannosi verso l'esterno.

Una relazione di interesse è costituita da contatti personali e da partecipazioni finanziarie suscettibili di influenzare il comportamento di una persona, come occupazioni accessorie o funzioni pubbliche.

L'obbligo di pubblicare le proprie partecipazioni finanziarie riguarda in genere collaboratrici e collaboratori in funzioni esposte, come per esempio i membri della direzione o del settore finanziario. Queste partecipazioni devono però avere un rapporto con il proprio lavoro. In caso contrario, eventuali obblighi potrebbero costituire un'ingerenza nella libertà individuale. Per esempio, non ogni azione del proprio portafoglio deve necessariamente sottostare a questo obbligo. Decisivo potrebbe essere invece se la propria partecipazione supera il 5 percento della quota di voto o di capitale, risultando quindi rilevante ai sensi del diritto azionario.

Come contatti personali vanno intesi tutti quelli che potrebbero influire sul comportamento sul lavoro quotidiano.

Di regola, esistono poi disposizioni riguardanti le donazioni da parte di terzi e sul modo in cui vengono trattate in azienda. In genere, piccole attenzioni, come una scatola di cioccolatini o l'offerta di un caffè, non costituiscono un problema e non devono essere dichiarate.

Possiamo così concludere che una relazione di interesse va considerata tale in casi ben specifici e non ogni contatto o ogni azione detenuta comporta il pericolo di un conflitto di interessi. In caso di dubbio, il SEV è volentieri a vostra disposizione.

LIMITARSI AD ASPETTARE LA PROSSIMA RUOTA ROTTA?

Il SEV chiede un aumento delle prove acustiche

© SBB

Secondo il SISI, senza provvedimenti più severi, la rottura di una ruota può avvenire in ogni momento.

Markus Fischer. Il 23 e il 31 dicembre 2025, in Germania si sono verificati due spettacolari incidenti ferroviari, entrambi causati da rotture di ruote simili a quella che causò il deragliamento nella galleria di base del Gottardo. Solo una buona dose di fortuna ha permesso di evitare danni a persone, ma quelli al materiale rotabile e all'infrastruttura sono stati ingenti e hanno comportato interventi importanti per la riparazione, con interruzioni di linee e deviazioni, anche se di durata inferiore di quelli resi necessari dall'incidente del Gottardo.

Questi nuovi incidenti hanno anche un lato inquietante, poiché evidenziano la minaccia latente delle rotture di ruote, tanto più che, due anni e mezzo dopo l'incidente del Gottardo, non è ancora stata presa alcuna valida misura per prevenirle, né a livello europeo, né svizzero. Il rapporto conclusivo sull'incidente del Gottardo del Servizio d'inchiesta svizzero sulla sicurezza (SISI) ne aveva raccomandato l'adozione, precisando che in quel caso la rottura era stata causata dai ripetuti elevati riscaldi della ruota, generati dalle nuove suole dei freni in materiale composito, che disperdono molto meno il calore rispetto alle vecchie suole in ghisa e dal fatto che la velocità dei treni merci è più elevata e richiede quindi frenate più intense.

Sulla base delle raccomandazioni del SISI, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) ha svolto colloqui di diversi mesi con proprietari di vagoni e con imprese ferroviarie e di manutenzione. L'11 settembre 2025, ha emesso nuove direttive che prescrivono un diametro minimo delle ruote di 864 mm nonché controlli sistematici e frequenti dei vagoni, che devono comprendere un controllo visivo delle ruote e una verifica che esse non abbiano subito surriscaldamenti o altri danni, ricorrendo anche a prove acustiche. L'applicazione di queste direttive compete alle imprese responsabili della manutenzione. Inoltre, ogni verifica tecnica di un vagone dovrà essere documentata in modo che le imprese di trasporto ferroviario possano verificare l'idoneità dello stato di manutenzione.

Le accese reazioni degli attori del settore hanno poi indotto l'UFT a ridimensionare a fine ottobre queste direttive in due punti: il termine per l'applicazione delle misure è stato portata da fine 2025 a fine 2026 ed è stata aumentata la distanza percorribile dai vagoni tra una verifica tecnica e l'altra.

L'Unione internazionale dei proprietari privati di vagoni (UIP) ha però fatto ricorso al Tribunale amministrativo federale e ha ottenuto la cancellazione di queste misure, nonostante i moniti del Sisi sulla possibilità di nuove rotture di ruota in caso di mancanza di interventi concreti. Come ha dichiarato un esperto in questioni ferroviarie all'emissione «Rundschau» della Svizzera tedesca lo scorso 4 febbraio, «evidentemente dovrà scapparci il morto prima che si prendano misure efficaci».

«Il blocco delle misure richieste dall'UFT imposto dal tribunale ci espone in continuazione alla possibilità che una ruota si rompa», commenta il segretario Philipp Hadorn, che dirige il Team Cargo del SEV. «Al SEV siamo preoccupati per la sicurezza del personale, dei passeggeri, della popolazione e dell'ambiente, per cui abbiamo chiesto all'UFT, nella sua qualità di ente di sorveglianza, di trovare alternative per ridurre questo pericolo latente. Concretamente, abbiamo richiesto di ampliare a livello nazionale l'esecuzione di prove acustiche, che FFS Cargo già svolge in tutti i controlli di qualità dei treni e che hanno dimostrato di essere uno strumento molto valido. Abbiamo inoltre chiesto altre misure a favore della sicurezza del trasporto ferroviario merci che non implichino per quest'ultimo ulteriori costi tali da comprometterne ulteriormente la concorrenzialità nei confronti del traffico stradale».

Il SEV ha presentato queste richieste per iscritto all'UFT la scorsa settimana.

PETIZIONE LPV

Le FFS reagiscono

Michael Spahr. Il 30 gennaio la LPV ha ricevuto la risposta delle FFS alla petizione «Contro il nuovo concetto d'impiego delle FFS – Per una ferrovia umana e sicura», che aveva inoltrato il 18 dicembre 2025. Le 1001 firme autenticate mostrano in modo impressionante quanto sia grande l'insoddisfazione del personale e quanto siano fondate le critiche del LPV.

Sebbene le FFS riconoscano l'alto numero di firme e sottolineino di voler esaminare le richieste «con la dovuta cura», allo stesso tempo mantengono le linee fondamentali del concetto d'impiego. Esse fanno riferimento a un avvio della produzione «stabile» e a presunte esperienze positive con il concetto dei punti di rottura. Dal punto di vista della LPV, le FFS si chiudono così di fronte ai reali carichi di lavoro e alle numerose reazioni negative del personale di locomotiva: turni monotoni, mancanza di varietà nell'impiego, recupero difficilmente pianificabile, forte pressione dovuta a consegne troppo strette. «Tutto questo non si può addolcire», afferma la presidente LPV Hanny Weissmüller.

Le FFS dichiarano comunque di voler prendere «molto sul serio» le preoccupazioni espresse nella petizione riguardo alla tutela della salute, alla sicurezza e alla monotonia. Questa frase le impegna – e la LPV se ne ricorderà, ad esempio quando i collaboratori saranno invitati a segnalare direttamente ai superiori le irregolarità. «Non è compito del personale riparare un concetto difettoso. È compito dell'azienda ascoltare» aggiunge Weissmüller.

Anche la LPV riceve segnalazioni e ricorda gli indirizzi e-mail ressortp@lpv-sev.ch per osservazioni in relazione a tempi di consegna e di percorso troppo stretti all'interno delle stazioni, oppure ancora planungsfehler@lpv-sev.ch per, ad esempio, componenti di turno mancanti o «manipolati».

La LPV continuerà a seguire criticamente l'attuazione del concetto d'impiego 2.0, documentarla in modo coerente e combatterla sindacalmente laddove metta in pericolo salute, sicurezza e qualità.

CoPe FFS

ELEZIONI SUPPLETTIVE COPE

Candidature da inviare al SEV entro il 14 marzo

FFS

Susanne Oehler e Markus Fischer
susanne.oehler@sev-online.ch

FFS e FFS Cargo hanno dato il via alla procedura per le elezioni supplettive nelle commissioni del personale. Si cercano candidati per i seggi vacanti dal 1° luglio 2026 nelle CoPe seguenti:

Traffico viaggiatori (P)

CoPe divisione P – Produzione & Mercato:
- MP-Mercato Support (1 seggio)
- PP-Produzione Support (1 seggio)
- PP-Produzione Cleaning (1 seggio)
- PP-Produzione Accompagnamento dei clienti (1 seggio)

CoPe Superficie P – Mercato Viaggiatori:
- MP-Mercato VS/VGB Zurigo sud (1 seggio)

CoPe Superficie P – Produzione Viaggiatori:
- PP-Produzione UHR, Officine Olten (1 seggio)
- PP-Produzione UHR, Officine Bellinzona (1 seggio)
- PP-Produzione UHR, Impianto di servizio Bellinzona (1 seggio)
- PP-Produzione BP, Condotta dei treni regione ovest (2 seggi)
- PP-Produzione BP, Condotta dei treni regione est (1 seggio)
- PP-Produzione BP, Accompagnamento dei clienti regione ovest (1 seggio)
- PP-Produzione BP, Accompagnamento dei clienti regione est (1 seggio)
- PP-Produzione BP, Cleaning e manovra, Cleaning regione centro/sud (1 seggio)
- PP-Produzione BP, Cleaning e manovra, Manovra regione centro (novità: esclusi i luoghi di lavoro di Bellinzona e Chiasso) (1 seggio).

Infrastruttura

CoPe Divisione Infrastruttura:
- Acquisti, Supply Chain e produzione (1 seggio)
- Orario ed esercizio (FUB) (1 seggio)

CoPe Superficie Infrastruttura:
- FUB: Supporto (1 seggio)
- FUB: Gestione dell'esercizio, regione centro (1 seggio, garantito per la direzione del traffico ferroviario)
- FUB: Gestione dell'esercizio, regione sud (1 seggio)
- FUB: Intervento, regione centro (1 seggio)
- Acquisti, Supply Chain e produzione (1 seggio)
- Disponibilità e manutenzione (VU), regione est (1 seggio)

Settori del gruppo e Immobili

CoPe Divisione KB & IM:
- KB/IM settori centrali (1 seggio)

Cargo

CoPe Superficie Cargo:
- Superficie regione ovest (1 seggio)
- Superficie regione centro, senza GPN-MT-OL1 und GPN-MT-OL2 (1 seggio)

Warum kandidieren?

Die Personalkommission (Peko) leistet einen wichtigen Beitrag im Betrieb: Sie setzt sich gemeinsam mit dem SEV dafür ein, dass die Regeln des GAV SBB / SBB Cargo korrekt eingehalten und umgesetzt werden. Peko-Mitglieder bringen Anliegen von Kolleg:innen direkt bei Vorgesetzten ein, sind gut vernetzt und erhalten einen vertieften Einblick ins Unternehmen.

Perché candidarsi?

Le Commissioni del personale (CoPe) svolgono un compito molto importante in seno all'azienda: assieme al SEV, si impegnano per il rispetto e la corretta applicazione delle disposizioni dei CCL FFS e FFS Cargo. I suoi membri trasmettono le richieste delle colleghe e dei colleghi direttamente ai superiori, sviluppano ottimi contatti e approfondiscono le loro conoscenze sul funzionamento dell'azienda.

Chi ha il diritto di candidarsi?

Può candidarsi chi:
- lavora nella circoscrizione elettorale interessata,
- sottostà al CCL FFS / FFS Cargo,
- ha un rapporto di lavoro di durata indeterminata,
- ha concluso il periodo di prova (se previsto),
- ha un rapporto di lavoro di almeno il 50 %.

Come possono candidarsi i membri del SEV?

I membri del SEV, nella misura in cui è il SEV a proporne la candidatura, non devono presentare firme a sostegno della stessa. Membri interessati possono annunciarsi entro il 14 marzo, alla presidenza della propria sottofederazione SEV oppure all'indirizzo di contatto comune dei responsabili SEV per le divisioni: Peko-sbb@sev-online.ch.

Importante: annunciarsi in via elettronica direttamente alle FFS solo previo accordo con la propria sottofederazione o con il SEV.

SOTTOFEDERAZIONE PV

Membri ancora in calo

Alex Bringolf. Come è tradizione, nella prima riunione dell'anno la Commissione di verifica della gestione (CVG) ha controllato i conti e l'attività della PV. Sia la contabilità sia la gestione della sottofederazione hanno superato l'esame e il bilancio è soddisfacente. La CVG ne riferirà all'Assemblea dei delegati di maggio a Sargans.

Sono previsti avvicendamenti alla testa delle sezioni Friburgo e Winterthur-Sciaffusa. Per la prima, da inizio anno Roland Julmy è subentrato temporaneamente a Daniel Trolliet. All'Assemblea generale della PV Winterthur-Sciaffusa del prossimo aprile, il neopensionato Ferdinand Wipf e il vicepresidente in carica Köbi Jucker assumeranno la copresidenza, al posto di Werner Frei che non sollecita un nuovo mandato. Roland Schwager ha portato la triste notizia del decesso di Sergio Beti, già presidente della sezione Ticino e Moesano. All'AD del 19 maggio a Sargans, Simon Burgunder (coordinatore politico del SEV) parlerà dei «Bilaterali III» nell'ottica dei ferrovieri. Il rapporto di attività della PV è stato inviato a metà gennaio; può anche essere scaricato dal nostro sito (sev-pv.ch).

Quello che temevamo è infine successo: a causa della continua erosione degli effettivi, per la prima volta la PV è scesa sotto la soglia dei 10 000 membri. Vuole dire che all'AD SEV di giugno, la sottofederazione avrà diritto a soli 18 rappresentanti. In base alla rotazione a suo tempo allestita, saranno le sezioni Argovia e Basilea a dover rinunciare quest'anno a un proprio delegato. Roland Schwager è tornato sull'attenzione che dobbiamo rivolgere ai nostri futuri pensionati, evitando che lascino il sindacato al momento di andare in pensione. Per il Comitato centrale questo è un tema sempre attuale in occasione delle riunioni con i presidenti sezionali.

L'integrazione delle FVP nello SwissPass sembra funzionare. In caso di problemi per associare le FVP allo SwissPass possono aiutare i Servizi FVP delle singole aziende. La consegna della tessera per pensionati avviene invece con qualche ritardo; questa però va ordinata solo se veramente necessario. Il CC intende ora riprendere le proposte pendenti in materia di facilitazioni di viaggio, ne riferiremo regolarmente. Al momento la Reka-Card non viene accettata come mezzo di pagamento dall'App Fairtiq, si è alla ricerca di una soluzione con il gestore della carta. Come alternativa si può far capo all'App della ZVV, che utilizza la medesima tecnologia.

Da un recente sondaggio è emerso che un aumento dell'IVA non viene sostenuto dalla popolazione, né per il finanziamento della tredicesima AVS né per nuovi crediti per armamenti. Marc Derungs seguirà con attenzione la prossima sessione parlamentare. Il 27 marzo avrà luogo la conferenza delle e dei pensionati USS. Il CC auspica una folta partecipazione dei nostri membri. Esso ricorda inoltre la petizione online per una «protezione giuridica contro la discriminazione legata all'età», i cui link si trovano al nostro sito Internet.

Roland Schwager sarà assente per vacanze dal 16 febbraio al 5 marzo. Lo sostituiscono con piacere i due vicepresidenti Daniel Trolliet e Marc Derungs. Con questa informazione termina anche la prima riunione del CC per il 2026.

HELVETIA

A cosa prestare attenzione durante il trasloco

Presto mi trasferirò in una nuova casa. Di quale copertura assicurativa ho bisogno?

Chi trasloca ha parecchio da fare. Tra scatoloni di imballaggio, acquisto di tende e trasferimento della posta, vale anche la pena di pensare alla copertura assicurativa. Perché i contrattempi accadono rapidamente.

Traslocare con una ditta di trasporti professionale

Assicuratevi che la ditta di traslochi abbia un'assicurazione di responsabilità civile aziendale, che la copra nel caso in cui il suo personale causi danni a cose o persone durante il trasloco. Inoltre, controllate sempre la situazione dei parcheggi prima della data del trasloco, così da evitare eventuali complicazioni o costi aggiuntivi.

Non lasciare nulla di incustodito

Non lasciate scatoloni e mobili incustoditi, perché potrebbero venir rubati. Il furto su suolo pubblico, p. es. sul marciapiede o da un furgone aperto, è coperto solo se nell'assicurazione mobilia domestica è incluso il supplemento per furto fuori casa.

Se si rompe qualcosa

Se il contrattempo capita a voi, la vostra assicurazione mobilia domestica pagherà la sostituzione o la riparazione, se avete incluso il supplemento «all risks elettronica d'intrattenimento». Se a rompere qualcosa è invece un amico che ha dato una mano durante il trasloco, la sua assicurazione RC privata coprirà il danno, a patto che i lavori di cortesia siano co-assicurati. In tal caso, gli oggetti danneggiati sono assicurati al valore attuale. Per prevenire eventuali danni, conviene sempre imballare bene i mobili.

Trasferirsi in una nuova casa è una grande soddisfazione. Ad ogni modo, vale la pena di preparare con cura il trasloco e informarsi bene su ogni aspetto, anche per quanto riguarda la copertura assicurativa. In questo modo eviterete possibili intoppi e potrete cominciare ad ambientarvi nella vostra nuova casa senza alcuna preoccupazione. Patrizio Farei, consulente assicurativa/o e previdenziale dell'agenzia generale Bellinzona e le sue colleghe e i suoi colleghi del team di consulenza SEV vi affiancano volentieri in questa scelta e trovano insieme a voi la soluzione più adatta. Per ulteriori informazioni potete consultare il sito www.helvetia.ch/sev.

In partenariato con

helvetia

La Sua Assicurazione svizzera

SOTTOFEDERAZIONE RPV

Membri per la CoPe cercasi

Servizio stampa RPV. Il 12 e 13 febbraio 2026 si è tenuta a Buchs (SG), la due giorni di riunione della Commissione centrale con la Commissione di verifica della gestione (CVG); si è poi svolta la riunione del Comitato centrale. Sono stati discussi e affrontati diversi argomenti, con particolare attenzione alla revisione della cassa centrale dell'RPV. Inoltre, è stata sottoposta a un controllo a campione anche una cassa di sezione dell'RPV. Questo approccio è stato apprezzato e ha dimostrato che le casse in questione sono gestite con grande cura e professionalità.

Successivamente, l'attenzione si è concentrata sul tema dell'attuale numero di affiliati. Al momento non è possibile escludere un ulteriore calo del numero di affiliati. Il motivo è che nessuno sa quale sarà l'impatto del progetto Genesis di FFS Cargo sul numero dei soci. Tuttavia, l'obiettivo del SEV rimane, come lo scorso anno, quello di acquisire 2.000 nuovi membri.

Il conflitto di interessi presso le FFS è stato oggetto di accese discussioni. A questo proposito, tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici delle FFS hanno ricevuto una lettera dalle Risorse umane con la richiesta di segnalare eventuali conflitti di interessi. Trattandosi di dati sensibili, il 29 gennaio il SEV ha pubblicato una newsletter in cui descriveva ciò che le FFS desiderano effettivamente. L'autorizzazione relativa al conflitto di interessi non viene tuttavia concessa dalle Risorse umane, ma dal superiore diretto.

Sono in corso le elezioni suppletive per la Commissione del personale (CoPe), tra l'altro presso P. Si cercano due membri per le regioni Centro e Centro Sud. È stato approvato un secondo seggio per il Centro, poiché attualmente non vi è nessuno di lingua tedesca responsabile delle regioni di Basilea, Berna, Lucerna e altre.

Per la CoPe Cargo cerchiamo persone interessate per le zone Ovest e Centro. Contattateci via e-mail all'indirizzo **peko-sbb@sev-online.ch** o rivolgetevi ai responsabili di dipartimento del SEV.

A livello sindacale, il SEV ha iniziato a organizzare sessioni informative sui risultati delle trattative relative alle BAR nel Traffico viaggiatori. Le date sono disponibili su www.sev-online.ch. Si sta inoltre cercando un nuovo rappresentante per le sezioni romande, che si spera venga trovato entro l'assemblea dei delegati dell'RPV, che si terrà il 26 maggio 2026 a Berna.

SOTTOFEDERAZIONE LPV – PROGRAMMA 2026

LPV-SEV in breve: sicura, potente, precisa

Hanny Weissmüller. Durante la Conferenza dei presidenti di Sezione del 26 gennaio è stato discusso in particolare il programma annuale 2026 della LPV. Il 2026 sarà un anno all'insegna della chiarezza e della cooperazione. In qualità di sindacato del personale di locomotiva LPV-SEV, difendiamo la sicurezza sul lavoro, condizioni eque e una voce forte e autorevole nel settore del trasporto di persone e merci.

Il nostro programma annuale definisce cinque priorità chiare: • *Accompagnare i sistemi di assistenza alla guida:* l'assistenza deve supportare, non sostituire. Partecipiamo alla loro implementazione, ci assicuriamo che la formazione sia orientata alla pratica e che le norme sulla protezione dei dati siano chiare: l'essere umano rimane al comando.

• *Rafforzare le trattative*: ferme nella sostanza, eque nel tono. Grazie a rivendicazioni precise, una solida base di dati e una buona preparazione, otteniamo miglioramenti tangibili in materia di salari, indennità, orario di lavoro e tutela della salute.

• *Avvicinamento P e G*: il trasporto passeggeri e il trasporto merci si avvicinano. Incoraggiamo la permeabilità, norme comuni e una cultura della sicurezza uniforme nelle interfacce.

• *Relazioni con il personale – comunicazione/coinvolgimento*: dal punto di vista del personale di locomotiva, la comunicazione di molte aziende ferroviarie è troppo tardiva, troppo vaga e spesso priva di un reale coinvolgimento. Critichiamo chiaramente questo aspetto. Nel 2026 rafforzeremo la partecipazione: informazioni tempestive anziché sorprese, cicli di feedback obbligatori, partecipazione sin dall'inizio del progetto e trasparenza nei turni di servizio e nei cambiamenti. A tal fine, rafforziamo il dialogo con le imprese ferroviarie e creiamo chiari canali di escalation, affinché le decisioni vengano prese con il personale e non senza di noi.

• *Comunicazione semplice, concreta, precisa*: un linguaggio chiaro piuttosto che formule preconfezionate, messaggi uniformi, multilingue e rapidi. In questo modo, tutti sanno di cosa si tratta e cosa succederà dopo. La nostra ambizione: competenza tecnica, forza sociale, comunicazione pertinente. Insieme, facciamo del 2026 un anno in cui il personale di locomotiva sarà ascoltato, rispettato e sostenuto. Partecipate, le vostre idee e la vostra voce contano.

DUMPING SALARIALE

Pari opportunità: la Svizzera non è un paradiso

TIPRESS

Françoise Gehring, giornalista

Fra pochi giorni ecco puntuale l'Otto marzo, giornata internazionale della donna. E puntuali tornano anche alla ribalta le discriminazioni sulle donne, che proprio non vogliono andarsene. Anzi, costellano la vita quotidiana delle donne. Nonostante la Costituzione federale svizzera sancisca dal 1981 il principio del salario uguale per lavoro di uguale valore, le donne in Svizzera continuano a subire discriminazioni profonde e strutturali nel mercato del lavoro. La realtà quotidiana è fatta di salari inferiori, carichi non retribuiti, precarietà, tempo parziale, discriminazione nei processi di carriera, molestie e mobbing; un insieme di violazioni sistematiche che penalizzano in modo sproporzionato le lavoratrici.

I dati ufficiali dello Ufficio cantonale di statistica (USTAT) e dell'Ufficio federale di statistica (UFT) mostrano come, anche dopo anni di retorica sulla parità, le donne guadagnino mediamente molto meno degli uomini. In Svizzera, il salario mediano mensile delle donne è di circa CHF 6'397 contro CHF 7'066 per gli uomini, con un divario pari al 9,5% del salario maschile standardizzato.

In Ticino la situazione è simile: il salario mediano mensile di una donna è circa CHF 5'272 contro CHF 5'755 per un uomo, con un gap dell'8,4%. Di questa disparità, una quota significativa resta non spiegata da fattori come istruzione, settore o esperienza; ciò significa che parte della differenza non è riconducibile a scelte individuali ma a discriminazioni salariali dirette. Nel nostro Cantone, la componente non spiegata nel divario retributivo raggiunge circa l'11,1%. Questi dati non sono numeri astratti: significano meno potere d'acquisto, minori contributi previdenziali e una pensione più bassa per tutta la vita, oltre a rinforzare un ciclo di dipendenza economica e vulnerabilità sociale.

La discriminazione salariale non si limita al salario diretto. La struttura dell'occupazione svizzera e ticinese rimane fortemente segregata a livello di genere. Le donne sono molto più propense degli uomini – o costrette – a lavorare a tempo parziale: nel 2024 quasi 6 donne su 10 lavorano a tempo parziale, contro poco più di 2 uomini su 10.

Queste scelte apparentemente volontarie sono spesso forzate dalla mancanza di servizi di cura, di un equo congedo parentale e dalle aspettative sociali che gravano sulle spalle femminili: perché il lavoro di cura familiare è pagato zero, e costituisce un ostacolo enorme all'accesso a posizioni di responsabilità. Il lavoro non retribuito in famiglia, l'assistenza ai figli o agli anziani e la gestione della casa non solo non viene riconosciuto, ma riduce la possibilità di accedere a contratti stabili e a tempo pieno, alimentando così il ciclo della precarietà.

Molestie sessuali e mobbing sul lavoro non sono, inoltre, fenomeni isolati: molte lavoratrici segnalano un clima in cui commenti sessisti, pressioni o esclusioni dalle opportunità di carriera sono all'ordine del giorno. Secondo uno studio condotto nel 2024 dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e dalla SECO oltre la metà delle persone interpellate (52%) ha vissuto nel corso della propria vita lavorativa è stato vittima di comportamenti di natura sessuale o sessista. Le donne sono più colpite degli uomini (58,8 % tra le donne e 45% tra gli uomini). Se si considera l'anno precedente l'inchiesta, circa un terzo delle persone intervistate ha avuto a che fare con comportamenti di natura sessista e sessuale (tra le donne il 34,5 per cento e tra gli uomini il 26,5 per cento).

In questo contesto di persistente disparità, il Movimento per il socialismo (MPS) ha lanciato un'iniziativa popolare – sottoposta al voto l'8 marzo 2026 e sostenuta da un'ampia alleanza progressista e sindacale – per chiedere maggiori controlli sul mercato del lavoro e strumenti concreti contro le discriminazioni. L'iniziativa prevede di costituire una sezione dell'Ispettorato del lavoro dotata di un'ispettrice ogni 2500 donne occupate, dedicata esclusivamente a casi di discriminazione salariale, violazioni dei diritti legati per esempio alla maternità e alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. In questo modo si garantisce un rispetto della legge sulla parità dei sessi.

Queste proposte non sono «estrema burocrazia»: sono una richiesta di strumenti per far rispettare i diritti già sanciti per legge, che spesso restano sulla carta perché manca la sorveglianza effettiva.

In Ticino e in Svizzera, le disuguaglianze di genere non sono un problema del passato, né possono essere ignorate come disparità tollerabili o marginali. I dati dimostrano un mercato del lavoro dove le donne guadagnano meno, lavorano in condizioni più precarie e spesso pagano il prezzo di una parità di diritti mai completamente realizzata. La richiesta di controlli più forti e di una sezione dell'ispettorato dedicata è un passo verso una tutela reale – non solo formale – dei diritti delle donne.

PUBBLICITÀ

ZPV Ticino

16.03.
Assemblea sezionale

Quando? Lunedì **16 marzo dalle 17**

Dove? All'**Hotel Touring** (Mövenpick) di **Chiasso.**

Ordine del giorno: 1. Saluto introduttivo; **2.** nomina scrutatori ed estensore del protocollo; **3.** approvazione ordine del giorno; **4.** approvazione verbale ultima assemblea; **5.** relazione del presidente; **6.** relazione accordo sulle BAR da parte del vicepresidente centrale ZPV; **7.** rapporto del cassiere e dei revisori e approvazione conti 2025; **8.** nomina di un supplente nella Commissione di gestione (*); **9.** eventuali.

Nel corso dell'assemblea avremo il piacere di ospitare il **Vicepresidente ZPV, Massimo Brigatti** che informerà riguardo l'evoluzione sul raggiungimento degli **accordi delle BAR**.

Nell'ultima riunione della Sottofederazione, è stato votato che ogni singolo membro ZPV dovrà esprimersi prossimamente sull'accettazione o meno di queste nuove rivendicazioni. Confidiamo quindi in una vostra partecipazione in modo che possiate trovare risposte a tutte le domande ancora inevase, sarà anche un'occasione per incontrarci allegramente.

Saranno benvenuti anche colleghe e colleghi non appartenenti al nostro Sindacato, questo per una trasparenza d'informazione dei cambiamenti che ci toccheranno dal prossimo cambio d'orario (non avranno il diritto di voto).

***Nomina supplente Commissione di gestione:** il Comitato propone il collega Damiano Arcolin del deposito Chiasso.

Il verbale dell'ultima assemblea 2025 è esposto agli albi sezionali di Chiasso e Bellinzona.

Al termine dell'assemlea seguirà una cena ufficiale che sarà **offerta dalla nostra Sezione ai membri ZPV Ticino**. Per motivi organizzativi vi chiediamo di **confermare la vostra presenza con l'apposita lista** esposta nei depositi del personale treno di Bellinzona o Chiasso.

Termine fissato 11 marzo 2026

Menu: Insalata caprese; cordon bleu di maiale con patate fritte; tiramisù. **Per i vegetariani:** annunciatevi, abbiamo un'alternativa.

PV Ticino e Moesano

26.03.
Assemblea generale ordinaria

Riservate la data per l'Assemblea generale ordinaria.

Quando? Giovedì 26 marzo alle 10.

Dove? A **Bellinzona**, come di consueto **alla Casa del Popolo.**

Ordine del giorno: 1. Apertura assemblea e approvazione ordine del giorno; **2.** Relazione sulle nuove normative per l'acquisto dei titoli di viaggio dei tp; **3.** Nomina di scrutatori; **4.** Approvazione verbale ultima assemblea (20 marzo 2025); **5.** Rapporti; **5.1** della presidente; **5.2** del cassiere; **5.3** della commissione di verifica della gestione (CVG); Discussione e approvazione dei conti e dei rapporti; **6.** Preventivo 2026: presentazione e approvazione; **7.** Nomina: **7.1** di un supplente nella CVG; **7.2** dei rappresentanti della sezione all'AD PV e all'AD SEV 2026 a Losanna; **8.** Attualità sindacali con un rappresentante del segretariato SEV; **9.** Consegna degli attestati di benemerenza SEV; **10.** Eventuali.

Il verbale dell'Assemblea generale 2025 e relativi conti saranno disponibili in sala prima dell'inizio.

Farà seguito il pranzo, gratuito per i presenti all'Assemblea soci PV.

Iscrizioni: per ragioni organizzative chiediamo cortesemente di **annunciarsi a:**

Sopraceneri: al cassiere **Alberto Rusconi** tel. 079 230.32.16; alberto.rusconi@ticino.com

Sottoceneri: al vicepresidente **Massimo Piccioli**, tel. 079 505.11.07; pimax54@bluewin.ch.

Agenda 3/26

CONDOGLIANZE

La sezione RPV Ticino è vicina e porge le più sentite condoglianze al collega **Roberto Codoni** per il decesso della cara madre.

IMPRESSUM

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

Tiratura: edizione italiana: 2448 copie; totale: 30996; certificata il 13.01.2025.

Editore: SEV, sev-online.ch

Redazione: Michael Spahr (caporedattore), Renato Barnetta, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Sarah Thomas, Tiemo Wydler.

Indirizzo della redazione: SEV il giornale, casella postale, 6501 Bellinzona; 091 825 01 15, giornale@sev-online.ch

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale 1008, 3000 Bern 6, mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abbonamento annuale per i non affiliati: 40 franchi.

Pubblicità: Sindacato del personale dei trasporti SEV, Pubblicità, casella postale, 3000 Berna 6, 031 357 57 57, zeitung@sev-online.ch, sev-online.ch

Prestampa: CH Regionalmedien AG

Stampa: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prossima edizione: venerdì 27 marzo 2026.

Chiusura redazionale: 17 marzo, ore 10.00.

OFFICINE 18 ANNI DOPO

L'impegno a difesa dei posti di lavoro è più vivo che mai!

SEV. Il 10 febbraio si è tenuto un incontro tra le FFS, il Consiglio di Stato, la Città di Bellinzona, i sindacati e la Commissione del Personale (CoPe) delle Officine. Un appuntamento nato dall'esigenza di ristabilire un canale di dialogo dopo la decisione unilaterale delle FFS, datata 10 giugno 2024, di disdire lo storico accordo di Piattaforma: quel tavolo negoziale nato dopo lo sciopero del 2008, e che per 18 anni ha rappresentato uno strumento fondamentale per tutelare l'occupazione e il ruolo delle Officine all'interno delle FFS.

Sia il Sindacato SEV che la CoPe hanno trasmesso le preoccupazioni del personale, ribadendo la principale rivendicazione: i 510 posti attualmente distribuiti tra Officine e impianto di servizio di via Pedemonte devono essere trasferiti integralmente al nuovo stabilimento NSIF di Castione. Non si tratta di un'opzione negoziabile, ma di un impegno preso pubblicamente dalle FFS e che ora deve essere onorato senza ambiguità.

Hanno pure suonato un campanello d'allarme per quanto riguarda i volumi di lavoro previsti a Castione. I dati presentati dalle FFS nel giugno 2024 – relativi sia al «portafoglio veicoli» sia al «portafoglio componenti» – non sono, infatti, più attuali, e lo scostamento è al ribasso.

Un segnale preoccupante che lascia temere che le ferrovie si stiano progressivamente allontanando dagli impegni comunicati in passato.

D'altra parte le FFS in questo incontro non hanno portato cifre che potessero far rientrare l'allarme. È importante sottolineare un aspetto: le Officine di Bellinzona, così come l'NSIF, sottostanno ormai alla Divisione Viaggiatori. Comparto che fortunatamente si è rapidamente ripreso dalla fiacca provocata dal periodo pandemico e ora veleggia da un record di passeggeri trasportati al successivo. Più domanda significa maggiore offerta, ovvero più treni in circolazione. E più treni in circolazione significano più lavori di manutenzione da fare al materiale rotabile.

Ne risulta che il personale che le FFS impiega nel settore in questi anni è in chiara crescita a livello svizzero. A livello ticinese invece non solo non si prevede di mantenere gli effettivi, bensì addirittura di diminuirli. Come se questo non bastasse, ci sono indizi di un trasferimento di determinate lavorazioni di componenti Oltralpe, come se a Bellinzona non ci fossero le capacità per occuparsene. Uno scandalo bello e buono, che dimostra una volta di più il disimpegno occupazionale in atto da parte dell'ex regia federale a Sud delle Alpi.

Il SEV e la CoPe hanno chiesto l'adozione di misure concrete come l'istituzione di un tavolo di monitoraggio, con gli stessi attori presenti all'incontro di febbraio.

Un organismo operativo, non simbolico, con l'obiettivo di:

- verificare nel tempo i volumi di lavoro destinati al Ticino,
- garantire trasparenza sulle decisioni industriali delle FFS,
- assicurare che i livelli occupazionali non solo vengano mantenuti, ma possano crescere.

Perché Castione deve rappresentare un rilancio, non un ridimensionamento.

Insomma, a quasi due decenni di distanza, l'impegno a difesa dei posti di lavoro non si è affievolito.

SUBAPPALTI E SFRUTTAMENTO IN EUROPA

Vittoria di tappa per i sindacati

Michael Spahr
michael.spahr@sev.ch

Più di 800 colleghe e colleghi si sono riuniti il 10 febbraio 2026 a Strasburgo davanti al Parlamento europeo. Hanno chiesto regole chiare per il mercato del lavoro dell'UE, per porre fine alle catene di subappaltatori che sfruttano i lavoratori e alle agenzie di collocamento non regolamentate. Due giorni dopo, il Parlamento europeo ha votato in linea con le richieste dei sindacati.

Un esempio citato in un discorso pronunciato davanti al Parlamento europeo è particolarmente sconvolgente: cinque anni fa, una scuola in costruzione è crollata nella città belga di Anversa. Cinque operai edili hanno perso la vita. Ci sono voluti diversi giorni per identificarli. Perché? Perché nessuno sapeva esattamente chi lavorasse lì. Alla costruzione partecipavano circa 250 imprese e subappaltatori. Nessuno si è assunto la responsabilità. Ad oggi, i familiari delle vittime – tre portoghesi, un rumeno e un russo – non hanno ricevuto alcun risarcimento.

Questo esempio illustra come le aziende affidino sempre più spesso i contratti a subappaltatori, che a loro volta li subappaltano ad altri subappaltatori. Le aziende traggono buoni profitti da questi contratti, mentre i lavoratori e le lavoratrici alla fine della catena ricevono salari da fame e sono esposti a condizioni di lavoro pericolose. I sindacati constatano che questo sistema di subappalto comporta un dumping salariale e uno sfruttamento non solo nel settore dell'edilizia, ma anche in molti altri settori. È il caso anche del settore dei trasporti, come sottolinea Livia Spera, segretaria generale della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF), di cui fa parte anche il SEV: «Le lunghe catene di approvvigionamento e i molteplici intermediari deteriorano le condizioni di lavoro. Abbiamo messo in evidenza questi abusi: ora è tempo di agire».

Stesso salario per lo stesso lavoro!

Anche il settore dei trasporti in Svizzera è minacciato da subappalti abusivi. Per questo motivo il SEV ha partecipato alla manifestazione di Strasburgo con una piccola delegazione. Il vicepresidente del SEV, Pablo Guarino, spiega chiaramente perché è importante che i sindacati facciano fronte comune: «Se i lavoratori e le lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro nello stesso luogo non beneficiano delle stesse condizioni di lavoro, si crea un dumping salariale che non possiamo accettare».

L'ETF, in collaborazione con il sindacato dell'edilizia EFBWW e il sindacato dell'agricoltura e dell'alimentazione EFFAT, ha formulato richieste chiare: limitazione delle catene di subappalto, divieto delle agenzie di collocamento per i lavoratori distaccati, regolamentazione degli intermediari di lavoro e aumento significativo dei controlli. La commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo (EMPL) ha ripreso queste richieste e ha redatto una propria relazione: «Gestione delle catene di subappalto e ruolo degli intermediari nella tutela dei diritti dei lavoratori».

Importante votazione al Parlamento europeo

Due giorni dopo la manifestazione sindacale a Strasburgo, il Parlamento europeo approva la relazione. Invia così un chiaro segnale politico alla Commissione europea: è urgente proporre, nell'ambito della legge sui lavori di qualità, una direttiva europea ambiziosa sul subappalto e il collocamento di manodopera.

Per l'ETF ciò rappresenta una spinta propulsiva per uno dei principali cantieri della politica sociale europea. Il settore dei trasporti è emblematico dei rischi legati alle catene di subappalto non regolamentate, ma anche del potenziale di un mercato del lavoro europeo forte e solidale. Livia Spera sottolinea che la voce dei sindacati non deve essere ignorata: «Il subappalto è ora all'ordine del giorno dell'agenda politica. Abbiamo presentato delle soluzioni, ora spetta alla Commissione agire».

Il movimento sindacale europeo non considera il voto come una conclusione, ma come l'inizio di una necessaria lotta politica. Solo se

RODRIGO RIVERO

l'Europa limiterà le catene di subappalto, regolerà il collocamento e sanzionerà con coerenza lo sfruttamento, potrà nascere un mercato del lavoro equo, trasparente e socialmente giusto. Il presidente dell'ETF Giorgio Tuti sottolinea che i sindacati hanno ottenuto una vittoria di tappa, ma non hanno ancora raggiunto l'obiettivo: «La strada è ancora lunga, ma siamo pronti a percorrerla, uniti e solidali. E se lo faremo, potremo anche vincere».

UNA TESTIMONE DI TUTTE LE EPOCHE

Omar Cartulano

La luna ha qualcosa di incredibile: è una delle poche cose che ci lega senza differenze a chiunque abbia vissuto secoli o millenni prima di noi. Sì, perché come appare oggi a noi, è uguale a come anche i nostri antenati la ammiravano. Iraggiungibile, misteriosa e sola lassù.
Io almeno oggi ho il privilegio di poterle rubare un istante della sua bellezza, mentre nel Luganese spunta con eleganza sopra i Denti della Vecchia, illuminata dall'imminente tramonto.

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. I membri della VPT rappresentano …

a. Un terzo del SEV.
b. Un sesto del SEV.
c. Ci sono solo membri FFS al SEV.

2. L'assemblea del settore Bus invierà una risoluzione affinché …

a. Gli orari di lavoro siano limitati a 5 ore.
b. I comuni favoriscano delle infrastrutture adeguate ai capolinea.
c. I distributori ai capolinea abbiano solo prodotti bio.

3. Quante firme aveva la petizione LPV alla quale le FFS hanno reagito?

a. 2026
b. 999
c. 1001

4. Mirco Kläy pratica …

a. Il jiu-jitsu brasiliano.
b. L'aïkido.
c. Il muay thaï.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 17 marzo 2026;**

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 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 2/2026:

b/b/c/a

Il buono libri del valore di 40 franchi è stato vinto da **Daniela Roos,** di Schänis, membro della **sezione LPV di Zurigo.**

SULLE ORME DI …

Mirco Kläy, pilota di battelli sul lago di Bienne

SARAH THOMAS

Sarah Thomas
sarah.thomas@sev-online.ch

Dopo aver cambiato orientamento professionale, Mirco Kläy ha trovato la sua vocazione come pilota di battelli presso la compagnia di navigazione del lago di Bienne (BSG). Unisce la sua passione per la navigazione all'impegno nella propria sezione SEV: in qualità di presidente di sezione, si impegna affinché ogni voce venga ascoltata e la solidarietà tra i membri venga vissuta quotidianamente.

A breve distanza dalla stazione ferroviaria di Bienne, oltre la caserma dei pompieri di Nidau, si trova il grande capannone della Bielersee Schifffahrtsgesellschaft (Compagnia di navigazione del lago di Bienne, BSG) con una vista mozzafiato sul lago. Quando Mirco Kläy non è in navigazione sul lago, questo capannone è il suo luogo di lavoro.

«Dopo il mio apprendistato come falegname, ho lavorato per anni come montatore-falegname, poi ho seguito una formazione complementare per ottenere il diploma federale di agente tecnico-commerciale», racconta questo falegname esperto, che ha poi lavorato come capo progetto in una falegnameria. «Sono arrivato nel settore della navigazione per caso, perché mi sono reso conto che non volevo lavorare come falegname fino alla pensione. Anche se amo questo mestiere, mi mancava qualcosa sul piano professionale». Consultando un sito di offerte di lavoro, si è imbattuto nella posizione vacante presso la Compagnia di navigazione sul lago di Bienne, un momento e un'occasione che hanno cambiato il corso della sua carriera professionale.

Il lavoro dei sogni: variegato e a contatto con la natura e l'acqua

«Apprezzo molto la varietà che caratterizza le professioni nautiche: in estate sono attivo professionalmente nella navigazione e lavoro nei luoghi dove i nostri clienti trascorrono il loro tempo libero. In inverno posso comunque dedicarmi alla falegnameria, occupandomi della manutenzione delle imbarcazioni». Per Mirco, questa combinazione di contatto con i clienti e vicinanza alla natura è particolarmente importante. Dice anche che questo abbinamento per lui è semplicemente bello e unico.

Affinché la professione nautica rimanga anche in futuro un lavoro da sogno, Mirco si impegna nel SEV. «Come quasi tutti, sono stato reclutato dal nostro allora presidente di sezione. Quando questi ha terminato la sua attività sindacale, sono stato proposto ed eletto nuovo presidente di sezione. Siamo una piccola azienda e quindi anche una piccola sezione. Nella nostra azienda il 90% dei dipendenti è iscritto al SEV, perciò l'atmosfera è piuttosto familiare. Per me è importante la solidarietà reciproca e che tutti coloro che sono insoddisfatti vengano ascoltati». In qualità di presidente di sezione, si assume quindi un ruolo importante di interfaccia tra i membri e il sindacato e garantisce che le istanze siano formulate in modo chiaro e rappresentate ai livelli superiori. Ha inoltre la responsabilità di coinvolgere e informare tutti i membri della sezione e di mantenere una sezione forte e capace di agire.

Anche nella sua attività di presidente di sezione emerge quanto siano importanti strutture chiare e buone condizioni quadro nel settore nautico. Mentre le condizioni e gli orari di lavoro in molte professioni sono in continua evoluzione, nel settore della navigazione sono rimasti sempre gli stessi. Durante la stagione estiva ciò significa che di norma si lavora sei giorni alla settimana. Questo tempo viene poi recuperato in inverno, ovvero, se si accumula un numero sufficiente di ore di straordinario, si può usufruire ad esempio di una settimana lavorativa di quattro giorni o di un periodo di ferie più lungo. Mirco ritiene che ci sia margine di miglioramento per contrastare la carenza di personale qualificato: «Bisogna desiderare una professione in ambito nautico. Chi ci capita per caso e non sa se fa al caso suo, di solito dopo un paio di stagioni passa ad altro».

Equilibrio a terra

Nel tempo libero, una o due volte alla settimana, frequenta un corso di Muay Thai, dove può sfogarsi completamente. Muay Thai è un'arte marziale tradizionale thailandese che unisce tecnica, forza e concentrazione. In inverno è più facile organizzare il tempo libero, perché si lavora nei giorni feriali. Durante la stagione, invece, con sei giorni lavorativi alla settimana e turni di lavoro anche la sera o nei fine settimana, non rimane molto tempo per allenarsi. Di solito in estate riesce a dedicarsi meglio a un'altra sua grande passione: le freccette.

Per il futuro spera di conservare la passione per la navigazione e le attività nautiche. In tal caso, potrebbe immaginare di lavorare sul lago di Bienne fino al pensionamento. Il suo grande obiettivo: ottenere il titolo interno di «capitano», un riconoscimento della BSG che viene assegnato a chi ha guidato tutte e nove le navi.

IL FASCINO DEI TRENI BIPIANO

Timothy Hofmann