



# SEV N.7

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



ANDREAS LUDIN/MICHAEL SPAHR

DIVERSITÀ

## Il pluralismo è la nostra forza

Editoriale di Barbara Keller,  
vicepresidente del SEV

▶ p. 5

Che si tratti della cabina di guida, del volante di un autobus, dell'officina, del servizio di manovra, dell'assistenza clienti o di molti altri settori: il trasporto pubblico funziona solo grazie alla collaborazione quotidiana di persone molto diverse tra loro. In occasione della Giornata della diversità, che abbiamo appena celebrato per la prima volta, è emerso chiaramente ciò che ci rende forti: la nostra pluralità. E la capacità di agire in modo solidale nonostante le differenze.

La vicinanza nella quotidianità lavorativa può unire. Crea fiducia, coesione e offre sostegno nelle situazioni difficili. Allo stesso tempo, molti colleghi e colleghe ne sperimentano anche i lati negativi: pregiudizi, emarginazione, comportamenti irrispettosi o sfiducia. Spesso ne sono particolarmente colpiti i migranti, le donne e i/le giovani. Diversità non significa solo accetta-

re le differenze, ma anche ascoltarsi a vicenda, mostrare rispetto e rispettare i limiti personali. Insieme anziché l'uno contro l'altro: non è una frase fatta, ma un presupposto fondamentale per un servizio pubblico forte.

Proprio le sfide attuali dimostrano quanto sia importante la solidarietà. I problemi di salute sono allarmanti. Lunghe giornate lavorative, forte pressione, aggressioni, mancanza di riposo e scarso riconoscimento pesano sulle persone che ogni giorno si assumono la responsabilità di migliaia di passeggeri. Se un terzo del personale degli autobus è a rischio di burnout, allora non si tratta più di un problema individuale. È un problema strutturale che richiede soluzioni collettive: migliori condizioni di lavoro, personale sufficiente e un sincero apprezzamento.

Anche gli attuali tagli in corso presso FFS Cargo dimostrano dove

porta una visione a breve termine. Il trasporto merci su rotaia fa parte dei servizi di base del nostro Paese. Chi taglia i posti di lavoro aggrava la carenza di personale qualificato e indebolisce la politica di trasferimento del traffico. Un futuro sostenibile ha bisogno di una ferrovia forte – e delle persone che la sostengono ogni giorno.

A ciò si aggiungono gli attacchi politici ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e alla tutela salariale. La cosiddetta «iniziativa del caos» dell'UDC minaccia la solidarietà, la sicurezza e le buone condizioni di lavoro nel settore dei trasporti pubblici. Proprio in questi tempi di incertezza non dobbiamo lasciarci dividere.

La nostra forza sta nella coesione. La diversità non è una debolezza. La diversità è il fondamento che ci permette di superare insieme le crisi e di costruire il futuro all'insegna della solidarietà.

### Trasporto merci

Il trasporto merci su rotaia è in crisi, ma ci sono delle vie d'uscita.

2+3

### Nuova AD SEV

Anteprima dell'Assemblea dei delegati del SEV a Losanna.

4

### Parità

30 anni di legge sulle pari opportunità. A che punto siamo?

9

## Diritto di sciopero

La Corte internazionale di Giustizia il 22 maggio ha confermato che il diritto di sciopero è parte integrante della libertà sindacale. Pertanto è protetto da una convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

## RegionAlps

Il SEV ha constatato che il contratto collettivo quadro delle ferrovie a scartamento normale per il traffico regionale non era menzionato nel contratto collettivo di lavoro di RegionAlps. Per non dover attendere la proroga la negoziazione di un nuovo contratto collettivo di lavoro presso RegionAlps, che entrerebbe in vigore non prima del 1° gennaio 2028, le parti sociali e la direzione hanno concordato la modifica degli articoli 2 e 55 dell'attuale contratto collettivo di RegionAlps. Pertanto, per il lavoro svolto tra le ore 20 e le ore 24, viene concesso un supplemento di tempo pari al 10%.

## Part-time per non soccombere

Secondo l'Unione svizzera degli imprenditori (UPS), il lavoro a tempo parziale tra i lavoratori e le lavoratrici più anziani/e costituisce in realtà uno «stile di vita». Tuttavia, studi della Confederazione e di istituti di ricerca dimostrano che chi opta per il part-time in età vicina al pensionamento, lo fa soprattutto perché esausto/a dopo decenni di lavoro e cerca di compensare l'intensificazione del lavoro con una riduzione del tasso di occupazione. Quindi, in realtà, i lavoratori e le lavoratrici riducono il proprio orario di lavoro per compensare l'aumento del carico di lavoro.

## TRV: puntualità e pulizia

Nel 2025 la qualità dei trasporti con treni e autobus regionali in Svizzera si è mantenuta ad un livello elevato. Sono stati registrati ulteriori miglioramenti, in particolare in termini di puntualità e pulizia, secondo il rapporto sulla misurazione della qualità nel traffico regionale pubblicato ogni anno dall'UFT. In media, oltre il 95% dei treni e il 90% degli autobus regionali hanno raggiunto la loro destinazione in orario, ovvero con meno di 3 minuti di ritardo rispetto all'orario previsto.



Philipp Thürler, del SISl, spiega i retroscena dell'incidente del 2023 nella galleria di base del San Gottardo.

## GIORNATA DEL TRASPORTO MERCI PER IL PERSONALE DI LOCOMOTIVA

# Merci: devono restare sulla ferrovia

**Michael Spahr**  
michael.spahr@sev-online.ch

**Il traffico merci su ferrovia ha ancora un futuro, nonostante la crisi. Questo è il parere unanime delle e dei partecipanti al convegno del personale di locomotiva sul trasporto merci, che hanno dato seguito all'invito del SEV e della sottofederazione LPV di incontrarsi a Berna per approfondire e discutere questo tema.**

A dare il benvenuto a macchiniste, macchinisti ed esperti del trasporto merci svizzeri, francesi e austriaci sono state la presidente centrale della LPV Hanny Weissmüller e la vicepresidente del SEV Barbara Keller. Il primo tema discusso è stato l'annuncio del giorno precedente di FFS Cargo di voler ridurre ancora una volta il traffico a carri completi isolati, che ha suscitato diversi interventi di sdegno nei confronti della decisione e di solidarietà nei confronti di colleghe e colleghi colpiti dalle misure. In tutta Europa spira un vento gelido che contrasta l'obiettivo di trasferire il trasporto merci dalla strada alla ferrovia, ma i sindacati continuano a battersi per esso, sia a livello locale, sia internazionale.

### Il trasporto transfrontaliero ha bisogno di regole internazionali

Il futuro del trasporto merci è internazionale. Hervé Pineaud, macchinista e attivista del sindacato francese CGT, ha presentato la «Train Drivers Directive (TDD)», che attualmente è in corso di revisione. Si tratta di una direttiva dell'UE che regola in modo unitario i requisiti minimi di formazione, tempi di riposo, condizioni di salute e procedimenti di sicurezza per i macchinisti attivi nel trasporto ferroviario transfrontaliero e che viene rispettata anche dalla Svizzera. La sua applicazione risulta però molto differenziata, per esempio per quanto riguarda i livelli di formazione, sui quali alcune nazioni sono molto più severe. Dal punto di vista del sindacato, questo atteggiamento è senz'altro da sostenere per contrastare le aziende che, motivi di risparmio, abbassano di proposito le esigenze formative.

Un altro tema sempre attuale è quello della lingua comune. I sindacati europei sono contrari all'adozione dell'inglese quale lingua unitaria internazionale per i macchinisti, propugnata dalla commissione UE, in quanto comporterebbe discriminazioni e l'esclusione di molte persone dalla professione. Sarebbe poi assurdo pensare che, per esempio, un macchinista romando e uno francese vengano tutt'a un tratto obbligati a comunicare in inglese, quando entrambi padroneggiano perfettamente il francese.

Il macchinista Marco Hörtenhuber-Stuhl del sindacato austriaco Vida ha riferito dell'ETCS (European Train Control System), che definisce gli standard e i provvedimenti per garantire la sicurezza del traffico ferroviario in Europa. Nonostante le imprese ferroviarie europee stiano lavorando dagli anni '90 alla sua introduzione, i sistemi continuano a essere disparati e, a fine 2024, solo il 17% della rete di trasporto transeuropea era dotata di ETCS.

### Purtroppo, è solo una questione di tempo

La sicurezza è stata anche il tema centrale della relazione di Philipp Thürler del Servizio d'inchiesta svizzero sulla sicurezza (SISl), che ha riportato le conclusioni dell'inchiesta sull'incidente avvenuto del 2023 nella galleria di base del San Gottardo. Il deragliamento venne causato dalla rottura di una ruota, a sua volta dovuta ad un sovraccarico termico della superficie di rotolamento. Rotture simili sono già avvenute più volte anche in Europa, ma raramente hanno avuto conseguenze pesanti come quelle nella galleria del Gottardo. I partecipanti al convegno hanno quindi discusso su come prevenire simili rotture. Una possibilità sarebbe di svolgere test acustici, ma attualmente si è orientati alla ricerca di metodi di verifica dei treni con l'aiuto dell'intelligenza artificiale. In ogni modo, incidenti simili non potranno mai essere esclusi del tutto. «È solo una questione di tempo, sin quando un incidente simile si ripeterà», ha affermato Marco Hörtenhuber-Stuhl. Anche in questo campo, la pressione commerciale prevale sulle misure di sicurezza: per esempio, la responsabilità di simili incidenti non ricade sui proprietari dei vagoni, ma sull'azienda ferroviaria che ese-

gue il trasporto. Secondo i partecipanti, una scelta assolutamente sbagliata: «la sicurezza migliorerebbe senz'altro se i proprietari fossero chiamati ad assumersi maggiori responsabilità» è stata la conclusione condivisa dai partecipanti.

La relazione del presidente del SEV Matthias Hartwich ha analizzato le pressioni esercitate dal cosiddetto libero mercato sul trasporto ferroviario merci. Il traffico a carri completi isolati (TCCI) presenta chiari vantaggi nei confronti del trasporto stradale, che però continua a disporre di condizioni quadro talmente favorevoli da rendere impossibile esercitare il TCCI in modo economicamente soddisfacente. Occorrono quindi investimenti pubblici e il «trasporto ferroviario merci deve finalmente essere considerato un servizio pubblico», ha concluso Matthias Hartwich.

### Accoppiamento automatico digitale

L'ultimo relatore della giornata è stato Philipp Hadorn, segretario sindacale SEV ed ex Consigliere nazionale: «in Parlamento, mi sono battuto contro l'obiettivo di pareggio dei conti del trasporto ferroviario merci, ma le stesse FFS, sin dal decennio scorso, hanno sempre sostenuto che lo stesso era raggiungibile. E oggi dobbiamo assistere a come le FFS stiano tagliando l'offerta di trasporto merci a causa dell'obiettivo che loro stesse hanno voluto imporsi».

Philipp Hadorn ha in seguito indicato nell'accoppiamento automatico digitale (DAC) un'opportunità di migliorare il funzionamento del trasporto ferroviario merci. Se introdotto su vasta scala, permetterebbe di ridurre i costi e di migliorare la competitività nei confronti del trasporto stradale. Anche dal punto di vista sindacale vi sono diversi argomenti a favore del DAC: «renderà il lavoro sui binari più sicuro e il suo sviluppo appare sufficientemente lento da scongiurare il pericolo della soppressione di posti di lavoro. L'importante sarà anche di utilizzare questo tempo per formare il personale di manovra e renderlo in grado di fronteggiare questa evoluzione». Il convegno è quindi giunto a una conclusione positiva: la ferrovia ha un futuro assicurato.

RENÉ ZÜRCHER risponde

## Al SEV i membri hanno l'ultima parola

**Le nuove regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) nella produzione ferroviaria del traffico viaggiatori delle FFS sono state chiaramente approvate dai membri SEV coinvolti in tutte e quattro le categorie professionali: assistenza clienti, personale di locomotiva, pulizie e manovre. In qualità di capo della delegazione di negoziazione per il personale, ti senti sollevato?**

Sono lieto che tutte e quattro le categorie professionali abbiano accettato l'esito delle trattative, perché ritengo che siamo riusciti a ottenere il massimo possibile per tutti. Se una o più categorie avessero espresso un parere negativo, avremmo dovuto cercare nuove soluzioni, che però difficilmente sarebbero state migliori di quelle attuali. Ora possiamo metterle in pratica e faremo in modo che gli accordi presi vengano rispettati.

Il «sì» dei soci è anche un segno di fiducia nella nostra delegazione negoziale, all'interno della quale i rappresentanti sindacali di base hanno svolto un ruolo fundamenta-

le durante i dieci mesi di trattative, grazie alla loro conoscenza della realtà quotidiana e delle esigenze dei colleghi. Successivamente, hanno illustrato nei dettagli l'esito delle trattative alle persone coinvolte, in collaborazione con altri sindacalisti impegnati delle nostre sottofederazioni e sezioni, nel corso di numerose riunioni informative organizzate in tutto il Paese e in diverse altre occasioni; questo grande impegno ha permesso di convincere le persone coinvolte a votare «sì» anche se, come accade in ogni trattativa, abbiamo dovuto accettare alcuni compromessi oltre ai miglioramenti che abbiamo ottenuto per tutte e quattro le categorie professionali. Per il personale addetto all'assistenza clienti, ciò comprende anche l'accordo specifico relativo alla scorta in coppia sui treni tra le 22.00 e le 4.00 del mattino o in qualsiasi altra situazione che richieda un rafforzamento della sicurezza.

Le votazioni di base richiedono un certo impegno e comportano, com'è naturale, il rischio di un «no». Ma a volte sono necessarie e dimostrano che nel SEV sono davvero i membri ad avere l'ultima parola.

### NO ALLO SMANTELLAMENTO DI FFS CARGO

# Trasferire il traffico su strada e perdere competenze? Basta!

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**Il 19 maggio FFS Cargo ha avviato la sesta tranche del proprio programma di ristrutturazione «G-ensis», dopo aver consultato le parti sociali, come prescritto per ogni «riorganizzazione con ripercussioni sul personale». L'obiettivo principale è l'introduzione di un «modello di produzione più efficiente» per il traffico a vagoni isolati a partire da dicembre 2026. In concreto ciò significa che su 280 punti di servizio, 50 non saranno più serviti, a meno che i clienti non ordinino treni completi. Inoltre, 200 posti di lavoro saranno soppressi o trasferiti. La parola al segretario sindacale SEV Philipp Hadorn e al vicepresidente SEV Patrick Kummer.**

**Giornale SEV: Con la riorganizzazione, FFS Cargo intende gestire il TCCI (traffico a carro completo isolato) in modo autosufficiente dal punto di vista economico entro il 2033, senza che il volume dei trasporti subisca una riduzione significativa. Allora, qual è il problema?**

**Philipp Hadorn:** La perdita prevista da FFS Cargo, pari solo al 2% del volume di trasporto, è una stima che a nostro avviso risulta troppo ottimista. In ogni caso, il traffico si sposterà dalla ferrovia alla strada. L'obiettivo di rendere il TCCI autosufficiente dal punto di vista economico en-

tro il 2033 è del tutto irrealistico. L'ultima riorganizzazione totale non può rendere il TCCI autosufficiente dal punto di vista economico, così come non ci sono riuscite le riorganizzazioni precedenti, ad esempio la «WLV 2017», fintanto che le condizioni quadro consentono ai trasportatori su strada una produzione più economica.

**Che altra scelta ha FFS Cargo se non quella di puntare all'autosufficienza economica, visto che la Confederazione, in qualità di proprietaria, lo richiede?**

**Philipp Hadorn:** Il fatto è che i dirigenti passati e attuali delle FFS e di FFS Cargo hanno essi stessi dichiarato che l'autosufficienza finanziaria richiesta era realizzabile, cosa che i responsabili politici hanno recepito con soddisfazione nella legislazione. In questo modo, le FFS hanno esse stesse impedito la creazione di una nuova solida base per il TCCI. Invece della precedente «politica dei cerotti» che, nonostante le dichiarazioni di facciata sull'autosufficienza economica, è già costata centinaia di milioni di franchi di denaro pubblico e non è riuscita a impedire il declino del TCCI con il conseguente trasferimento del traffico su strada. Occorre finalmente il coraggio di dichiarare il trasporto merci un servizio pubblico e di riorganizzarlo su questa base, come già avviene da tempo per il trasporto passeggeri e le infrastrutture. Con un impegno sincero nei confronti di FFS Cargo a sviluppare ulteriormente il TCCI senza l'irraggiungibile autosufficienza eco-

nomica, la Confederazione potrebbe avviare con successo il trasferimento.

**Sebbene nel suo comunicato stampa FFS Cargo eviti il termine «tagli di posti di lavoro» e affermi eufemisticamente che per la maggior parte dei collaboratori si tratterà di un trasferimento di sede, di fatto nella produzione di Cargo vengono eliminati decine di posti di lavoro. Il SEV lo accetta senza battere ciglio?**

**Patrick Kummer:** Negli ultimi giorni sono circolate alcune voci secondo cui il SEV avrebbe accettato la soppressione di posti di lavoro presso FFS Cargo nell'ambito di una procedura di consultazione. Ciò è assolutamente falso e privo di qualsiasi fondamento. Nel corso della procedura di consultazione, il SEV viene informato in merito a una riorganizzazione prevista ed esprime la propria posizione. Non c'è mai stata alcuna approvazione della soppressione di posti di lavoro. Al contrario: fin dall'inizio il SEV ha assunto una posizione molto critica nei confronti della riorganizzazione G-ensis e della fallimentare politica di delocalizzazione della Confederazione, è intervenuto più volte di persona presso il Consiglio federale e ha ripetutamente criticato aspramente i piani di smantellamento. La situazione attuale è grave. Proprio per questo ora occorrono senso di responsabilità, obiettività e soluzioni concrete. L'attenzione deve ora concentrarsi interamente sui colleghi interessati. Il SEV continuerà a impegnarsi con determinazione per impedire la soppressione di posti di lavoro e, laddove ciò non fosse possibile, per trovare soluzioni sostenibili e realmente accettabili. Un posto alternativo offerto dalle FFS non deve essere solo accettabile ai sensi del CCL – il che può comportare fino a quattro ore di tragitto giornaliero – ma deve anche tenere conto delle effettive condizioni di vita delle persone interessate.

**Philipp Hadorn:** Per i dipendenti, la riduzione del personale comporta incertezza, trasferimento di sede, riorientamento professionale o pensionamento anticipato, fino al possibile licenziamento per chi ha meno di quattro anni di anzianità di servizio. A causa di queste partenze, FFS Cargo perde competenze e dovrà cercare personale qualificato quando, dopo l'attuale fase di stallo congiunturale, la domanda di trasporti ferroviari tornerà a crescere. Per questo motivo, questa riduzione deve essere fermata il più rapidamente possibile, prima che decine di collaboratori se ne vadano e altri clienti ferroviari delusi passino al trasporto su strada.



Le FFS, il SEV e Transfair hanno firmato un accordo che conferma e disciplina l'accompagnamento in coppia, in particolare per quanto riguarda il controllo del suo rispetto. Le FFS si impegnano a fare tutto il possibile affinché l'accompagnamento in coppia continui a essere rispettato in almeno il 97% delle situazioni definite congiuntamente. Per «accompagnamento in coppia» si intendono due assistenti clientela, oppure un/una assistente clientela più un/una agente della polizia dei trasporti, di Transicura o una persona esterna che abbia seguito una formazione riconosciuta in materia di sicurezza. Si applica ai treni in circolazione tra le 22 e le 4, nonché ai treni con un livello di sicurezza accresciuto. Inoltre, a partire dalle 22, la riscossione dei biglietti avviene di norma in coppia nello stesso vagone; sono ammesse eccezioni in caso di basso livello di rischio o se necessario a causa di requisiti normativi (ad es. tratti in galleria). Queste misure mirano a rafforzare ulteriormente la sicurezza del personale.

Gli ultimi dati dell'Ufficio federale di statistica (UFS) evidenziano tendenze allarmanti: nel 2025 i lavoratori sono stati assenti in media 8,2 giorni, ovvero un terzo in più rispetto al 2010. Particolarmente colpite sono le professioni a basso reddito e ad alto carico di lavoro. Tuttavia, l'aumento interessa ormai quasi tutti i settori e anche i giovani lavoratori. Le cause sono le condizioni di lavoro sempre più difficili: maggiore pressione, orari di lavoro più lunghi, carenza di personale, reperibilità costante. L'Unione sindacale svizzera chiede controlli più severi, una migliore tutela della salute, personale sufficiente e la fine degli attacchi agli orari di lavoro e di riposo.



MICHAEL SPAHR

## COLPI DI DIRITTO

# Tempo parziale: conseguenze sulle prestazioni sociali

## § Servizio giuridico del SEV

**Il lavoro parziale con un tasso di occupazione inferiore al 90 per cento è sempre più diffuso, anche nel settore dei trasporti. Spesso permette di meglio conciliare vita privata e professionale, ma implica anche una diminuzione di reddito rispetto al lavoro a tempo pieno, con conseguenze anche importanti, e spesso sottovalutate, sulle vostre prestazioni sociali**

**Impatto limitato sulla rendita AVS (1° pilastro).** L'importo della rendita AVS dipende dal numero di anni in cui si è lavorato versando i contributi e dal reddito medio guadagnato nel corso della vostra carriera professionale. Il numero di anni in cui vengono pagati i contributi non viene modificato dal lavoro a tempo parziale e quindi la «scala delle rendite» applicabile resta la stessa. Si riduce però il reddito medio determinante e ne deriva così una rendita inferiore.

**Conseguenze importanti sulla previdenza professionale (2° pilastro).** Il lavoro a tempo parziale ha un effetto doppio sulla previdenza professionale: in primo luogo, per essere assicurato al 2° pilastro bisogna conseguire un certo stipendio minimo (attualmente fissato in 22 680 franchi) presso un unico datore di lavoro. Non sempre, lavorando a tempo parziale, si raggiunge questo importo, per cui vi sono persone che non sono assicurate. Secondariamente, il 2° pilastro

è finanziato tramite un sistema di capitalizzazione, secondo il quale le prestazioni dipendono direttamente dai contributi versati, a loro volta calcolati in base al reddito. Lavorando a tempo parziale, l'importo accumulato durante tutta la vostra carriera risulterà inferiore e quindi anche la rendita che ne deriverà al momento della pensione.

**Assicurazione Invalidità (AI):** calcolo a volte meno favorevole. A seconda delle situazioni, il lavoro a tempo parziale può influenzare le modalità di calcolo dell'invalidità e portare a una valutazione meno favorevole rispetto a una persona che lavora a tempo pieno.

**Possibile copertura ridotta nell'assicurazione infortuni.** Se lavorate meno di otto ore per lo stesso datore di lavoro, la vostra copertura sarà limitata agli infortuni professionali e alle malattie professionali. Gli infortuni non professionali vanno a carico della vostra assicurazione malattia (LAMal), che offre però una copertura molto meno vantaggiosa, dato che prevede la franchigia e la partecipazione alle spese per le prestazioni erogate. Inoltre, le prestazioni finanziarie che possono essere riconosciute dall'assicurazione infortuni (sottoforma di indennità giornaliera e di rendita) sono calcolate sulla base del salario assicurato, risultando così generalmente inferiori in caso di lavoro a tempo parziale.

**Indennità ridotte dell'assicurazione disoccupazione.** L'importo delle indennità di disoccupazione viene fissato in base al guadagno assicurato e quindi al

reddito. Un'attività a tempo parziale comporta quindi prestazioni proporzionalmente ridotte in caso di perdita dell'impiego.

**Indennità ai genitori (maternità, altro genitore, adozione, presa a carico).** Il diritto a queste indennità è riconosciuto alle persone che hanno esercitato un'attività lucrativa a tempo pieno o parziale durante almeno cinque dei nove mesi che precedono la nascita o l'adozione di un bambino. Il loro importo dipende però dal vostro reddito e risulterà quindi, anche in questo caso, generalmente inferiore in caso di lavoro a tempo parziale.

**Assegni familiari: particolarità in caso di concorso di diritti.** L'importo di questi assegni non dipende dal reddito, ma il lavoro a tempo parziale può influire in certe situazioni, per esempio in presenza di più rapporti di lavoro con datori diversi. In questi casi, la cassa di compensazione competente per il versamento delle indennità familiari è quella del datore di lavoro che versa lo stipendio più elevato.

Nel complesso, il lavoro a tempo parziale offre senz'altro maggior flessibilità, ma comporta anche riduzioni, a volte importanti, della vostra protezione sociale, i cui effetti possono essere a corto termine (disoccupazione, infortuni), ma anche a lungo termine (pensione). Val la pena di considerarli a fondo nella valutazione della propria situazione personale.

Per domande sulla vostra propria situazione potete rivolgervi al SEV. Possiamo senz'altro consigliarvi e accompagnarvi.

## ASSEMBLEA DEI DELEGATI DEL SEV

## Una prima nella storia del SEV

**Michael Spahr.** L'11 giugno 2026 si terrà al Musée Olympique di Losanna la prima Assemblea dei delegati del SEV. Si tratta del nuovo organo democratico composto da 124 delegati/e, che si riunisce negli anni in cui non si tiene il Congresso. Christina Jäggi, segretaria organizzativa del SEV, è responsabile della pianificazione e dello svolgimento dell'evento. Intervista.

**Perché è stato istituito questo nuovo organo? Il Congresso ogni quattro anni non bastava?**

**Christina Jäggi:** In occasione del Congresso del 2022, i delegati e le delegate hanno deciso di modificare la periodicità dei congressi, passando dagli attuali due anni a quattro anni. Affinché le decisioni fondamentali possano continuare a essere prese tempestivamente e il diritto democratico di partecipazione dei nostri membri non venga limitato, è opportuno organizzare una sorta di «mini-congresso».

**Mini congresso?**

L'Assemblea dei delegati e delle delegate (AD) si occupa effettivamente di alcuni compiti che normalmente spettano al Congresso. Ad esempio, esamina le proposte e le mozioni presentate dai membri. L'Assemblea dei delegati e delle delegate può emanare o modificare determinati regolamenti. Inoltre, può coprire i posti vacanti in via provvisoria fino al prossimo Congresso. La portata dell'AD è tuttavia notevolmente inferiore a quella del Congresso.

**Quali tipi di cariche vacanti può assegnare l'AD? E quali tipi di proposte possono essere inserite nell'ordine del giorno?**

In linea di massima si tratta di posti vacanti nella presidenza del Comitato SEV, nella Direzione sindacale e nella Commissione di verifica della gestione (CVG) del SEV.

Quest'anno, ad esempio, si terrà un'elezione suppletiva per la CVG. In totale sono state presentate nove proposte entro i termini previsti. I temi trattati sono molto variegati. Si va, ad esempio, dal salario minimo di ingresso nel settore degli autobus, alla gestione dell'intelligenza artificiale, fino all'aumento della pressione sindacale sul fronte padronale.

**Ci sono anche compiti dell'AD che differiscono da quelli del Congresso?**

Certo! Un buon esempio è il lancio di campagne sindacali. Il tema centrale dell'Assemblea dei delegati e delle delegate di quest'anno è la sicurezza e la salute sul lavoro. A tal proposito è stata presentata anche una mozione. Per il SEV è chiaro che la tutela della salute è uno dei temi più importanti per i propri membri. Cogliamo quindi l'occasione dell'AD per discutere e successivamente lanciare una grande campagna a favore di una migliore tutela della salute nel settore dei trasporti pubblici. Inoltre, verrà avviata una campagna per lo sciopero femminista del 2027. A tal fine, la Commissione Donne del SEV ha presentato la risoluzione «Avanti verso lo sciopero femminista del 2027 - Per la parità, il rispetto e la valorizzazione del lavoro di cura».

**È la prima volta che il SEV organizza un'AD in questa nuova formula. Passi notti insonni?**

Christina Jäggi (ride): Grazie alla mia esperienza nell'organizzazione di congressi, dormo relativamente tranquilla. Non vedo l'ora che arrivi l'evento e sono curiosa di assistere a discussioni stimolanti. Ciononostante, provo un certo e necessario rispetto: quando si pianifica e si organizza qualcosa per la prima volta, è normale provare un po' di tensione.

## TRASPORTI PUBBLICI FRIBURGHESI

## 598 firme per compensare una perdita di reddito nel 2026



**Yves Sancey.** Il 12 maggio, presso il sito di Givisiez, una delegazione di salariati/e dei Trasporti pubblici friburghesi (tpf) ha consegnato una petizione ad Amélie Joye-Krebs, direttrice delle risorse umane dei tpf. Il direttore non era presente. Il segnale è forte: 598 firme, ossia più della metà del personale soggetto al CCL, sostengono la rivendicazione di un'indennità compensativa per l'anno 2026. Una mobilitazione notevole, che dimostra chiaramente che il malessere è ampiamente condiviso all'interno dell'azienda.

All'origine della petizione del SEV vi è uno scarto di quattro mesi tra il 1° gennaio e l'entrata in vigore della nuova griglia salariale il 1° maggio 2026. Durante questo periodo non è previsto alcun adattamento salariale né aumento legato all'anzianità. Riuniti in assemblea generale il 22 gennaio, i colleghi hanno quindi deciso di mantenere la loro rivendicazione. Con questa petizione chiedono «la concessione di un premio compensativo per questo periodo».

Per la segretaria sindacale responsabile dei tpf, Patricia Alcaraz, l'iniziativa è al tempo stesso legittima e responsabile. «Un'indennità per il 2026!» riassume chiaramente l'obiettivo: compensare una perdita reale di reddito, senza rimettere in discussione le future negoziazioni salariali. Il SEV insiste su un punto centrale: «Il

momento del versamento di questa indennità potrebbe essere oggetto di negoziazione, a condizione che la direzione fornisca garanzie chiare» e che questa misura sia «espressamente collegata alle negoziazioni salariali del 2026, senza incidere su quelle del 2027».

La consegna della petizione mira anche a uscire dall'attuale situazione di stallo. Di fronte agli argomenti che invocano un contesto economico teso, il personale chiede semplicemente che la discussione abbia luogo. Come ha sottolineato Alcaraz, è necessario che la direzione ascolti la richiesta del personale: l'accettazione del nuovo CCL non è messa in discussione, ma questi quattro mesi hanno un effetto sospensivo sull'evoluzione salariale. Occorre dunque trovare una compensazione.

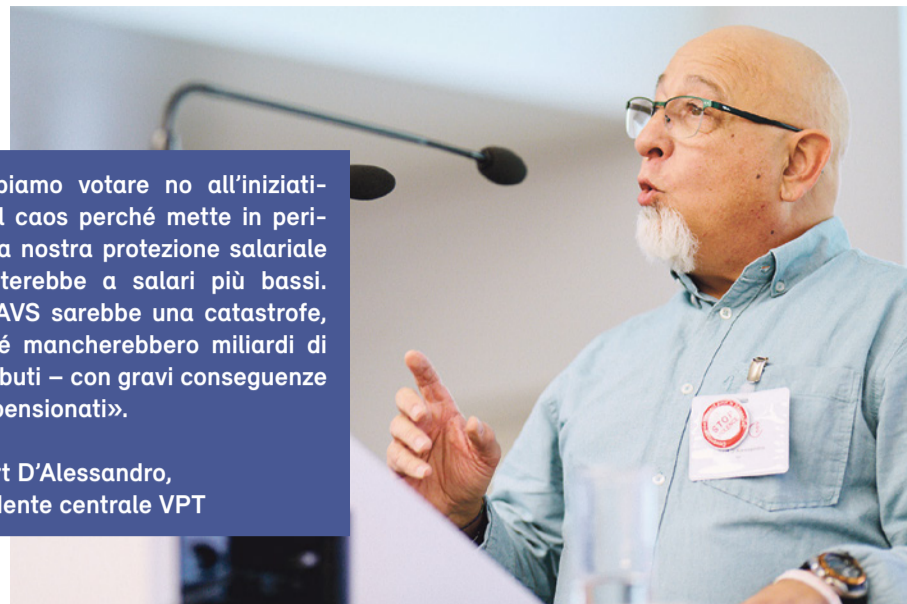
La forte mobilitazione rafforza la posizione sindacale e dimostra che la rivendicazione riguarda il cuore dell'equità salariale. Il SEV si aspetta ora che la direzione prenda questo messaggio sul serio e accetti di aprire una negoziazione specifica.

«La porta della direzione è aperta», ha lasciato intendere la direttrice delle risorse umane al momento della consegna della petizione. Le parti sociali hanno già programmato una seduta di negoziazione per la fine del 2026.



«L'iniziativa del caos aggrava la carenza di personale. Chi è già al limite dovrebbe fare ancora di più: turni più lunghi, meno pause e molto altro. Vogliamo davvero correre questo rischio?»

Besa Mahmuti, segretaria sindacale



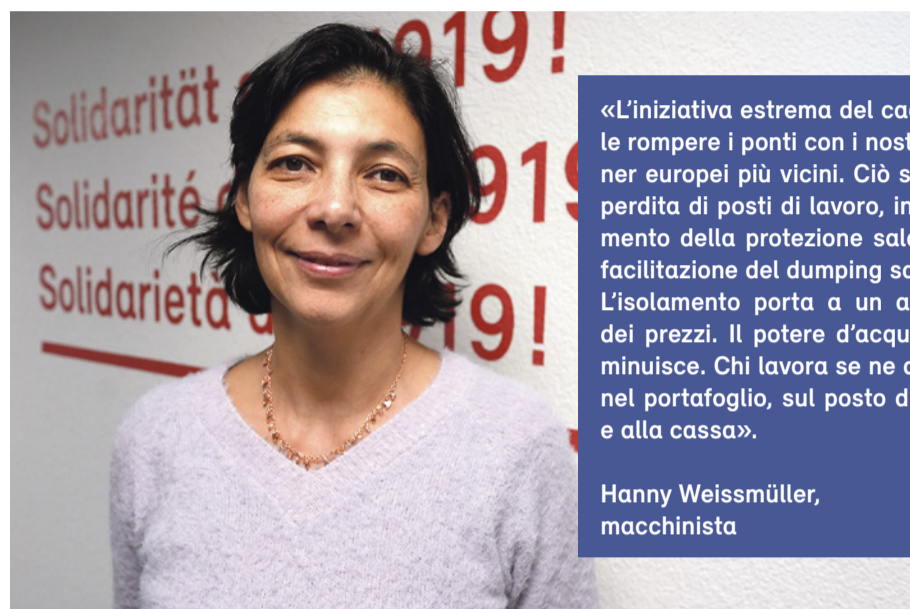
«Dobbiamo votare no all'iniziativa del caos perché mette in pericolo la nostra protezione salariale e porterebbe a salari più bassi. Per l'AVS sarebbe una catastrofe, perché mancherebbero miliardi di contributi – con gravi conseguenze per i pensionati.»

Gilbert D'Alessandro, presidente centrale VPT



«Il 14 giugno voterò no all'iniziativa del caos dell'UDC, perché alle FFS lavorano colleghe e colleghi provenienti da 84 paesi diversi. Se se ne vanno, chi prenderà i loro turni?»

Elia Agostinetti, assistente clientela FFS



«L'iniziativa estrema del caos vuole rompere i ponti con i nostri partner europei più vicini. Ciò significa perdita di posti di lavoro, indebolimento della protezione salariale e facilitazione del dumping salariale. L'isolamento porta a un aumento dei prezzi. Il potere d'acquisto diminuisce. Chi lavora se ne accorge nel portafoglio, sul posto di lavoro e alla casa.»

Hanny Weissmüller, macchinista



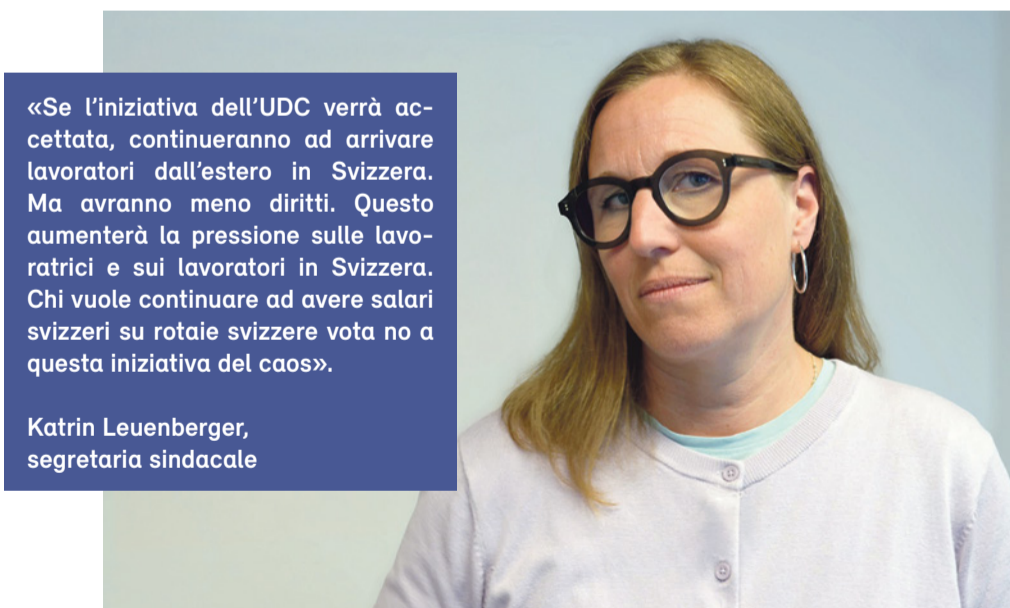
«Voto no all'iniziativa del caos perché non voglio mettere in pericolo i nostri salari, il nostro potere d'acquisto e il futuro delle pensioni.»

Massimo Piccioli, vicepresidente PV Ticino e Moesano



«L'iniziativa del caos dell'UDC è totalmente ipocrita. Dietro l'iniziativa ci sono proprio coloro che causano problemi come affitti più alti, salari in calo e costi in aumento. Con questa iniziativa non si risolve nulla, si creano solo nuovi problemi.»

Peter Kämpfer, ferroviere in pensione e politico



«Se l'iniziativa dell'UDC verrà accettata, continueranno ad arrivare lavoratori dall'estero in Svizzera. Ma avranno meno diritti. Questo aumenterà la pressione sulle lavoratrici e sui lavoratori in Svizzera. Chi vuole continuare ad avere salari svizzeri su rotaie svizzere vota no a questa iniziativa del caos.»

Katrin Leuenberger, segretaria sindacale



«L'iniziativa del caos dell'UDC è una grande truffa. All'UDC non interessa proteggere i salari, le condizioni di lavoro e le condizioni di vita in Svizzera, ma smantellare salari, pensioni e la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori.»

Matthias Hartwich, presidente del SEV



«L'iniziativa del caos divide e indebolisce le lavoratrici e i lavoratori. Se verrà accettata, gli attacchi alle condizioni di lavoro e ai salari aumenteranno, soprattutto perché il dumping salariale sarà facilitato.»

Robert Martinez, Commissione della migrazione SEV



«Migliaia di persone fanno funzionare i nostri trasporti pubblici. Ma l'iniziativa del caos mette in pericolo gli accordi bilaterali, indebolisce l'economia – e toglie risorse ai trasporti pubblici. Le conseguenze: più stress per il personale, meno sicurezza, collegamenti peggiori – anche per i viaggiatori.»

Barbara Keller, vicepresidente SEV



SWISS – PETIZIONE BASTA

## Deve dare risultati!

**Renato Barnetta, Philipp Hadorn.** Nel primo trimestre Swiss ha registrato un utile di 30 milioni di franchi e, parallelamente, ha varato una serie di misure di risparmio. Si tratta di nubi minacciose all'orizzonte del settore dell'aviazione. Indipendentemente da ciò, SEV-GATA negozia da mesi il Contratto collettivo di lavoro (CCL) 2027 per il personale di terra di Swiss. «È fondamentale che il CCL 2027 per il personale di terra aumenti l'attrattiva delle condizioni di lavoro presso Swiss», spiega Philipp Hadorn, presidente di SEV-GATA e capo della delegazione negoziale. Le aspettative dei collaboratori e delle collaboratrici sono di conseguenza elevate.

### Maratona negoziale

Nel terzo giorno di trattative sul CCL 2027 per il personale di terra sono stati raggiunti notevoli progressi. «Tuttavia, la prima bozza del pacchetto di misure è stata bocciata dal comitato consultivo composto dai membri SEV-GATA», spiega Philipp Hadorn. La delegazione SEV-GATA è stata incaricata di ottenere ulteriori miglioramenti concreti al pacchetto di misure. Per dimostrare a Swiss quanto il personale tenga all'elaborazione di un pacchetto di prestazioni equo, già nel mese di maggio è stata avviata una raccolta di firme nel quadro della Petizione BASTA. Dopo pochi giorni erano già state raccolte circa 500 firme su carta, hanno riferito i membri impegnati del comitato consultivo, sebbene il periodo di raccolta si concluda solo ora, il 29 maggio 2026. Forte di questa informazione, la delegazione può affrontare con fiducia il prossimo ciclo di negoziati con la direzione di Swiss. Inoltre, i collaboratori e le collaboratrici si mo-

strano determinati e sono pronti, se necessario, ad andare fino in fondo qualora non si ottengano miglioramenti significativi.

### Malcontento tra il personale

Per quanto riguarda il personale di terra di Swiss, è evidente che solo il 56% dei collaboratori e delle collaboratrici è soggetto al CCL. Il 44%, assunto con contratti CO (Codice delle obbligazioni) e inquadrato in una categoria dirigenziale, non è soggetto al CCL. Ciò che risulta particolarmente sconcertante per molti collaboratori e molte collaboratrici è il fatto che coloro che hanno contratti CO, così come altre categorie professionali, ricevano «premi» variabili elevati in caso di buoni risultati aziendali. Per i loro colleghi e le loro colleghe che lavorano di giorno e/o di notte, spesso esposti alle intemperie, e che ricevono solo compensi insufficienti in termini di tempo e denaro, ciò costituisce un vero e proprio affronto. Anche gli interventi nel fine settimana sono percepiti come mal retribuiti. Le conseguenze di un lavoro notturno permanente rappresentano un grave problema di salute per molte delle persone coinvolte. «Le persone interessate hanno giustamente lanciato la Petizione «Basta, ora tocca a noi!», perché il riconoscimento deve tradursi anche in condizioni di lavoro eque», sottolinea Philipp Hadorn.

### Scadenza CCL

Il CCL in vigore può essere disdetto per la prima volta entro il 30 giugno con effetto a fine anno. A metà giugno sarà ancora possibile dimostrare concretamente la necessità di apportare miglioramenti al CCL 2027. Insomma, BASTA – ora tocca al personale di terra!



### Congresso USS 2026 – Termine per la presentazione delle proposte

Il Comitato dell'Unione sindacale svizzera (USS) ha deciso di organizzare il suo 58° Congresso ordinario il 13/14 novembre 2026 presso il Kursaal di Berna.

In virtù dell'art. 8 cpv. 3 dello Statuto, le proposte che devono essere trattate al Congresso vanno trasmesse al Comitato USS con 3 mesi di anticipo, ovvero entro il 13 agosto 2026. Ove possibile, esortiamo tuttavia le federazioni a deliberare e presentare le proposte già prima della pausa estiva.

Oltre al Comitato dell'USS e all'Assemblea dei delegati e delle delegate dell'USS, sono autorizzate a presentare proposte le federazioni affiliate e associate, le unioni sindacali cantonali, la Commissione femminista nonché le Commissioni USS per i giovani, i/le pensionati/e, la migrazione e le persone queer.

La presente comunicazione ha valore di pubblicazione ufficiale ai sensi dell'art. 7 cpv. 2 dello Statuto USS.

### LA VOCE DEL SEV

## Marisa Filippi va in pensione

**Markus Fischer.** Dopo 27 anni trascorsi al SEV a Berna, Marisa Filippi smetterà di lavorare nella seconda metà di giugno. La sua voce melodiosa è ben nota a molti soci, poiché, in qualità di centralinista del SEV, ha risposto a innumerevoli chiamate e le ha inoltrate ai/alle responsabili dei dossier. Grazie alla sua esperienza, ha anche fornito lei stessa numerose informazioni. A volte ha avuto conversazioni divertenti con persone che in realtà volevano chiamare l'Ambasciata del Messico (031 357 47 47), l'Associazione delle aziende elettriche svizzere (AES) o, una volta, la protezione degli animali.

Molti colleghi e molte colleghe notavano spesso quanto Marisa Filippi fosse sempre cortese, disponibile, paziente e professionale al telefono in ogni situazione e con quanta disinvoltura si esprimesse anche in francese, italiano e inglese. Ha sicuramente svolto con grande competenza il suo ruolo di centralinista, persona di riferimento e biglietto da visita del SEV. Inoltre, dalla sua postazione vetrata sorvegliava l'ingresso, accoglieva gli/le ospiti, ritirava la posta e forniva anche alcune informazioni interne. Si è occupata delle traduzioni, di riservare locali e alloggi in hotel. Ha collaborato all'organizzazione delle Assemblee dei delegati delle sottofederazioni. Ha passato anche del tempo a imballare le lettere per le spedizioni di massa, a raccogliere articoli di giornale sui collaboratori e sulle collaboratrici del SEV e per anni ha trascritto a macchina le rubriche di Helmut Hubacher per il giornale del SEV, che arrivavano via fax.

Apprezzava molto questa varietà di compiti, anche se a volte potevano rivelarsi piuttosto impegnativi nei giorni in cui le chiamate si accumulavano. Ma ciò che amava più di tutto al SEV erano i numerosi contatti umani. Oggi, mentre si congeda, ripensa con piacere a tutti questi incontri – con il «suo» primo presidente Ernst «Aschi» Leuenberger, con il suo successore Pierre-Alain Gentil, scomparso improvvisamente nell'esercizio delle sue funzioni, con Giorgio Tuti, Matthias Hartwich e tutti/e i/le sindacalisti/e professionisti/e e militanti. «Ho anche imparato molto al SEV. I congressi, le giornate di formazione per le donne e le altre riunioni a cui ho potuto partecipare sono stati sempre interessanti. Il SEV ha rappresentato per me un grande arricchimento».

Marisa Filippi è grata al SEV anche per averle permesso di rientrare nel mondo del lavoro dopo undici anni trascorsi come casalinga e madre, quando nella primavera del 1999 si candidò per il posto a tempo parziale al 50% messo a concorso. «Il fatto di aver fre-



MICHAEL SPAHR

quentato la scuola di guida a Spiez e di aver mantenuto aggiornate le mie conoscenze informatiche, oltre alle competenze linguistiche, è stato probabilmente determinante», pensa. Appena entrata a far parte del SEV, ha scoperto che molti parenti da parte di suo padre, di Airolo (suo paese natale), erano stati o sono tuttora ferrovieri e membri del SEV.

Cosa è cambiato al SEV negli ultimi 27 anni? Questa non fumatrice ricorda spontaneamente che un tempo al segretariato centrale si fumava molto, come quasi ovunque. «Ed è davvero incredibile quanto abbia cambiato tutto la digitalizzazione», afferma. «I mestieri di telegrafista e addetta ai telex, che ho imparato e che ho ancora esercitato in parte presso Radio Svizzera SA e l'ex Swisscontrol (oggi Skyguide), oggi sono completamente scomparsi. Le evoluzioni tecniche e i nuovi programmi informatici, anche all'interno del SEV, mi hanno comunque stimolata intellettualmente e mi hanno permesso di mantenermi in forma e aggiornata».

Cosa ha in programma Marisa Filippi dopo il pensionamento? Per prima cosa partirà con il suo compagno per una crociera fluviale di due settimane. Dopodiché non vede l'ora di fare escursioni via acqua e via terra partendo da Thun, dove è cresciuta e dove è tornata a vivere da tre anni. E per i Thunerseespiele 2026 ha già prenotato i biglietti per il musical «Grease». Le piacerebbe fare di nuovo un viaggio in treno di più giorni, come quello che ha fatto nel 2023 in Australia da Sydney a Perth, ad esempio da Oslo a Bergen. E non vede l'ora di poter organizzare le sue giornate in modo più libero, senza impegni professionali. Ma lascia il SEV anche con un po' di malinconia, perché le mancheranno un po' tutti i colleghi e le colleghe e già adesso non vede l'ora di rivederli e rivederle ogni tanto.

**Avanti tutta con il SEV!**

Convinci tre colleghi/e a diventare membri del SEV e ricevi un fantastico regalo!

Se riuscirai a conquistare tre nuovi membri del SEV tra il 1° giugno e il 31 agosto 2026, riceverai in esclusiva il nuovissimo set vacanze SEV (non disponibile nello shop!). Inoltre, verrai automaticamente inserito/a nel programma del SEV di acquisizione dei membri tra i migliori reclutatori, dove riceverai un ulteriore regalo l'anno prossimo.

Se hai reclutato un/a collega, assicurati che citi il tuo numero di iscrizione nel modulo di registrazione. Grazie per il tuo impegno!



AUDIT LNM

# Personale preoccupato, futuro incerto

**Yves Sancey**  
yves.sancey@sev-online.ch

**La Società di navigazione dei laghi di Neuchâtel e Morat (LNM) sta attraversando una grave crisi, che mette in luce disfunzioni di lunga data e scelte strategiche contestate. Tra tensioni interne, flotta obsoleta e incertezze sul futuro, il personale ne paga le conseguenze. Di fronte a questa situazione, il SEV si sta attivando per far sentire la voce dei dipendenti ed esigere risposte concrete, mentre due rapporti aprono una fase tanto decisiva quanto incerta.**

La crisi che sta scuotendo la LNM non è una novità, ma oggi ha raggiunto un punto critico. Il rinvio dell'alta stagione al 19 giugno ne è il sintomo più visibile: diverse imbarcazioni rimangono ferme per manutenzione, conseguenza di anni di sottoinvestimenti e di mancate decisioni da parte della precedente direzione. Sul campo, il personale navigante assicura come può la manutenzione, in un contesto di crescente pressione.

Al di là delle questioni tecniche, è il clima di lavoro ad essere in discussione. Un'analisi esterna commissionata dai Cantoni promotori della LNM – Friburgo, Neuchâtel e Vaud – evidenzia una «divisione sistemica» tra personale navigante e amministrativo, confermando un profondo malessere. «È da molto tempo che cerchiamo di colmarlo», spiega Jean-Pierre Étique, segretario sindacale SEV, riferendosi a questo

divario interno che compromette il funzionamento quotidiano.

In questo contesto, il personale non si sente ascoltato. «Non siamo stati necessariamente ascoltati dalla direzione», sottolinea ancora il sindacalista, ricordando che gli allarmi del SEV risalgono a diversi mesi, se non anni fa.

**Un doppio sguardo che cambia le carte**

La novità della situazione risiede nella pubblicazione di due rapporti distinti: uno sul clima lavorativo e la governance, l'altro sul modello di business. «Se il primo ha dato luogo a una comunicazione ufficiale lo scorso 6 maggio», precisa Étique, «il secondo rimane ancora in gran parte sconosciuto, alimentando interrogativi e preoccupazioni».

Sebbene i risultati saranno resi noti a breve, questa attesa alimenta un senso di incertezza tra il personale. «Non ne conosciamo le conclusioni», sottolinea il responsabile sindacale in merito all'audit strategico. Eppure, queste saranno determinanti per il futuro dell'azienda, in particolare per quanto riguarda il suo posizionamento come servizio pubblico o la sua evoluzione verso un modello più commerciale.

Per il SEV potrebbe profilarsi un chiaro pericolo: quello di una progressiva privatizzazione. «Non vorremmo che la compagnia diventasse anch'essa un'impresa orientata esclusivamente alle corse private», avverte Jean-Pierre Étique, che sottolinea l'importanza di mantenere una navigazione accessibile e integrata nel sistema dei trasporti pubblici.



Due rapporti danno il via a una fase tanto decisiva quanto incerta per il personale della LNM.

A due settimane dalla pubblicazione dei bilanci, la situazione alla LNM si fa sempre più concitata. Il 21 maggio il CdA ha annunciato la decisione di separarsi dall'attuale direttore Peter Voets. Nominato il giorno prima, il suo sostituto, l'economista Julien Crevoisier, avrà il compito, «Insieme a tutto il personale, navigante e amministrativo, di dare all'azienda una nuova dinamica e di portare a termine una trasformazione importante [...] per garantire un futuro sostenibile alla società», afferma la LNM. «Per il personale, questa assunzione di responsabilità sembra finalmente andare nella giusta direzione», afferma Jean-Pierre Étique.

**Tra speranza e vigilanza sindacale**

Nonostante questo quadro preoccupante, alcuni elementi lasciano intravedere una prospettiva positiva. Il consiglio di amministrazione riconosce la necessità di una profonda trasformazione, sia in termini di governance che di cultura manageriale. Per il SEV, questa presa di coscienza è una condizione indispensabile, ma deve ora tradursi in azioni concrete. Il sindacato intende svolgere appieno il proprio ruolo in questa fase cruciale. «Terremo d'occhio da vicino ciò che accade», afferma Jean-Pierre Étique, sottolineando la volontà di rimanere in contatto con la base e di riportare le preoccupazioni del personale. La questione del riconoscimento e dell'ascolto delle professioni della navigazione rimane centrale.

A più lungo termine, la sfida va oltre la semplice gestione della crisi. Si tratta di garantire la

sostenibilità della LNM preservando al contempo i posti di lavoro e la qualità del servizio. Ciò richiede in particolare ingenti investimenti nella flotta ormai obsoleta – cinque imbarcazioni, tra cui il battello a vapore «Neuchâtel», necessitano ancora di manutenzione – e un chiarimento del modello economico. Per il personale, questa crisi non è astratta, ma si traduce quotidianamente in un aumento dei carichi di lavoro, in incertezze professionali e in un reale logorio morale. Il prolungamento della bassa stagione, gli adeguamenti degli orari e le tensioni interne incidono sulle condizioni di lavoro. Il SEV insiste sulla necessità di riportare queste realtà umane al centro delle decisioni future.

Allo stesso tempo, l'attaccamento del pubblico alla LNM rimane immutato, il che costituisce una leva importante per il futuro. Ma questo vantaggio potrà concretizzarsi solo se verrà ripristinata la fiducia al suo interno. Per Jean-Pierre Étique, ciò richiede un cambiamento di metodo: maggiore trasparenza, un maggiore coinvolgimento del personale, scelte strategiche consapevoli e una struttura organizzativa reale. Sarà inoltre necessario pensare a un aumento dei sussidi da parte dei Cantoni. La LNM deve poter rimanere un attore di primo piano nella navigazione dei trasporti pubblici sui tre laghi.

Il periodo che si apre è quindi al tempo stesso portatore di speranze e carico di rischi. Tra riforme annunciate e persistente incertezza, il personale attende segnali chiari. Il SEV rimarrà mobilitato affinché questa crisi porti a una LNM più stabile e realmente orientata al futuro.

DISCRIMINAZIONI LGBTQIA+

## Al via un'inchiesta, online e anonima, sui posti di lavoro

**USS Ticino e Imbarco Immediato.** Le federazioni sindacali dell'Unione sindacale svizzera Ticino (USS Ticino), in collaborazione con l'Associazione Imbarco Immediato, hanno lanciato una campagna contro le discriminazioni sui posti di lavoro subite dalle persone LGBTQIA+.

Al centro dell'iniziativa vi è il lancio di un'inchiesta, sottoforma di sondaggio online anonimo, rivolto alle persone della comunità LGBTQIA+ che lavorano nella Svizzera italiana. L'obiettivo è raccogliere dati, esperienze e testimonianze sulle discriminazioni legate all'orientamento sessuale, all'identità e all'espressione di genere, che si verificano nei contesti professionali e che raramente trovano riconoscimento pubblico o strumenti efficaci di contrasto.

**Un'inchiesta necessaria**

Queste discriminazioni si manifestano in molteplici forme: esclusione da opportunità professionali, trattamenti differenziati, micro-aggressioni, ambienti di lavoro ostili o non inclusivi, outing forzati o negazione dell'identità di genere. In molti casi restano invisibili, sot-

tovalutate o normalizzate, anche a causa dell'isolamento in cui si trovano le persone colpite, spesso lasciate sole nell'affrontare situazioni complesse e dolorose.

Attualmente mancano dati sistematici che possano mettere in luce le varie forme di discriminazione e come queste si manifestano quotidianamente.

Il silenzio che circonda queste esperienze non è casuale: è il prodotto di una società che troppo spesso tende a invisibilizzare, minimizzare o persino patologizzare le identità queer, in particolare quelle trans e non binarie. Rendere visibili queste discriminazioni nel contesto del diritto del lavoro significa compiere un atto politico e collettivo per rivendicare spazi di riconoscimento e per contrastare le discriminazioni multiple che attraversano anche il mondo del lavoro.

**I vuoti da colmare**

La campagna si propone di promuovere una cultura del diritto del lavoro che tenga conto della tutela integrale della persona. In Svizzera, infatti, gli strumenti giuridici attualmente

disponibili risultano insufficienti: la legislazione esistente presenta limiti significativi nel riconoscere e contrastare efficacemente le discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Un esempio emblematico è rappresentato dalla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), che non si applica alle persone queer, riducendo di fatto gli strumenti a disposizione per la loro tutela.

Questo limite giuridico contribuisce a relegare le discriminazioni contro le persone LGBTQIA+ a una posizione secondaria. Al contrario, affermare una cultura del diritto del lavoro inclusiva significa riconoscere che la tutela della persona deve necessariamente prendere in considerazione tutti gli aspetti dell'identità, della dignità e dell'integrità psicofisica sui luoghi di lavoro.

In questo contesto, l'azione collettiva diventa fondamentale. Attraverso la raccolta di dati e testimonianze, l'iniziativa mira a costruire una base solida per rivendicare miglioramenti concreti.

Pur in un contesto normativo ancora limitato, la storia del movimento sindacale e dei movimenti sociali dimostra che è proprio attraverso l'affermazione collettiva dei diritti, la visibilizzazione dei conflitti e la pressione politica che si può ottenere un'evoluzione positiva della legislazione e della giurisprudenza per contribuire alla creazione di ambienti di lavoro più giusti, sicuri e inclusivi per tutte le persone.

**Dalla raccolta delle testimonianze alla formazione**

Al termine della raccolta di dati e testimonianze, le organizzazioni sindacali dell'USS

Ticino e l'Associazione Imbarco Immediato redigeranno un rapporto che verrà presentato al pubblico e ai media. Questo documento costituirà il punto di partenza per avviare una campagna di sensibilizzazione e formazione sui diritti delle persone LGBTQIA+ sui posti di lavoro. La partecipazione al sondaggio rappresenta un primo passo per rompere l'isolamento

**Link al sondaggio:**  
<https://forms.cloud.microsoft/r/pr8GApqr3D>

e trasformare le esperienze individuali in una forza collettiva capace di incidere sul cambiamento.

### Imbarco Immediato

**Imbarco Immediato, Associazione LGBTQIA+ della Svizzera italiana, nel corso dei suoi primi 20 anni di attività si è impegnata nell'organizzazione di attività che mettersero in luce la dignità di ogni persona, nel proprio percorso arcobaleno e nel contesto di appartenenza e di vita. L'Associazione è sempre in prima linea in tutte le campagne per i diritti umani delle comunità arcobaleno, come per l'unione domestica registrata nel 2005, la legge 261bis del Codice penale nel 2020 e il matrimonio per tutte le persone nel 2021. Dopo tanti successi, Imbarco Immediato collabora con USS Ticino nel progetto di messa in rilievo della condizione delle persone arcobaleno nel mondo del lavoro della Svizzera italiana, con l'obiettivo di garantire posti e pratiche più inclusive e rispettose delle comunità LGBTQIA+.**

## USB

11.06

### Assemblea dei delegati

**Quando?** Giovedì, 11 giugno, alle 20.15

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

**Ordine del giorno:** 1. Saluto del Presidente; 2. Nomina scrutatori ed estensore del protocollo; 3. Approvazione del verbale dell'assemblea del 12 giugno 2025 e del 22 gennaio 2026; 4. Gestione 2025, a. Rapporto del Presidente, b. Rapporto dell'amministratrice; 5. Conti 2025, a. Resoconto finanziario, b. Rapporto dei revisori e della revisione esterna; 6. Preventivi 2026; 7. Nomine statutarie e del Presidente; 8. Eventuali.

**Diritto di partecipazione delle sezioni:** un delegato ogni 40 membri o frazione maggiore di 20 membri. Le singole sezioni designano i

delegati e distribuiscono la documentazione allegata.

Il bilancio e il conto economico sono a disposizione presso la segreteria del vostro sindacato.

## LPV e ZPV Ticino

08.07

### Gita sul Generoso

Le Sezioni LPV & ZPV Ticino parteciperanno con gioia ad una giornata allegra a 1.704 metri d'altitudine. Quest' iniziativa / gemellaggio nasce dall'ultima proficua collaborazione tra le due sezioni. Una bella occasione per condividere con colleghe e colleghi un lieto momento extra lavorativo!

**Chiunque può partecipare!** L'importante è portare con sé il giusto equipaggiamento... (simpatia).

**Quando?** Mercoledì 8 luglio

**Dove?** Sul Monte Generoso

**Programma: ritrovo a Capolago-RSV ore 10:15; partenza con trenino MG ore 10:35; arrivo Monte Generoso Vetta 11:05. Pranzo al "Ristorante Fiore di pietra" ore 12:15 (1 Piatto a scelta tra : Cordon Bleu con patatine fritte ; Bradwurst in salsa di cipolle e patatine fritte; Gnocchi ai funghi con formaggio (Vegetariano) + 1 Bibita Soft o Birra + 1 Caffè). Ritorno orari: 14:45 / 15:45 / 16:45 / 17:45**

**Costo:** per i membri SEV 30 CHF; per i non affiliati 60 CHF.

**In caso di rinuncia personale,** verrà rimborsato il 50% della quota versata. **In caso annullamento** per motivi meteorologici verrà rimborsato il 100% della quota.

**Contatti per pagamenti via Twint o contanti:** M. Hernandez Cassiere ZPV: 076 443 20 17; V. Cartulano Cassiere LPV: 0512 81 67 92.

**Iscrizioni: entro il 5 luglio** (p.f. comunicare nome)

# Agenda 7/26



## TS SEZIONE TICINO

# Assemblea tra avvicendamenti e qualche preoccupazione



Da destra, i membri di Comitato uscenti Mauro Giacolini e Mauro Beretta, con il presidente sezionale Nicola Sacco e Davide Soldà.

**SEV.** L'assemblea generale della sezione TS Ticino quest'anno ha avuto luogo presso la Casa del Popolo di Bellinzona. Dopo il saluto iniziale del presidente Nicola Sacco, da parte di Mauro Giacolini è stata data lettura del verbale dell'assemblea dello scorso anno, accettato all'unanimità. Si è poi passati ai punti dell'ordine del giorno che riguardano le finanze sezionali.

La parola è rimasta a Mauro Giacolini il quale, presentando i conti per l'ultima volta in qualità di cassiere, si è rallegrato di poter comunicare una chiusura d'esercizio con un segno, seppur di poco, positivo. I revisori, tramite il loro rapporto, hanno in seguito certificato la perfetta tenuta dei conti. L'assemblea li ha approvati all'unanimità, con un caloroso applauso di ringraziamento.

Si è poi passati alla nomina di un nuovo membro di comitato. Davide Soldà è stato eletto nel gremio e prenderà il posto dell'uscente Mauro Beretta. Non si tratta comunque dell'unico avvicendamento in comitato: per il ruolo di cassiere si è infatti messa a disposizione Laura Broggi. A seguire ha avuto luogo un simpatico intermezzo, durante il quale ai due Mauro, Giacolini e Be-

retta, è stato reso omaggio per la loro lunga militanza nel comitato sezionale.

La parola è dunque passata al segretario sindacale Thomas Giedemann, che ha fatto un giro d'orizzonte sui numerosi temi che toccano da vicino il personale dei trasporti pubblici e quindi il sindacato SEV. Dalla politica federale, dove la responsabile delle finanze, la Consigliera federale Karin Keller Sutter insiste con le sue visioni orientate al risparmio, le quali beninteso si riverberano pure a livello di finanziamento dei trasporti pubblici. Fortunatamente gli ultimi desideri in ordine di tempo di KKS in questo senso sono stati sostanzialmente rimandati al mittente.

Alle trattative che sono state condotte presso la Divisione Viaggiatori delle FFS, dove sul tavolo c'erano ben 4 Regolamentazioni specifiche settoriali (BAR) che riguardano il personale di locomotiva, della manovra, del Cleaning e gli assistenti alla clientela, sul cui risultato peraltro la base è chiamata proprio in questi giorni ad esprimere la propria opinione. Così come poche settimane fa hanno preso avvio le trattative sulle BAR che riguardano la manutenzione del

materiale rotabile, pesante e leggera, sempre della Divisione Viaggiatori: in pratica le BAR che riguardano il personale attivo sia alle Officine che all'impianto di servizio di Via Pedemonte a Bellinzona.

Senza dimenticare la scellerata riorganizzazione in atto presso FFS Cargo, di fatto uno smantellamento vero e proprio. Purtroppo quanto temuto e sostenuto dal SEV fin da subito si stà puntualmente avverando: Genesis ha innescato un effetto spirale. La separazione dal proprio personale altamente specializzato, la perdita delle sue competenze, il taglio di servizi e l'aumento dei prezzi hanno allontanato clienti. E ulteriori si allontaneranno nei prossimi mesi.

Questo rischia di provocare misure occupazionali ancor più pesanti di quanto annunciato inizialmente. Genesis è un imperdonabile errore strategico da parte di FFS Cargo, che mette a rischio la futura esistenza dell'azienda e quindi tutti i suoi posti di lavoro, compresi i 200 in Ticino. Per queste ragioni, Genesis va fermato al più presto! Dopo ulteriori interventi dalla sala riguardo a FFS Cargo, l'assemblea è giunta al termine. Ne è seguito un aperitivo offerto dalla sezione.

## 100 ANNI

# Auguri Piera!

**Franco Panzeri, segretario sezione PV Ticino e Moesano.** Venerdì 8 maggio, un paio di giorni prima dell'effettivo compleanno, insieme con il vicepresidente sezionale Massimo Piccioli abbiamo portato gli auguri di buon 100° genetliaco alla signora Piera Sassi, vedova Costante.

La nostra socia, ancora in buona salute e presente, risiede presso la casa anziani La Quiete di Mendrisio. L'abbiamo incontrata mentre attendeva con vari altri ospiti dell'istituto l'inizio della Messa pomeridiana. Al nipote Daniele, che ha dato il suo consenso per la pubblicazione, ha poi detto di essere rimasta piacevolmente sorpresa e felice per la visita e l'omaggio floreale. Cara signora Piera, dalla sezione PV Ticino e Moesano e da tutto il Comitato complimenti e auguri di tanta salute e serenità.



La Sezione Personale Lavori Ticino esprime le più sincere e sentite condoglianze a **Giuseppe Lanini** per la scomparsa della sua cara mamma.

## CONDOGLIANZE

## IMPRESSUM

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

**Tiratura:** edizione italiana: 2.397 copie; totale: 30.322; certificata il 12.03.2026.

**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 19 giugno 2026.

**Chiusura redazionale:** 9 giugno, ore 10.00.

## 30 ANNI DI LPAR

# Tra disparità e lacune, un bilancio in chiaroscuro



Veronica Galster  
veronica.galster@sev-online.ch

**Il 2026 è un anno importante per la parità tra donne e uomini in Svizzera, ricorrono infatti due anniversari: i 45 anni dal voto che ha permesso di iscrivere nella Costituzione federale la parità dei diritti (14 giugno) e i 30 anni dall'entrata in vigore della Legge federale sulla parità (LPar, 1° luglio). Purtroppo, nonostante siano passati alcuni decenni, la parità di fatto è ancora ben lungi dall'essere raggiunta.**

Il 1° luglio 2026 ricorreranno i 30 anni dell'entrata in vigore della Legge federale sulla parità (LPar), una legge che concretizza il mandato costituzionale a favore dell'uguaglianza di diritto e di fatto tra uomo e donna nella vita professionale, ancorato dal 1981 nella Costituzione federale. Una Legge che disciplina tutti gli aspetti della vita professionale: assunzione, perfezionamento, licenziamento, salario e molestie sul luogo di lavoro. Dovrebbe permettere alle lavoratrici di adire le vie legali per denunciare le discriminazioni fondate sul genere in-

flitte, direttamente o indirettamente, dal proprio datore di lavoro. Una legge che in questi tre decenni ha però mostrato i suoi limiti e che allo stato attuale, nonostante una revisione nel 2020, risulta insufficiente a garantire la parità tra donne e uomini sul mercato del lavoro. Infatti, nonostante alcuni progressi normativi, la realtà quotidiana delle lavoratrici è ancora segnata da discriminazioni più o meno profonde.

## La disparità salariale

Una delle manifestazioni più visibili delle disuguaglianze tra lavoratrici e lavoratori è la disparità salariale, poiché rappresenta un indicatore concreto e misurabile di divario di genere. Il rapporto di valutazione intermedia della revisione della LPar, pubblicato a marzo 2025, ha messo in evidenza che oltre la metà delle imprese con più di 100 dipendenti, quelle quindi che sottostanno all'obbligo di analisi dei salari, non ha rispettato correttamente tali obblighi. Un dato che conferma le lacune dell'attuale quadro normativo nel garantire il rispetto effettivo della Legge.

Secondo i dati più recenti citati dall'Uss (2022), il divario salariale tra donne e uomini a livello svizzero è ancora del 16,2%. Nonostante questo, le autorità federali non sembrano voler

reagire tempestivamente per affrontare il problema, rinviando al 2027 la valutazione finale sull'efficacia della LPar e le relative proposte di misure supplementari.

Purtroppo, le disparità di genere accumulate durante la vita lavorativa, si riflettono anche al momento del pensionamento con rendite inferiori rispetto a quelle degli uomini. Di conseguenza, le donne sono più toccate dalla povertà in età avanzata e ricorrono più spesso alle prestazioni complementari. A livello europeo, la Svizzera si colloca tra i Paesi con il divario pensionistico di genere più ampio (30,8%, UST, 2022), superando la media europea (26%).

## Una questione politica e sociale

Nel complesso, la Svizzera dispone degli strumenti per avanzare verso una maggiore uguaglianza, ma manca ancora una strategia coerente e coraggiosa. Occorre ora far rispettare le leggi esistenti, rafforzare i salari nei settori tipicamente femminili, garantire protezioni adeguate alla maternità e investire seriamente nei servizi pubblici di cura. Senza un cambio di passo deciso, il rischio è quello di perpetuare un modello in cui la partecipazione delle donne al mercato del lavoro resta limitata e penalizzata, con conseguenze non solo

sociali, ma anche economiche per l'intero Paese.

## Il ruolo dei sindacati

In questo contesto, il ruolo dei sindacati è fondamentale nel sostenere rivendicazioni volte a rafforzare la LPar. Da tempo, ad esempio, si chiede alle autorità di potenziare l'attuazione e i meccanismi di controllo della parità salariale, nonché di migliorare l'implementazione, la qualità e l'efficacia delle analisi condotte nelle aziende.

Tra le lacune emerse in questi tre decenni di LPar figurano anche una conoscenza ancora limitata della legge e controlli insufficienti sulla sua applicazione. È quindi essenziale sistematizzare sia il monitoraggio sia l'attuazione della normativa, facilitando al contempo l'accesso alla giustizia attraverso misure concrete.

Per raggiungere una reale parità, almeno nel mercato del lavoro, è inoltre necessario intervenire sul rafforzamento della protezione contro le molestie sessuali.

Bisognerà poi anche tener conto dell'entrata in vigore di alcune leggi cantonali sulla parità, che adottano una prospettiva più ampia e tengono conto anche dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale. In quest'ottica andrà valutata l'estensione della protezione dalle discriminazioni alla comunità LGBTIQ+.



## 40 ANNI DA CERNOBYL

David Aebi

Il 26 aprile 1986 il reattore della centrale nucleare di Chernobyl, in Ucraina, esplose, rilasciando ingenti quantità di radioattività. Il disastro nucleare di Chernobyl è l'incidente più grave mai verificatosi in una centrale nucleare. La regione rimarrà inhabi-

tabile per i prossimi 24.000 anni. Nel 1987, all'età di 18 anni, in qualità di fotografo ho assistito alla manifestazione antinucleare, inizialmente pacifica, tenutasi a Berna in occasione dell'anniversario dell'incidente. In seguito si è verificato uno scontro

violento tra la polizia e i manifestanti. Ancora oggi questo tema mi sta a cuore. Nella sessione estiva il Consiglio nazionale discuterà l'eventuale abrogazione del divieto di costruire nuove centrali nucleari, nel frattempo approvato.

?

## QUIZ

Le risposte  
giuste  
tra le righe

**1. Cosa significa l'abbreviazione ETCS?**

- a. Electronic Ticket Collect Service.
- b. European Train Control System.
- c. Endless Talks Can Stimulate.

**2. Come è stato il voto dei membri del SEV sulle BAR?**

- a. Quattro volte sì.
- b. Due volte sì, due volte no.
- c. Quattro volte no.

**3. Da quando c'è un'AD SEV negli anni senza Congresso?**

- a. Dal 1919 (con interruzione 1939-1945)
- b. Dal 2019
- c. Si terrà per la prima volta nel 2026

**4. La Parità tra i sessi è sancita nella Costituzione federale**

- a. ... dal 1971
- b. ... dal 1981
- c. Non è sancita nella Costituzione federale

Potete rispondere alle domande del concorso entro  
**martedì 9 giugno 2026;**

Per E-Mail: [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)

Su internet: [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)

Inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

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

**Soluzione dell'edizione numero 6/2026:**

c/a/b/b

Il buono libri del valore di 40 franchi è stato vinto da **Willy Oppliger**, di Birsfelden, membro della **Sezione PV di Basilea**.

SULLE ORME DI...

# Rolf von Däniken, macchinista di manovra cat. A 40, FFS Infrastruttura

Michael Spahr  
[michael.spahr@sev-online.ch](mailto:michael.spahr@sev-online.ch)

**Rolf von Däniken ha realizzato il suo sogno d'infanzia di diventare ferroviere e oggi lavora come macchinista di manovra alla stazione di smistamento di Muttenz. Dai tempi dell'apprendistato, ha sempre lavorato per le FFS. Oggi, per fare in modo che la sua possa restare una professione da sogno, è impegnato anche nel sindacato, quale segretario centrale della sottofederazione RPV.**

Quella di Muttenz, presso Basilea, è una delle più grandi stazioni di smistamento della Svizzera. Giornalmente smista migliaia di tonnellate di merci e materiali vari, manovrando, scomponendo e riformando treni da e per la Germania, la Francia e i due porti sul Reno. Vista dall'alto, la sua attività appare come la coreografia di un ballo, con il coreografo che ha il suo posto al centro della stessa, seduto nella cabina di guida di una locomotiva di manovra FFS, modello AM 843: Rolf von Däniken.

«La cosa più bella della mia professione è la sua varietà: non vi è un minuto uguale al precedente e adesso non so cosa mi aspetta nel corso della giornata», spiega questo macchinista di lungo corso. Prima di iniziare il lavoro deve controllare la locomotiva. Poi sale in cabina per installarvi la radio che immediatamente gli trasmette il suo primo incarico: recuperare una serie di vagoni ricoverati e aggiungerli a una composizione in attesa su un altro fascio di binari.

Rolf von Däniken lavora alle FFS dal 1989. Ha

iniziato con un apprendistato d'esercizio, ma «Il mio obiettivo sono sempre state le locomotive», ci spiega. Dato che non gli è stato possibile raggiungerlo per la via più diretta, è passato dal servizio lavori, dove ha lavorato come conducente trasporti e treni di cantiere. «In seguito, ho avuto la possibilità di annunciarmi come macchinista di manovra» ci spiega. L'avvento della digitalizzazione lo ha indotto a scegliere un impiego presso Infrastruttura, dove «Gli orari erano un po' più piacevoli e conoscevo già le modalità di lavoro e le persone qui alla stazione di smistamento» aggiunge. All'inizio, aveva anche la possibilità di andare in tratta. «Purtroppo, non lo facciamo più, dato che la nostra attività è ora limitata alla stazione di smistamento. Mi dispiace e devo dire che la guida in tratta mi manca un po'».

Il lavoro non è però mai diventato noioso. Ogni manovra di aggancio o sgancio, ogni frenata richiedono la massima attenzione, bisogna tener conto delle condizioni meteo, dello stato dei binari e di tutti gli altri fattori che possono influire sul comportamento di frenata. «Guidando i treni merci, bisogna essere molto attenti a frenare con anticipo sufficiente, in particolare quando si trasportano materiali liquidi, che si muovono nelle cisterne». A ciò si aggiunge la responsabilità: «Le merci pericolose vengono spesso trasportate per ferrovia e la loro manovra non ammette nessuna distrazione. Io ci tengo che tutti noi possiamo tornare a casa sani e salvi dopo il nostro lavoro». E qui la pratica conta più della grammatica: Rolf von Däniken frena la locomotiva con precisione millimetrica, tanto che il contatto tra i respingenti dei vagoni si percepisce appena.



MICHAEL SPAHR

Anche se spesso è da solo sulla locomotiva, la manovra è e resta un lavoro di squadra svolto, oltre che dal macchinista, da altri colleghi sui binari che agganciano e sganciano vagoni, compongono treni e ne controllano i freni. Ogni tanto, uno di loro sale in cabina per farsi trasportare sino alla prossima composizione da manovrare. «I colleghi sono molto importanti. Ci aiutiamo l'un l'altro, ci rispettiamo e ci consideriamo tutti uguali».

**Evolgere con il sindacato**

Rolf von Däniken è comunque consapevole che non tutto fila sempre liscio. È probabilmente uno dei motivi che lo hanno indotto a impegnarsi nel sindacato. «Qui si trattano questioni importanti, come il salario e il tempo libero. A me non è mai piaciuto limitarmi a reclamare e ho sempre voluto tentare di far cambiare le cose». Il sindacato gli ha permesso di ampliare le proprie vedute: «Si impara a considerare altre prospettive e guardare oltre al proprio orticello».

Oggi è segretario centrale della sottofederazione del personale di manovra e fa parte del comitato della sezione RPV di Basilea. Redige verbali, raccoglie le richieste dei colleghi e, laddove necessario, interviene per conciliare. «Mi ritrovo spesso coinvolto per evitare che alcune situazioni trascendano e tento di dare il mio contributo. Come sindacalista e come persona, ascolto tutti con molta attenzione».

Alla stazione di smistamento di Muttenz, il grado di sindacalizzazione è particolarmente elevato. Questa realtà non sorprende più di tanto Rolf von Däniken: «Molti si sono fatti avanti da

sé, senza che fossi io a convincerli, motivati dalle esperienze delle colleghe e dei colleghi più anziani e dalle discussioni nei vari team. Non ho quindi dovuto insistere più di tanto».

**Trasporto ferroviario merci in crisi**

Soprattutto nei tempi difficili, è importante poter contare sul sostegno del sindacato. «Anche a Muttenz stiamo vivendo la crisi del trasporto merci. Circolano meno vagoni e vorrei proprio veder cambiare questa tendenza. Il traffico a carri isolati deve di nuovo crescere e occorrono migliori prospettive per i nostri giovani. Una possibilità sarebbe di tornare a percorrere tratte più lunghe, o di poter servire più località, per esempio quelle direttamente raddoate alla stazione di smistamento, che potremmo servire con corse di manovra». Rolf tiene inoltre moltissimo alla lotta per migliorare il CCL: «Il sindacato deve battersi per ottenere miglioramenti ed evitare ogni peggioramento».

Rolf von Däniken trascorre volentieri il proprio tempo libero con la famiglia e facendo escursioni in montagna. Il suo hobby principale, però, è il carnevale, che ha «Nel sangue sin dalla nascita». Durante i «tre più bei giorni dell'anno» (quelli del carnevale di Basilea) è solito manovrare con alcuni colleghi un «vagoncino di carnevale». «Per questo periodo, mi trasformo anche in scrittore e redigo "Schnitzelbänke" (piccoli poemi tradizionali che ironizzano su diversi avvenimenti) e altre battute. Ho anche la grande fortuna di poter contare su molti colleghi che rispettano il mio hobby e che mi permettono sempre di prendere vacanza per il carnevale di Basilea».

**LAMENTI**

Schlorian

