



# SEV N.10

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



MICHAEL SPÄHR

SICUREZZA SUI TP

## Due parole di troppo

Editoriale di Barbara Keller,  
vicepresidente del SEV



**D**ue parole innocue, pronunciate migliaia di volte ogni giorno: «I biglietti, per favore». Eppure, per un controllore o una controllora, possono trasformarsi in pochi secondi in un pretesto per insulti, minacce o addirittura violenza. Un biglietto mancante, un controllo, una regola che va fatta rispettare: a volte basta questo perché una situazione degeneri.

Chi lavora nel settore dei trasporti pubblici conosce bene questi momenti. Alcuni sono stati insultati, altri minacciati, hanno ricevuto sputi o sono stati aggrediti fisicamente. I dati più recenti dimostrano che il problema non è diminuito. Il numero di aggressioni nei confronti del personale dei trasporti pubblici rimane a livelli allarmanti.

La violenza non è parte del lavoro. Nessuno dovrebbe andare al lavoro preoccupandosi di tornare a casa sano e salvo la sera. Eppure,

proprio questo è ciò che diventa realtà per troppi colleghi e colleghe.

Le ultime notizie lo dimostrano chiaramente: la violenza contro il personale dei trasporti pubblici è una realtà. Non passano quasi mai un paio di settimane senza che vengano resi noti nuovi episodi di aggressione ai danni dei dipendenti delle aziende ferroviarie e di autobus. Tali aggressioni lasciano il segno, anche molto tempo dopo.

Per questo motivo, il 3 settembre organizzeremo nuovamente la nostra giornata di mobilitazione contro la violenza. Non perché ci piaccia organizzare iniziative, ma perché chiudere gli occhi non è un'opzione. Vogliamo sensibilizzare l'opinione pubblica, guardare in faccia la realtà e esigere che ci si assuma le proprie responsabilità.

Chi vuole combattere efficacemente la violenza contro il personale dei trasporti pubblici deve agire: con personale sufficiente, accompa-

gnamento in coppia e aziende che non abbandonino i propri collaboratori dopo un episodio di violenza. Le soluzioni non mancano. Troppo spesso, però, manca la volontà di considerare la sicurezza una priorità assoluta e di stanziare i fondi necessari a tal fine.

Si tratta di persone. Di colleghi e colleghe che accompagnano il primo treno alla mattina presto, guidano l'autobus durante la notte, forniscono informazioni allo sportello o, in qualità di addetti alla manutenzione dei binari, con il caldo, il freddo e la pioggia, garantiscono il funzionamento del trasporto pubblico.

Meritano rispetto. Meritano protezione. E meritano la certezza di poter tornare a casa sane e salve dalle loro famiglie al termine del turno. È per questo che lottiamo. Il 3 settembre e ogni altro giorno dell'anno.

Stop alla violenza. Più rispetto per il personale.

### Lavoro di cura

Donne e Migrazione: al centro delle giornate lavoro di cura e assistenza.

2 e 6

### Personale di terra

Membri SEV-GATA: sì al CCL migliorato con Swiss.

4

### BAR PP UHR

Concluse le trattative con le FFS per la Manutenzione del materiale rotabile.

5

## Berna promuove i furgoni elettrici

Nella seduta del 19 agosto, il Consiglio federale ha deciso di equiparare i veicoli commerciali elettrici con un peso totale fino a 4,25 tonnellate ai furgoni con motore a combustione interna. In questo modo, i furgoni elettrici non dovranno più soddisfare tutti i requisiti previsti per i veicoli a motore di peso superiore a 3,5 tonnellate. In particolare, viene meno l'obbligo del tachigrafo, poiché i loro autisti sono ora esentati dalle norme relative ai tempi di lavoro, di guida e di riposo nel traffico interno. Il SEV teme che ciò possa estendere le condizioni di lavoro precarie dei servizi di consegna, il che indebolirebbe ulteriormente il trasporto merci su rotaia, in particolare nel traffico interno. Tanto più che la strada è già avvantaggiata nel trasporto di piccole spedizioni di alto valore

## Bilaterali III

La maggiore tutela dei/delle sindacalisti/e prevista nelle misure di accompagnamento all'accordo Svizzera-UE viene messa in discussione. L'11 agosto, con 8 voti contro 4 e un'astensione, la Commissione dell'economia del Consiglio degli Stati ha respinto la «misura 14», ritenendo che non avesse un nesso diretto con le misure relative alla tutela salariale. Tale misura prevede una procedura di preavviso per trovare un'alternativa al licenziamento. Per l'USS questa decisione è in contrasto con gli Accordi bilaterali III, la cui negoziazione ha richiesto oltre 80 cicli di trattative tra datori di lavoro e sindacati. L'USS esorta il plenum del Consiglio degli Stati ad approvare tutte e 14 le misure di tutela salariale, come proposto dal Consiglio federale e come deciso dalla Commissione per la politica estera del Consiglio degli Stati il 14 agosto.

## Apprendistato sicuro: al lavoro!

Una recente sentenza del Tribunale federale ricorda che i formatori non devono solo istruire gli apprendisti, ma anche accompagnarli e sorvegliarli attivamente, in particolare durante i lavori pericolosi. La sicurezza non si limita alla formazione di base: deve essere rafforzata durante l'intero periodo di apprendistato per ridurre il rischio di infortuni, particolarmente elevato tra i giovani in formazione. Come riferisce la Suva, nel caso in questione un giovane al primo anno di apprendistato ha subito gravi lesioni mentre lavorava su una fresatrice, a causa della mancanza della necessaria sorveglianza.



La segretaria sindacale Sibylle Lustenberger attende con entusiasmo la giornata di formazione delle donne di quest'anno.

MICHAEL SPAHR

## UNO SGUARDO SULLA GIORNATA DI FORMAZIONE DELLE DONNE

# La forza di essere donna

**Magalie Caspard**  
magalie.caspard@sev-online.ch

**La Giornata di formazione delle Donne SEV, in programma il prossimo 6 novembre, sarà incentrato sui punti di forza e sulle competenze delle donne. Si discuterà anche del motivo per cui il lavoro di cura sia ancora troppo poco riconosciuto e valorizzato. Intervista a Sibylle Lustenberger, segretaria sindacale incaricata delle questioni femminili.**

**La Giornata di formazione delle donne di quest'anno verte sul tema «La forza di essere donna». Si parlerà di competenze, riconoscimento e valorizzazione. Perché?**

La Commissione Donne ha scelto questo tema con l'intento di concentrarsi interamente sui punti di forza, sulle competenze e sulle conoscenze delle donne, evitando consapevolmente di soffermarsi su carenze e problemi. Il nostro obiettivo è mettere in luce che le attività di cura, come la cura dei bambini, i lavori domestici e l'assistenza ai familiari, sono ancora svolte prevalentemente dalle donne. Questo lavoro costituisce il fondamento della società e dell'economia, richiede competenze fondamentali e, ciononostante, è ancora oggi troppo poco valorizzato.

**Secondo te, perché queste competenze e questo potenziale delle donne vengono meno in considerazione?**

Ciò è dovuto in gran parte alla ripartizione sociale del lavoro e agli stereotipi tradizionali. Oggi le donne operano in tutti i settori di attività e a tutti i livelli gerarchici del settore dei trasporti, compresi ambiti che 50 anni fa non erano ancora accessibili loro. Le donne e i loro stili di vita sono oggi estremamente variegati. Si aprono davanti a noi numerose strade. Tuttavia, il lavoro di cura è ancora oggi considerato prevalentemente un campo e un compito riservato alle donne. A ciò si aggiunge l'idea che il lavoro di cura rientri nella «natura delle donne», che le donne, a differenza degli uomini, possiedano una predisposizione naturale a prendersi cura degli altri.

Proprio a causa di questa concezione secondo cui il lavoro di cura sarebbe insito nella natura delle donne, spesso si dimentica che tale lavoro

richiede moltissime competenze che le donne – e naturalmente anche gli uomini – devono acquisire e sviluppare. Chi si occupa della vita quotidiana della famiglia, la organizza, ne gestisce il bilancio, stabilisce le priorità, pianifica e risolve i conflitti. Anche le competenze sociali e relazionali svolgono un ruolo importante. Tuttavia, il tempo che le donne dedicano alla cura e ai lavori domestici non retribuiti è spesso percepito come una lacuna. Coloro che, per prendersi cura dei propri figli, smettono di lavorare o riducono il tempo di lavoro per alcuni anni, devono poi giustificarsi; vengono inoltre penalizzate a livello di promozioni e subiscono perdite finanziarie al momento del pensionamento. Il lavoro svolto durante questo periodo e le competenze acquisite in tale occasione non vengono quasi mai riconosciute come esperienza professionale.

**Cosa devono concretamente devono portare con sé le partecipanti a questa giornata di formazione?**

Vogliamo chiarire che la gestione della famiglia non è una lacuna. È una fase della vita in cui si ottengono molti risultati e si assumono responsabilità. Allo stesso tempo, vorremmo discutere di come possiamo impegnarci – sia individualmente nella nostra quotidianità lavorativa, sia collettivamente in modo solidale – affinché il lavoro di cura non retribuito e le competenze ad esso associate ricevano maggiore riconoscimento. Vogliamo anche definire come possiamo rompere gli schemi sociali.

Sebbene la Giornata di formazione sia rivolta alle donne e ai membri del SEV identificati come donne, si tratta naturalmente di un tema che riguarda anche gli uomini. Quando parliamo di una ripartizione più equa del lavoro di cura, dobbiamo coinvolgere sia le donne, sia gli uomini. Anche gli uomini, in una certa misura, sono intrappolati nei ruoli tradizionali. Un uomo che resta a casa a prendersi cura dei figli deve giustificarsi e viene persino deriso. Eppure, gli uomini dovrebbero avere le stesse opportunità delle donne di occuparsi dei figli e di lavorare a tempo parziale. Si tratta di una questione importante, soprattutto nel settore dei trasporti pubblici. Il lavoro a tempo parziale non è sempre facile da conciliare con il lavoro a turni e mancano norme uniformi in materia. Questo tema preoccupa anche molti membri maschi del SEV.

**Perché il lavoro di cura è un tema centrale anche in occasione dello sciopero femminista del 2027?**

Oggi sappiamo bene quanto sia duro il lavoro nel settore dell'assistenza e quanto sia difficile trovare personale a sufficienza. È documentato anche il divario pensionistico dovuto al lavoro di cura non retribuito. Ciononostante, l'attuazione dell'Iniziativa sulle cure infermieristiche, approvata nel 2021, non procede. Il 14 giugno 2027 manifesteremo a gran voce la nostra insoddisfazione per questa situazione di stallo. Perché una cosa è chiara: per noi del SEV, il 14 giugno 2027 non si tratta solo di solidarietà. È nell'interesse di tutti noi che i nostri colleghi e le nostre colleghe negli ospedali, nelle case per anziani e negli asili nido possano svolgere un lavoro di qualità e che il lavoro di assistenza di cura non comporti il rischio di povertà.

A ciò si aggiunge il fatto che anche i membri del SEV svolgono quotidianamente attività di assistenza, e non solo a titolo gratuito. In qualità di assistenti alla clientela, di impiegati/e allo sportello, presso Elvetino, ma anche nella manutenzione e nel settore delle pulizie, il personale si prende cura ogni giorno del benessere dei viaggiatori e delle viaggiatrici. Anche in questo ambito c'è ancora molto da fare per le donne del SEV. Il 14 giugno 2027 sarà quindi anche un'importante giornata di protesta e di mobilitazione per promuovere la parità di genere nel settore dei trasporti.

**Torniamo alla giornata di formazione, che registra quasi il tutto esaurito. Cosa rende speciale questo evento per te?**

La Commissione Donne affonda le sue radici proprio nella giornata di formazione. 41 anni fa è stata organizzata per la prima volta da un gruppo di donne del SEV. Da questo impegno militante è poi nata a tutti gli effetti la Commissione Donne. Quando oggi conduco una giornata di formazione, apprezzo particolarmente l'idea di far parte di un movimento avviato più di 40 anni fa da queste pioniere. Questa giornata rappresenta per me anche un momento speciale, poiché riunisce donne del SEV provenienti da professioni, regioni e aziende molto diverse. Insieme scambiamo i nostri punti di vista, discutiamo di nuovi temi e continuiamo a evolverci. Contribuiamo così a mantenere vivo il movimento delle donne all'interno del SEV e a farlo progredire.



AGGRESSIONI A INFRASTRUTTURA

# L'aggressività è in aumento

Renato Barnetta  
renato.barnetta@sev-online.ch

**Bombardati con bottiglie, presi a colpi di fucile o attaccati verbalmente: la violenza e le aggressioni ai danni del personale dei trasporti pubblici non si limitano ormai più al solo personale viaggiante. Anche i collaboratori di Infrastruttura sono viepiù oggetto di insulti e invettive. Spesso basta già il rumore di un cantiere o il ritardo di un treno perché la frustrazione si scarichi sul primo collaboratore in tenuta arancione che capita a tiro.**

«Ho saputo da un collega della Commissione centrale che una notte su un cantiere qualcuno ha persino sparato contro una macchina per la costruzione del binario», racconta Jan Weber, presidente centrale della sottofederazione Lavori. La causa sarebbe da ricondurre al rumore dei lavori notturni. Ciò che di primo acchito parrebbe incredibile, viene confermato da un collega di Infrastruttura presente sul luogo dell'accaduto. D'un tratto la squadra di lavoratori ha sentito una specie di suono metallico sul veicolo. Un controllo ha poi fatto scoprire numerosi piccoli segni di proiettili: qualcuno aveva preso di mira il macchinario, probabilmente con una doppietta. «Per fortuna nessuno è rimasto ferito», considera Weber.

**Aumentano i casi di aggressioni**

«Di norma non ricevo molte segnalazioni», continua Jan Weber. «Devo tuttavia osservare come negli ultimi anni il numero degli avvisi sia cresciuto.» Solitamente il personale di Infrastruttura è bersaglio di attacchi verbali. In particolare nel caso di interventi di manutenzione o di lavori notturni, i confinanti sfogano direttamente sulle maestranze il loro malumore per il rumore del cantiere. Weber però osserva un'evoluzione preoccupante anche nel traffico dei pendolari. «Se la gente è stressata o un treno è in ritardo, la responsabilità ricade sul primo addetto ai lavori in tenuta arancione a portata di mano.» In simili si-

tuazioni le e i pendolari dimenticano che il singolo non ha alcuna colpa. Nemmeno Jan Weber ne è stato risparmiato: «Durante lavori di manutenzione a un passaggio a livello sono stato preso di mira perché, a mente di un'automobilista, le barriere restavano chiuse troppo a lungo.» Dopo avergli spiegato che questo era necessario per ragioni di sicurezza, è tornata la calma. Spesso tuttavia non vi è nemmeno un colloquio: «Il più delle volte lanciano qualche insulto dal finestrino mentre ti passano accanto.»

**Il peggio non sono le parole**

Oltre agli attacchi verbali si arriva sempre più spesso alle vie di fatto. Un collaboratore di Infrastruttura riferisce di bottiglie di birra lanciate da un ponte su di lui e i suoi colleghi al lavoro fra i binari. Un'altra volta a finire su un cantiere è stato un vaso di fiori gettato da un balcone. Simili casi risvegliano nelle persone colpite non solo frustrazione ma anche incomprensione.

Weber ritiene che il numero effettivo di aggressioni sia ben superiore ai casi segnalati. «Numerosi colleghi e colleghe liquidano queste questioni direttamente sul posto.» Sovente sui cantieri non si fanno troppe smancerie. «Per questo la percezione del singolo è diversa e qualcuno non arriva a segnalare effettivamente un evento.»

**Cala il senso del rispetto**

La situazione descritta è motivo di preoccupazione per Jan Weber. Come molti altri colleghi dell'esercizio, ad esempio fra il personale dei treni, anch'egli nota un cambiamento dei modi

di rapportarsi. «Le barriere psicologiche si abbassano. Educazione e rispetto non sono più una cosa ovvia come nel passato.» Egli pensa inoltre che oggi molti si comportino in modo decisamente più egoistico.

**Segnalare in modo coerente le aggressioni**

Per Weber è chiaro: la violenza contro il personale non dev'essere mai accettata. «Le colleghe e i colleghi devono subito annunciare ogni episodio ai responsabili del loro team. In caso di aggressioni più gravi va fatta intervenire la polizia o la polizia dei trasporti.» Da parte sua, il SEV richiama regolarmente l'attenzione delle imprese di trasporto su questa problematica. In parallelo, Weber esige migliori misure di protezione. «In particolare in presenza di perturbazioni o durante la notte non si dovrebbero mai lasciare soli collaboratrici e collaboratori. Questo perché molti viaggiatori sono già di per sé irritati.»

Anche quelle che sembrano piccolezze possono aiutare a calmare un conflitto. Tra queste, Weber cita come esempio i WC delle stazioni aperti su tutto l'arco della giornata. Insulti veementi sono la regola quando il personale deve far notare a qualcuno che non si possono soddisfare i propri bisogni fisiologici in un angolo della stazione.

Jan Weber tuttavia chiama in causa anche la politica: «Le aggressioni contro il personale dei TP devono essere perseguite in modo conseguente. Chi si scaglia contro questi colleghi deve subire in misura molto più marcata le conseguenze dei suoi atti.»

## Il 3 settembre: giornata contro la violenza

Il 3 settembre il SEV organizza per la seconda volta una giornata d'azione per maggiore sicurezza nel settore di trasporti pubblici. Saremo presenti in varie stazioni per rendere attenti i viaggiatori a questa problematica. Colleghe e colleghi verranno inoltre informati di ciò che si può fare in caso di aggressioni. Una volta di più il SEV

esige più personale per una maggiore sicurezza, la scorta dei treni con due agenti, una presenza più marcata della polizia dei trasporti, la segnalazione sistematica di qualsiasi aggressione, un sostegno obbligatorio alle vittime, cabine di guida protette, allarmi silenziosi e misure di prevenzione efficaci nel settore degli autobus.



ILLUSTRAZIONE: TIEMO WYDOLER

+

A seguito della rottura di una ruota avvenuta sulla linea del Gottardo nel 2023, le autorità di vigilanza dell'UE hanno deciso che, a partire dal 2028, **i vagoni merci dovranno essere sottoposti a controlli più frequenti.** Le norme UE si ispirano alle disposizioni leggermente più severe emanate lo scorso anno dall'Ufficio federale dei trasporti (UFT), che però non sono mai entrate in vigore perché i gestori dei vagoni le avevano impugnate dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Il Tribunale le ha appena dichiarate invalide. L'UFT intende ora adottare le norme UE.

Il Consiglio federale respinge l'introduzione di **un'assicurazione obbligatoria per l'indennità giornaliera di malattia.** L'Unione sindacale svizzera critica questa decisione, poiché attualmente esistono notevoli lacune nella tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. Queste si manifestano in particolare in caso di malattie di lunga durata, cambiamenti di lavoro, licenziamenti o rapporti di lavoro atipici. Dal punto di vista sindacale, un'assicurazione obbligatoria garantirebbe meglio la sostituzione del salario in caso di malattia e rafforzerebbe la protezione sociale.



© SBB

**MATTHIAS HARTWICH** risponde

## Piano d'azione contro la violenza nei TP

**L'8 luglio l'UFT ha invitato diverse istituzioni, tra cui il SEV, a una tavola rotonda per discutere di un piano d'azione nazionale volto a migliorare la sicurezza nel trasporto pubblico. Questa tavola rotonda ha portato a qualcosa e quali saranno ora i prossimi passi?**

A mio avviso, l'8 luglio è stato un buon inizio. La convocazione di una tavola rotonda sulla sicurezza del personale era una delle rivendicazioni centrali del SEV in occasione della firma della rinnovata «Carta contro la violenza», il 25 novembre 2025. Per questo abbiamo accolto con grande favore l'intervento dell'UFT.

Sono fermamente convinto che la sicurezza del personale – ma anche quella dell'utenza – debba avere la massima priorità nel trasporto pubblico. Ogni episodio di violenza è uno di troppo. Per ottenere risultati concreti, tutti gli atto-

ri devono agire di concerto: la politica, l'UFT, i servizi di sicurezza (Polizia dei trasporti, Transsicura), l'UTP, le imprese, le autorità giudiziarie e, naturalmente, anche il sindacato SEV.

Con la Carta dello scorso anno abbiamo lanciato un segnale, ma il lavoro deve proseguire ogni giorno. Noi, in quanto sindacato, siamo molto interessati a un dialogo costruttivo. La tavola rotonda ha avviato un piano d'azione e, d'ora in poi, i gruppi di lavoro si attiveranno nei vari ambiti con iniziative a breve, medio e lungo termine: prevenzione, risposta agli incidenti, buone pratiche e assistenza alle persone coinvolte sono all'ordine del giorno. I nostri colleghi e le nostre colleghe parteciperanno attivamente ai rispettivi gruppi di lavoro. Noi siamo pronti!

Matthias Hartwich è il presidente dell'SEV. Hai domande da rivolgere a lui o all'SEV? Scrivici all'indirizzo giornale@sev-online.ch



SWISS - PERSONALE DI TERRA

# SEV-GATA: i membri dicono sì al CCL 2027



MARKUS FISCHER

La delegazione SEV-GATA il 9 giugno in occasione della consegna della petizione al CEO.

**Markus Fischer.** In una votazione elettronica svoltasi tra il 4 e il 20 luglio, i membri del sindacato del personale di terra SEV-GATA, attivo presso Swiss, hanno approvato a larga maggioranza il nuovo CCL rinegoziato. Il 62,1% ha votato sì e il 37,9% no, con una partecipazione del 78,1%.

A tal proposito, Philipp Hadorn, segretario sindacale e presidente di SEV-GATA, afferma: «Sono lieto che una maggioranza così netta dei membri abbia approvato il risultato delle trattative, anche se non tutte le categorie di personale beneficiano in egual misura dei numerosi miglioramenti e le aspettative erano molto elevate. Ma tra il personale ci sono solo vincitori e nessun perdente. Il CCL 2027 non è il paradiso in terra, ma rappresenta una pietra miliare notevole nell'evoluzione del CCL».

Ciononostante, già durante la validità del nuovo contratto – che entrerà in vigore il 1° gennaio 2027 e potrà essere disdetto per la prima volta il 31 dicembre 2031 – occorre puntare a miglioramenti parziali, aggiunge Hadorn, «In particolare per quanto riguarda le singole valutazioni delle mansioni e, naturalmente, nelle trattative salariali annuali.

Inoltre, vigileremo affinché gli anni di esperienza vengano conteggiati correttamente». Il nuovo CCL apporta numerosi miglioramenti, quali un'indennità per il lavoro il sabato, una riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore a 40 ore settimanali, l'eliminazione dei faticosi giorni di compensazione nel settore tecnico e un aumento delle fasce salariali di 200 franchi (vedi Giornale SEV n. 9/2026).

Le trattative sul CCL erano iniziate a gennaio e sono state seguite da un comitato consultivo composto da circa venti delegati presso SEV-GATA. Questi ultimi hanno raccomandato ai soci, a larga maggioranza, di approvare l'esito delle trattative, così come ha fatto la delegazione negoziale composta da quattro membri.

I negoziati sono stati resi più difficili dal fatto che si sono svolti in un momento in cui la casa madre Lufthansa aveva imposto a Swiss obiettivi di risparmio drastici. Alla conclusione positiva raggiunta a giugno ha contribuito anche la raccolta di 600 firme per la petizione «Basta – ora tocca a noi!», che il SEV-GATA ha consegnato al CEO di Swiss, Jens Fehlinger, il 9 giugno.

## COMMENTO: BILANCIO DI METÀ ANNO DI SWISS

# Chi tutela gli interessi della Svizzera?

**Philipp Hadorn, Presidente SEV-GATA e segretario sindacale SEV**

SWISS può vantare un primo semestre di grande successo. È un risultato incoraggiante, che va attribuito soprattutto ai suoi collaboratori. Sono loro che, giorno dopo giorno, garantiscono qualità, affidabilità e soddisfazione dei clienti, ponendo così le basi per il successo economico dell'azienda.

Questo successo deve ora tradursi in benefici concreti anche per i lavoratori. Con il nuovo contratto collettivo di lavoro 2027 per il personale di terra è stato possibile ottenere importanti miglioramenti. Tuttavia, alcune richieste fondamentali rimangono ancora in sospeso. SEV-GATA continuerà a impegnarsi per la loro attuazione.

La situazione del gruppo Lufthansa appare invece meno rosea. Nonostante i solidi risultati finanziari di SWISS, anche sulla affilia svizzera si fa sempre più forte la pressione a ridurre i costi e a migliorare l'efficienza. Si prevede di ridurre dei dieci per cento i costi del personale e quelli generali nell'amministrazione. Anche se la riduzione dei posti di lavoro dovrebbe avvenire su base volontaria, programmi di questo tipo generano incertezza e esercitano un'ulteriore pressione sul personale.

SEV-GATA valuta in modo particolarmente critico il crescente trasferimento dei poteri decisionali a Francoforte. Con due rappresentanti della Lufthansa nel consiglio di amministrazione della SWISS (un terzo seggio è ancora vacante) l'azienda continua a perdere il proprio radicamento in Svizzera. Allo stesso tempo, sempre più funzioni chiave vengono centralizzate. Ciò rischia di indebolire quel vantaggio competitivo che rende SWISS così di successo grazie alla sua identità svizzera e al suo polo di Zurigo.

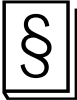
La Svizzera ha sostenuto SWISS nei momenti difficili, sia dopo l'acquisizione da parte di Lufthansa sia durante la pandemia di Covid. Oggi si ha l'impressione che SWISS, grazie al suo successo, debba contribuire sempre più alla stabilizzazione dell'intero gruppo.

### Quindi chi tutela gli interessi della Svizzera?

L'autonomia di SWISS e il suo legame con la Svizzera non devono essere progressivamente indeboliti. I posti di lavoro di alta qualità devono essere mantenuti in Svizzera. Il successo economico deve andare a beneficio anche dei collaboratori che lo costruiscono giorno dopo giorno. SEV-GATA continua a impegnarsi con determinazione in tal senso.

## COLPI DI DIRITTO

# La procura di Health & Medical Service



Servizio giuridico del SEV

**Proprio quando una malattia o un incidente condizionano la vita, le persone coinvolte si trovano inevitabilmente a dover affrontare moduli, richieste e obblighi. Oltre alle cure, alle visite mediche e alle terapie, bisogna poi presentare certificati medici, compilare questionari per le assicurazioni e firmare procure. Il tutto, ovviamente, non è scritto in un linguaggio semplice, ma è strutturato nel modo più complicato possibile. A quel punto non si può fare a meno di ringraziare e vien voglia di nascondersi sotto le coperte.**

Uno di questi obblighi riguarda ora i collaboratori e le collaboratrici delle FFS e di FFS Cargo. Per altre aziende valgono disposizioni simili o sono disponibili moduli analoghi. Ecco quindi una breve guida sulla procura al Health & Medical Service, in breve HMS o, in precedenza, medico della ferrovia.

### Che cos'è l'Health & Medical Service (HMS)?

HMS è, in senso stretto, il medico ferroviario o di fiducia delle FFS e di FFS Cargo. A tal fine è stato appositamente designato dall'Ufficio federale dei trasporti. Tra le sue competenze rientrano le decisioni relative all'idoneità al servizio, le decisioni relative a misure di tutela medica o al rientro in servizio dopo assenze prolungate giustificate da motivi medici. Ma anche questioni di carattere generale relative alla salute dei collaboratori e delle collaboratrici.

### Perché l'HMS ha bisogno di una procura?

I dati sanitari sono dati particolarmente sensibili. Non possono mai essere trasmessi senza il consenso dell'interessato/a. Affinché l'HMS possa ora rispondere alle domande di carattere medico e possa a tal fine entrare in contatto con i medici curanti, è necessaria questa procura. Secondo il CCL FFS/FFS Cargo, gli interessati e le interessate devono collaborare a questo processo e devono anche firmare questa procura.

### Perché la procura è così complicata?

La procura rilasciata da HMS è una procura di ampia portata. Secondo l'Incaricato federale della protezione dei dati (IFPDT), una procura di questo tipo è ammessa solo se è chiaramente riconoscibile per quale fattispecie è stata rilasciata. Pertanto, anche se in base al testo della procura si potrebbero in teoria richiedere anche le cartelle cliniche del pediatra, la procura si limita alla malattia o all'incidente in questione.

### Come posso assicurarmi che vengano raccolti solo i dati relativi alla fase acuta della malattia?

In caso di dubbi riguardo alla portata della procura, il/la mandante può in qualsiasi momento richiedere la propria documentazione all'HSM oppure confrontarsi con i medici curanti in merito alle richieste dell'HSM. Una procura può inoltre essere revocata in qualsiasi momento.



Per ulteriori informazioni sui poteri dell'HMS (in francese o tedesco), scansiona il codice QR.

Per qualsiasi domanda, il SEV è a vostra disposizione.

TPG

# Il tempo per cambiarsi è da considerare tempo di lavoro!

**SEV.** Il SEV si è rivolto all'ufficio di conciliazione del Canton Ginevra (Chambre des relations collectives de travail, CRCT) per far valere la propria richiesta di considerare come orario di lavoro il tempo impiegato per cambiarsi d'abito dal personale delle officine dei TPG.

Da diversi anni sono in corso discussioni su questo tema tra la direzione dei trasporti pubblici ginevrini (TPG) e il SEV. Su incarico dei membri interessati, nell'aprile 2023 il SEV ha presentato una richiesta formale alla direzione tecnica dell'azienda.

L'azienda ha quindi richiesto un parere legale che dimostrasse la fondatezza della nostra rivendicazione. Una volta che il nostro ufficio legale ha fornito tale documento, l'azienda ha risposto a sua volta con un proprio parere legale. Ha poi concluso che «persisteva un disaccordo» con il SEV.

Il sindacato non ha avuto altra scelta che adire la CRCT, poiché le trattative con l'azienda non hanno permesso di risolvere la

controversia. Le parti saranno convocate a breve dinanzi all'ufficio di conciliazione.

Si ricorda che il commento dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT) all'articolo 4 della legge sull'orario di lavoro (LOL) stabilisce che «è considerato orario di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi a disposizione dell'azienda. Ciò comprende tutte le attività e le disposizioni che, ad esempio per motivi di sicurezza, devono essere adottate come misure preparatorie prima che l'attività lavorativa vera e propria possa essere svolta».

Il personale delle officine non deve limitarsi a indossare l'uniforme TPG. Ha l'obbligo di utilizzare dispositivi di igiene e sicurezza, quali i dispositivi di protezione individuale (abbigliamento da lavoro, scarpe antinfortunistiche, ecc.), per svolgere la propria attività lavorativa. È quindi normale che il tempo impiegato per indossare l'equipaggiamento non sia considerato tempo libero, ma tempo di lavoro, incluso nel turno di servizio!

MANUTENZIONE DEL MATERIALE ROTABILE PRESSO FFS PRODUZIONE VIAGGIATORI

Concluse le trattative BAR

Markus Fischer markus.fischer@sev-online.ch

Le parti sociali hanno raggiunto un accordo nel corso delle trattative sui contenuti delle regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) per il settore Manutenzione del materiale rotabile (PP-UHR) presso la Divisione Produzione Viaggiatori delle FFS. Hanno «trovato soluzioni valide e sostenibili per l'organizzazione del tempo di lavoro del personale UHR», come comunicato congiuntamente a metà agosto.

I negoziati tra PP-UHR e la comunità di trattative (CT) composta da SEV, Transfair e AQTP sono iniziati nel mese di aprile. «Al centro vi erano gli obiettivi concordati congiuntamente: rafforzare l'attrattiva del datore di lavoro, garantire la piazza svizzera, promuovere la salute del personale, creare vantaggi per la clientela e affrontare le sfide future. future», si legge nel comunicato congiunto.

Il segretario sindacale del SEV René Zürcher, che ha guidato la comunità di trattative (CT), ha giudicato il clima delle trattative nel com-



MICHAEL SPAHR

plesso costruttivo. «Dopo che entrambe le parti hanno presentato le proprie rivendicazioni e definito le proprie linee rosse, tutti hanno contribuito ad analizzare le sfide con lucidità e professionalità e a trovare soluzioni valide in modo pragmatico», commenta. La delegazione delle FFS si è quindi discostata in alcuni punti dai principi della massima flessibilità possibile del personale e della massima efficienza in termini di costi, al fine di tenere conto delle esigenze e della salute del personale e, naturalmente, anche per garantire l'attrattiva delle FFS come datore di

lavoro, alla luce della carenza di personale qualificato. Oltre a René Zürcher, facevano parte della delegazione negoziale del SEV anche il presidente centrale della sottofederazione TS Sandro Kälin e i presidenti delle sezioni TS della Svizzera orientale, della Svizzera nord-occidentale e della Romandia: Christoph Geissbühler, Tino Rogowski e Sylvian Sahli.

E ora come si procede?

Ora la bozza delle nuove BAR è in fase di elaborazione e verrà successivamente sottoposta agli organi decisionali competenti delle parti sociali. Se

questi daranno il loro consenso, le BAR saranno firmate. L'entrata in vigore è prevista nel dicembre 2027. Per quanto riguarda il SEV saranno i membri interessati a votare sull'esito delle trattative. È quanto ha già deciso la sottofederazione TS. Prima di ciò, il testo delle BAR dovrà essere tradotto dalle FFS in francese e in italiano e verificato da tutte le parti coinvolte. Sono inoltre previsti incontri informativi del SEV sui luoghi di lavoro presso diverse sedi dell'UHR, per illustrare i dettagli dell'accordo ai colleghi/alle colleghe e rispondere alle loro domande.

Cosa cambia concretamente?

Finora esistevano BAR separate per ciascuno dei due settori dell'UHR, ovvero gli stabilimenti e gli impianti di servizio; ora sono state introdotte BAR comuni per l'intero UHR, con disposizioni per tutto il personale, affiancate da regolamentazioni specifiche per i due settori. Le modifiche più significative sono:

- Negli stabilimenti verrà introdotto, ove necessario, il regime a due turni. Solo nel nuovo stabilimento di manutenzione di Castione (NSIF), che fungerà anche da centro di assistenza, verranno introdotti, laddove necessa-

rio, tre turni. Inoltre, negli stabilimenti il tempo di lavoro annuale non verrà più ridotto di un'ora nei giorni precedenti le festività federali, il che comporterà un aumento del tempo di lavoro compreso tra 3 e 5 ore all'anno, ovvero lo stesso orario del resto delle FFS. In cambio, i collaboratori attuali che, a causa dei nuovi orari di lavoro, saranno costretti a recarsi al lavoro in auto, beneficeranno di posti auto gratuiti.

- I supplementi notturni non vengono più utilizzati per finanziare turni di passaggio fittizi finalizzati al raggiungimento dei tempi di riposo obbligatorie; tali supplementi servono quindi al riposo individuale.
- Tra le 20.00 e le 6.00 possono essere previste solo pause di lavoro (da 20 a 29 minuti). Tuttavia, se il turno dura più di nove ore, viene prevista una pausa retribuita di 30 minuti.
- Tra due giorni di riposo si lavora di norma nello stesso turno (ad esempio, turno mattutino).
- Se una seconda sede di lavoro allunga il tragitto casa-lavoro, il tempo di percorrenza aggiuntivo è considerato tempo di lavoro.
- Chi deve sostenere esami periodici dell'UFT, ad esempio per le manovre, riceve un giorno per lo studio autonomo a scopo di preparazione; a partire dai 58 anni ne riceve un secondo.
- Chi nell'anno precedente ha lavorato tutti i giorni di Natale (dal 24 al 26 dicembre) e/o dal 31 dicembre al 1° gennaio, su richiesta avrà diritto ad almeno uno di questi giorni liberi.
- In caso di canicola, le pause per rinfrescarsi sono considerate tempo di lavoro.
- Su richiesta dei/delle dipendenti, la domenica libera dopo le vacanze è garantita.

LE FFS ABBANDONANO IL PROGETTO SAP RE 2 PRESSO PP-UHR

Il SEV chiede chiarimenti e maggior riguardo

Markus Fischer markus.fischer@sev-online.ch

A metà luglio, le FFS hanno abbandonato la cosiddetta unità di realizzazione 2 (RE 2) dell'evoluzione del programma SAP presso la produzione del traffico viaggiatori. Complessivamente, quasi 100 dipendenti perderanno le loro attuali mansioni, otto perderanno il posto di lavoro e per circa 40 sono previsti trasferimenti di mansioni dall'unità d'affari Digital Solution Materiale rotabile (DSO ROS) al loro posto di lavoro originario nel settore aziendale Manutenzione del materiale rotabile presso Produzione Viaggiatori (PP-UHR).

Contesto: tutti i settori delle FFS dovranno passare dalla versione R/3 di SAP, attualmente in uso, alla nuova versione S/4, in quanto SAP abbandonerà il supporto di manutenzione della R/3 entro fine 2030. Questo cambiamento avviene tramite unità di realizzazione distinte per ogni settore: la RE 1 presso I-EN (energia) è per esempio già stata implementata a fine 2023, la RE 3 presso Immobili a inizio 2025, la RE 4 presso Infrastruttura dovrebbe seguire a inizio 2027 e la RE 2 presso PP avrebbe dovuto essere realizzata nel 2029.

I motivi delle FFS per interrompere la RE 2: la direzione del gruppo intende concentrare lo svi-

luppo di SAP presso la divisione Infrastruttura, riducendolo o abbandonandolo provvisoriamente negli altri settori. La RE2 ha dimostrato come l'utilizzazione delle ulteriori possibilità offerte dalla versione SAP S/4 rispetto alla R/3, con i conseguenti adeguamenti dei processi aziendali, sia più complessa ed esiga più tempo di quanto previsto inizialmente. Pertanto, in un primo tempo, si limiterà all'introduzione della nuova versione SAP S/4 negli attuali processi aziendali, rinunciando a un loro sviluppo.

Interessati circa 100 dipendenti

Per molte collaboratrici e collaboratori, l'abbandono del progetto SAP RE 2 comporta la perdita dei compiti che erano sin qui chiamati a svolgere. Si tratta di 96 dipendenti che erano stati distaccati in percentuali differenti da diversi settori di PP-UHR a DSO ROS per lavorare al progetto RE 2. 55 di loro resteranno a DSO ROS, poiché vi sarà comunque una migrazione verso SAP versione S/4, anche se di portata inferiore a quella inizialmente prevista. Per 41 collaboratrici e collaboratori si profila invece il rientro sul loro posto originale presso PP-UHR, nonostante mantengano un piede anche presso DSO ROS, per esempio per la messa in esercizio della nuova officina di manutenzione di Castione (NSIF). Questo rientro a PP-UHR genererà però un esubero, in quanto i posti sono stati nel frattempo rioccupati. Ciò significa che vi saranno ulteriori collaboratrici e



RENE ZÜRCHER

«I soldi persi nel progetto SAP RE 2 non devono essere recuperati con ulteriori misure di risparmio a spese del personale», afferma René Zürcher, segretario sindacale del SEV.

collaboratori impiegati su questi «posti back-fill» colpiti dalla decisione e che potrebbero persino perdere il proprio posto di lavoro.

Complessivamente, a perdere il posto di lavoro saranno sette collaboratori e collaboratrici assoggettati al CCL e uno con contratto da CO, che lascerà le FFS alla scadenza del periodo di disdetta di quattro mesi.

Il SEV è sorpreso dalla rapidità della decisione delle FFS di abbandonare il progetto RE2, che non ha lasciato nemmeno il tempo necessario per la consultazione dei partners sociali, prevista per questi casi. Nell'interesse dei dipendenti, il SEV ha poi deciso di non insistere per questa procedura di consultazione, in quanto avrebbe comportato diverse settimane di ulteriore ritardo nella comunicazione ai dipendenti, lasciati quindi più a lungo in una situazione di incertezza.

Il SEV chiede maggior trasparenza sull'effettiva utilità dimostrata dai lavori svolti per il progetto RE 2 e la sua implementazione e su quanto lavoro e quanti soldi sono stati sprecati per questo progetto informatico, in un periodo in cui le FFS impongono risparmi ovunque, spesso con conseguenze negative per il personale (M6K/Boost M6K).

Non ribaltare lo spreco di risorse sul personale

«Il SEV esige dalle FFS che illustrino con chiarezza i costi di questo progetto e del suo improvviso abbandono», afferma il segretario sindacale

René Zürcher, responsabile presso il SEV per le questioni di FFS Viaggiatori. «I dipendenti non possono essere chiamati a recuperare i soldi persi con ulteriori misure di risparmio condotte sulle loro spalle. Il personale non deve subire le conseguenze delle decisioni sbagliate prese dalle FFS». In una lettera del 10 agosto, le FFS hanno assicurato al SEV che, a seguito dell'interruzione del progetto, non sono previste ulteriori ripercussioni sul personale nella Divisione PP.

Questo caso dimostra pure la necessità di procedere con maggiore cautela nei casi di coinvolgimento del personale della linea in progetti e quindi di rioccupazione dei loro posti di lavoro. «In nessun caso ci si può limitare a sacrificare le collaboratrici e i collaboratori su questi posti back-fill quando un progetto viene abbandonato o giunge a termine. Il ricorso a posti di stage potrebbe rivelarsi una soluzione migliore».

Nella lettera del 10 agosto le FFS spiegano quanto segue: «La migrazione a SAP S/4 è un progetto di lungo respiro. (...) Se tutto fosse andato come previsto, il rientro dei collaboratori del programma nei servizi operativi sarebbe stato pianificato con un margine di manovra sufficiente. Si sarebbe approfittato della naturale fluttuazione del personale per liberare posti di lavoro in vista di tale rientro. In altri progetti della durata di 1 o 2 anni, si ricorre già a contratti a tempo determinato e a stages per evitare la soppressione di posti di lavoro».

## GIORNATA DELLA MIGRAZIONE

# Rispetto invece di discriminazione e odio

**Michael Spahr.** La Giornata di formazione organizzata dalla Commissione Migrazione si concentra su due temi: il lavoro di cura e l'incitamento all'odio. Il 25 settembre, le persone interessate si ritroveranno all'Hotel Olten per partecipare a stimolanti discussioni e conferenze. Saranno presenti anche ospiti d'eccezione, tra cui il regista Samir, il politico e direttore scolastico Fuat Köçer e Udo Michel, direttore generale del Servizio di sostegno svizzero (Entlastungsdienst Schweiz).

Besa Mahmuti è segretaria sindacale e coordina il lavoro della Commissione Migrazione all'interno del SEV. Spiega perché all'ordine del giorno della giornata di formazione di quest'anno figurano ben due temi: «Il lavoro di cura, ovvero l'assistenza e l'assistenza sanitaria, è un settore che ogni giorno fa funzionare la nostra società e che tuttavia rimane spesso invisibile. Sono soprattutto le persone con un passato migratorio a svolgere gran parte di questo lavoro all'interno di abitazioni private, nell'assistenza, nella cura e nei lavori domestici. Allo stesso tempo, sono spesso proprio queste persone a subire regolarmente discorsi di odio, sia su Internet, sia sulle reti sociali. Sono spesso percepite come «diverse» e sono vittime di pregiudizi ed esclusione. Ecco perché riteniamo importante non limitarci a parlare di migrazione, ma affrontare anche le condizioni in cui le persone vivono e lavorano, come pure il modo in cui, come società, desideriamo comportarci gli uni verso gli altri».

Non è un caso che la Commissione Migrazione abbia scelto questi due temi diversi, ma

al tempo stesso correlati: «Entrambi i temi dimostrano che ci sono persone dal cui lavoro e dal cui impegno la nostra società dipende, ma che tuttavia non sempre ricevono lo stesso riconoscimento e la stessa stima. La giornata di formazione intende quindi favorire un cambio di prospettiva: chi vediamo? a chi prestiamo ascolto? quale lavoro viene riconosciuto e quale no? e come possiamo creare una società in cui il rispetto non dipenda dal luogo di nascita?», spiega Besa Mahmuti.

L'evento di Olten non si rivolge solo a chi ha vissuto un'esperienza di migrazione, ma esplicitamente a tutti e a tutte coloro che sono curiosi di approfondire questi temi e desiderano conoscere prospettive diverse o nuove. «Non è necessario essere direttamente coinvolti per assumersi la responsabilità della convivenza sociale. Se questi temi ti interessano, sei nel posto giusto. Trovo particolarmente stimolante il fatto che la giornata di formazione non consista solo nelle classiche relazioni, ma offra spazio per lo scambio, la discussione e il confronto su prospettive diverse. Proprio su questi temi non esiste un'unica risposta giusta», afferma Besa Mahmuti, che attende con entusiasmo numerose iscrizioni alla giornata di Olten.



Tramite questo codice QR o direttamente dal sito [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch) puoi iscriverti alla giornata di formazione della Commissione Migrazione..

## ASSEMBLEA STRAORDINARIA DEI DELEGATI DELL'USS

# Garantire il finanziamento dell'AVS



**Michael Spahr.** La previdenza vecchiaia è stata al centro dell'Assemblea straordinaria dei delegati dell'Unione sindacale svizzera (USS), svoltasi lo scorso 20 agosto all'Hotel Ador di Berna. Al termine di un intenso dibattito, la maggioranza dei delegati e delle delegate ha deciso di approvare il finanziamento della 13esima rendita AVS proposto dal Parlamento.

«Abbiamo vinto la votazione per la 13esima AVS: ora spetta a noi finanziarla in modo rapido e duraturo, affinché i pensionati e le pensionate possano ricevere quanto loro spetta senza ritardi», ha dichiarato Gilbert D'Alessandro (nella foto), presidente della VPT-SEV, illustrando la posizione dei delegati del SEV. Il 29 novembre la popolazione svizzera sarà chiamata ad esprimersi sul finanziamento della 13esima AVS, frutto di

una storica vittoria sindacale ottenuta alle urne nel 2024. La rendita dovrebbe essere finanziata tramite un aumento dell'imposta sul valore aggiunto (IVA). L'aumento dell'imposta ordinaria, che non si applica ai beni di prima necessità come i generi alimentari, è pari allo 0,4%.

Non tutti i delegati sono soddisfatti del solo aumento dell'IVA. In realtà, l'USS aveva chiesto anche un aumento dei contributi salariali, che il Parlamento ha però respinto. I delegati hanno infine deciso di votare «sì» il 29 novembre.

Dopo il dibattito sul primo pilastro della previdenza vecchiaia, i delegati e le delegate hanno chiesto anche un miglioramento del secondo pilastro: un tasso d'interesse minimo più elevato per la LPP e un aumento delle rendite delle casse pensioni.

## COMITATO SEV

# Per una politica dei trasporti ragionevole

**Michael Spahr.** A causa dei lavori di ristrutturazione presso il segretariato centrale, il Comitato SEV si è riunito il 21 agosto presso la sede di UNIA all'Eggghölzli di Berna. Il presidente del Comitato SEV René Schnegg ha dato il benvenuto ai presenti, tra cui un nuovo membro: Julius Erb che rappresenta ora la LPV nel Comitato SEV. Lavora come macchinista presso FFS Cargo ed è, insieme a Christoph Erker, il nuovo copresidente centrale della LPV.

La viceresponsabile delle finanze Sia Pollari ha illustrato il bilancio in pareggio per il 2027. Le finanze del SEV sono, insomma, in buona salute. Il Comitato ha perciò approvato all'unanimità i conti.

## Il trasferimento deve proseguire

Il coordinatore politico Simon Burgunder ha affrontato diversi temi relativi alla politica dei trasporti. Il SEV ha redatto una risposta alla procedura di consultazione sulla modifica della Legge sul trasferimento del traffico merci (LTrasf). Il Consiglio federale propone di mantenere fino al 2035 le indennità di esercizio per il traffico merci ferroviario transalpino, di sospendere fino al 2030 la riduzione annuale delle indennità e di abolire le differenze di indennità in base alla distanza. Il SEV sostiene in linea di principio queste misure, ma le ritiene insufficienti per garantire in modo sostenibile la politica di trasferimento del traffico. Chiede, tra l'altro, di continuare a fissare l'obiettivo di trasferimento di 650 000 passaggi, di mantenere le indennità più elevate per i trasporti fino a 600 chilometri e di proseguire il sostegno finanziario senza riduzioni automa-

tiche annuali a partire dal 2030. Il SEV si impegna affinché vengano adottate ulteriori misure per rilanciare il trasferimento del trasporto su strada alla ferrovia.

Il SEV si oppone alla creazione di una nuova categoria di offerta per le linee ferroviarie e di autobus con frequenze superiori alla mezz'ora. Si tratta di una misura di risparmio che l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) intende introdurre. Questa misura è controproducente dal punto di vista della politica dei trasporti e del clima e potrebbe portare a una riduzione dell'offerta. Il Traffico regionale viaggiatori (TRV) è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi climatici e di trasporto della Svizzera. Il SEV chiede pertanto che le considerazioni di politica dei trasporti abbiano un peso maggiore rispetto ai criteri meramente finanziari.

## Il trasporto pubblico gratuito mette a rischio le condizioni di lavoro

Il SEV ritiene che l'iniziativa «Agissons» – appena lanciata per rendere gratuiti i trasporti pubblici in tutta la Svizzera – non sia efficace ai fini della politica di trasferimento modale. L'iniziativa mette a rischio il finanziamento sostenibile dei trasporti pubblici e comporterebbe una perdita di miliardi di introiti derivanti dalla vendita dei biglietti. Provocherebbe inoltre una notevole pressione sui costi, che potrebbe tradursi in una perdita di qualità, in una riduzione dell'offerta e in condizioni di lavoro peggiori.

In merito alle votazioni del 27 settembre, il Comitato SEV non ha formulato alcuna indicazione di voto.



# Il tuo lavoro è importante Anche la tua salute

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

Contribuisci a migliorare le tue condizioni di lavoro e partecipa allo studio. Il questionario richiede un investimento di circa 45 minuti per un impatto a lungo termine !

Ricevi un buono Migros del valore di 25 CHF

Il questionario è strettamente confidenziale

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



Nel nostro negozio online  
troverete tanti fantastici  
articoli SEV.

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



www.sev-online.ch/shop



Unisciti a noi  
su Facebook!



www.facebook.com/  
verkehrsgewerkschaft



FUSIONE TRA HELVETIA E BALOISE

Nuovo logo, stessi vantaggi



**Markus Schelb, Helvetia.** Helvetia e il SEV sono legati da una collaborazione pluriennale che dura ormai da quasi 15 anni. In qualità di partner assicurativo affidabile, Helvetia offre ai membri del SEV un pacchetto di prestazioni completo a condizioni vantaggiose.

Grazie alla fusione tra Helvetia e Baloise avvenuta quest'anno, anche i/le clienti dell'ex Baloise possono beneficiare di queste condizioni.

Se siete clienti della Baloise, rivolgetevi al vostro o alla vostra consulente oppure contattateci tramite il nostro sito web: [www.helvetia.ch/sev](http://www.helvetia.ch/sev).

Per gli attuali clienti di Helvetia non cambia nulla: i contratti rimangono validi e gli interlocutori restano gli stessi.

Consulenza con una visione globale

Desiderate non solo tutelarvi finanziariamente, ma anche costituire un patrimonio, preparare la vostra pensione e realizzare il sogno di diventare proprietari di un immobile, preferibilmente rivolgendovi a un unico fornitore di servizi? Ve lo garantiamo: è assolutamente possibile. Grazie al nostro approccio unico in materia di consulenza, che consiste nel considerare in modo globale assicurazione, previdenza, patrimonio e acquisto di un immobile, i nostri esperti e le nostre esperte sono gli interlocutori e le interlocutrici ideali per la vostra sicurezza finanziaria. Oltre due milioni di clienti, ovvero un nucleo familiare su tre in Svizzera, si affidano alle soluzioni proposte da Helvetia.



Pensionati/e FFS  
Sezione Ticino e Moesano

SEV PV Ticino e Moesano

(anche pensionati Sezione VPT Ticino)

Vacanze a Abano Terme

da domenica 8 novembre a martedì 17 novembre 2026

Cari soci e simpatizzanti sono aperte le iscrizioni per le vacanze-cure termali presso l'Hotel Terme Paradiso di Abano Terme. Come vi abbiamo già anticipato abbiamo cambiato il periodo e possiamo offrirvi prezzi molto vantaggiosi.

camera doppia CHF 1050.- p.p.  
camera singola CHF 1150.- p.p.

comprendenti il viaggio in torpedone, la pensione completa incluse le bevande ai pasti (vino e acqua minerale), un accappatoio, l'uso delle piscine, della grotta sudatoria e della palestra.

Sono escluse le bevande supplementari e le cure; quest'ultime sono da concordare e pagare direttamente sul posto.

Pure esclusa dalla quota l'assicurazione annullamento; si raccomanda a chi non ne è ancora in possesso di stipularla prima dell'iscrizione.

Chi necessita di assistenza dev'essere accompagnato da una persona di fiducia. Vi chiediamo cortesemente di iscrivervi entro il 30 settembre 2026 (se possibile anche prima) tramite la cedola sottostante da inviare a:

Eliana Biaggio, via Monte Tabor 10, 6512 Giubiasco – [eliana.biaggio@hispeed.ch](mailto:eliana.biaggio@hispeed.ch)

Informazioni viaggio e vacanze: Eliana Biaggio, resp. vacanze,  
[eliana.biaggio@hispeed.ch](mailto:eliana.biaggio@hispeed.ch) / 079 326 92 94

Informazioni pagamento: Alberto Rusconi, cassiere, 079 230 32 16



Vacanze a Abano Terme 2026: cedola di iscrizione

Pagamento:

Acconto di CHF 500 dopo l'iscrizione da versare entro 10 giorni dalla fattura.

Saldo entro il 31 ottobre con fattura e informazioni orari e luogo partenza

☐ apporre una X se desiderate il pagamento unico entro il 20 ottobre.

| Dati personali:    | 1ª persona                                                       | 2ª persona                                                       |
|--------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Cognome            |                                                                  |                                                                  |
| Nome               |                                                                  |                                                                  |
| Indirizzo          |                                                                  |                                                                  |
| CAP/Località       |                                                                  |                                                                  |
| E-mail             |                                                                  |                                                                  |
| Telefono casa      |                                                                  |                                                                  |
| Telefono cellulare |                                                                  |                                                                  |
| Data di nascita    |                                                                  |                                                                  |
| Tipo di camera*)   | <input type="checkbox"/> doppia <input type="checkbox"/> singola | <input type="checkbox"/> doppia <input type="checkbox"/> singola |

\* mettere una x nella casella che entra in considerazione

Data .....

Firma .....

# RPV Personale manovra

**13.09.**  
Giornata del manovrista

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

**Quando?** Domenica **13 settembre**, a partire dalle ore **10.30**.

**Dove?** Presso il **Mulino del Daniello a Coldre-rio**.

**Programma:**

- 10.30 Ritrovo con aperitivo
- 12.00 Grigliata mista con contorno
- 13.30 Riffa

La partecipazione è **aperta a tutti gli associati RPV Ticino con le loro rispettive famiglie**; per ovvi motivi organizzativi è **d'obbligo confermare la presenza entro il 4 settembre** ad uno dei seguenti numero email:

**rpvticino@gmail.com**

076 402 80 87; **Brian Quadri**

079 230 06 03, **José Morales**

076 323 75 85, **Alessandro Di Bello**

# SEV Formazione

**23.10.**  
LDL e OLDL

**Quando?** Venerdì **23 ottobre**, dalle **8.30** alle **17.00**.

**Dove?** A Bellinzona alla **Casa del Popolo**

**Contenuti:** il lavoro a turni costituisce un carico molto importante per il personale dei trasporti pubblici, che deve conciliare anche le esigenze private, famigliari e l'indispensabile riposo fisico. La sua tutela è disciplinata dalla legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici e rispettiva ordinanza. Perfezionare le conoscenze sulla Legge e sulla relativa Ordinanza, che dettano i ritmi di lavoro e di riposo.

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

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

**Costi del corso:** per i **membri SEV è gratuito**, per i **non membri** è di CHF **700.00** + CHF **50.00** (ristorazione).

**Iscrizione:** sev-online.ch/it/formulario-d-iscrizione/?kursid=352111

# Personale Lavori Ticino

**10.11.**  
Formazione LDL e OLDL

**Quando?** Martedì **10 novembre** dalle **8.30** alle **17.00**

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

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

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

**A chi è rivolto il corso?** Ai Membri SEV, in particolare della sezione BAU Ticino

**Costi del corso:** per i **membri SEV è gratuito**; **non membri: rivolgersi al segretariato di Bellinzona**

**Iscrizioni:** tramite il sito Agenda : SEV-Online

# ZPV Basilea e Berna

**2.10.**  
Evento annuale

Il **2 ottobre** 2026, le sezioni ZPV di Basilea e Berna vi invitano all'evento annuale ZPV FFS. Ti aspettano: un ricco programma di contorno che valorizza la sede dell'evento; informazioni aggiornate dalla ZPV e dalla CoPe; un'occasione per stare insieme in un'atmosfera conviviale.

**Dove?** Gundeldinger Quartier, Werk 8, **Basilea**

Segna subito questa giornata speciale nella tua agenda e su SopreWeb. Ulteriori informazioni, invito e modalità di iscrizione seguiranno a breve.

ZPV-online: **www.zpv.ch**.

# LPV E ZPV TICINO Un gemellaggio arricchente



**Roberto Mocchi, presidente ZPV Ticino.** Ci sono giornate che rimangono impresse nella memoria, non solo per la bellezza del luogo, ma soprattutto per le persone che le rendono speciali. Quella trascorsa in vetta al Monte Generoso è stata una di queste.

Immersi in uno scenario straordinario, LPV e ZPV Ticino si sono incontrate per vivere un momento di autentica condivisione estiva, dove il dialogo, il rispetto reciproco e il piacere di stare insieme hanno dato vita a un prezioso scambio di idee, esperienze e prospettive future. Infatti, ogni conversazione e i ricordi passati hanno sottolineato quanto sia importante confrontarsi, ascoltarsi e camminare uniti verso obiettivi comuni.

La convivialità, impreziosita dal buon cibo e dall'ottimo vino locale, ha reso ancora più intenso un incontro ricco di sorrisi, amicizia e spirito di appartenenza. Per qualche ora abbiamo lasciato da parte la frenesia quotidiana per riscoprire il valore più autentico del nostro essere sindacato: le persone.

Ci siamo salutati con la certezza che questa non sarà un'esperienza isolata, perché il sindacato vive anche attraverso questi momenti, capaci di rafforzare i legami, alimentare la fiducia reciproca e ricordarci che, uniti, siamo più forti.

Perché il SEV non è soltanto un sindacato: è una comunità di donne e uomini che condividono valori, responsabilità e la volontà di percorrere, fianco a fianco, lo stesso cammino.

# SEV FERROVIA RETICA Lo sguardo rivolto al futuro

**Roger Tschirky.** Il 19 agosto 2024, la direzione sindacale SEV RhB ha discusso approfonditamente delle imminenti trattative sul contratto collettivo aziendale e si è preparata per le prossime riunioni dei gruppi di lavoro. Abbiamo comunicato le nostre rivendicazioni alla RhB e, in cambio, abbiamo ricevuto le loro. In sede di comitato abbiamo discusso la linea da seguire ed elaborato possibili scenari. Siamo pronti e attendiamo con interesse le trattative. Inizialmente verranno istituiti gruppi di lavoro paritetici e a partire da novembre inizieranno le trattative vere e proprie per un contratto collettivo di lavoro ampliato.

Inoltre, siamo stati invitati dal settore produzione e dal suo responsabile, Stefan Kreuzmann, a un incontro sulla sicurezza in produzione e abbiamo potuto esprimere il nostro punto di vista. È stato un colloquio costruttivo tra pari e abbiamo potuto sollevare alcuni punti. Al momento la situazione non è soddisfacente e sono in corso misure volte a migliorare la sicurezza. Ciò richiede tempo e non può essere cambiato da un giorno all'altro. Siamo tutti d'accordo sul fatto che la sicurezza abbia la massima priorità e venga prima di tutto. Anche la RhB condivide questa visione e il personale riceve il necessario sostegno.

Il 3 settembre si terrà la seconda giornata di mobilitazione «Stop violenza. Più rispetto per personale». La sicurezza del personale è di fondamentale importanza per la RhB e per questo motivo il personale della RhB potrà indossare i braccialetti e le spille per tutta la settimana. Grazie mille per il vostro sostegno e la vostra considerazione. Saremo lieti



se sosterrete l'iniziativa indossando le spille e il braccialetto durante questa settimana.

La settimana scorsa abbiamo organizzato due iniziative di reclutamento. Martedì eravamo alla stazione di Coira e abbiamo distribuito mele del SEV e tè freddo in tutta la stazione, compresi gli autobus urbani. Mercoledì ci siamo recati a Landquart, dove abbiamo visitato le infrastrutture, il materiale rotabile e il centro operativo. I collaboratori hanno apprezzato questa iniziativa e siamo riusciti a reclutare nuovi membri. Soli non si è ascoltati; perciò ogni nuovo membro rafforza ancora di più la nostra voce...

Si sono tenute le elezioni del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni della RhB. I nostri membri Gerhard Meister e Patrick Egger sono stati rieletti. Vi auguriamo di continuare a svolgere con piacere il vostro incarico e di ottenere successo all'interno del consiglio di fondazione della cassa pensioni della RhB, e vi ringraziamo per il vostro impegno.

# Agenda 10/26

## 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, Magalie Caspard, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Sarah Thomas, Tiemo Wylder.

**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 **18 settembre 2026**.

**Chiusura redazionale:** **8 settembre, ore 10.00**.

REFERENDUM «DIFENDIAMO I SALARI MINIMI»

# Toccati anche salariati/e dei TP

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

**La Svizzera rimane uno dei pochi paesi europei senza un salario minimo nazionale. Oggi, le conquiste ottenute a livello cantonale e comunale sono minacciate da un’offensiva politica che va ben oltre i soli settori a bassi salari e riguarda l’intero mondo del lavoro. Lanciato un referendum.**

In materia di salari minimi, la Svizzera va controcorrente. Mentre la maggior parte dei paesi europei dispone di un salario minimo fissato a livello nazionale, il nostro Paese continua ad affidarsi essenzialmente ai contratti collettivi di lavoro (CCL) e alle trattative tra le parti sociali.

Dopo il fallimento dell’iniziativa per un salario minimo nazionale nel 2014, diversi Cantoni hanno tuttavia deciso di assumersi le proprie responsabilità. Neuchâtel ha aperto la strada, seguita in particolare da Ginevra, dal Giura, dal Ticino e da Basilea Campagna. Anche alcune città hanno introdotto o stanno preparando salari minimi comunali. L’obiettivo è semplice: garantire che una persona che lavora possa vivere del proprio stipendio senza dover ricorrere all’assistenza sociale.

I risultati osservati sono piuttosto incoraggianti. Laddove esistono salari minimi, le retri-

buzioni più basse aumentano senza che si registri un’impennata della disoccupazione.

**Molto più che i bassi salari presi di mira**

Perché oggi si parla così tanto di salari minimi? Perché la maggioranza del Parlamento federale ha approvato una revisione della Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL), nota come «mozione Ettlin». Il suo obiettivo è quello di far prevalere i salari previsti in determinati CCL dichiarati di forza obbligatoria sui salari minimi cantonali o comunali, anche quando questi ultimi sono più elevati.

A prima vista, il dibattito può sembrare di natura tecnica. Tuttavia, le conseguenze sarebbero molto concrete. In diversi settori, i salari minimi fissati da alcuni Contratti collettivi di lavoro sono inferiori ai salari minimi legali introdotti dai Cantoni o dai Comuni. Se la nuova legge entrasse in vigore, migliaia di lavoratrici e lavoratori potrebbero perdere una parte del proprio reddito o vedere il proprio salario rimanere invariato.

Questa rimessa in discussione preoccupa i sindacati anche per un altro motivo: i salari minimi di legge non proteggono solo le persone meno retribuite. Contribuiscono infatti a mantenere un certo livello salariale nell’insieme dell’economia. Quando il salario minimo viene innalzato, spesso esercita un’influenza positiva sulle fasce retributive immediatamente superiori. Al contrario,

l’indebolimento di queste tutele crea una pressione al ribasso sull’intera scala salariale.

Per i salariati e le salariati dei trasporti pubblici, le cui condizioni sono generalmente disciplinate da solidi Contratti collettivi di lavoro, il rischio può sembrare lontano. Tuttavia, il livello generale dei salari in un paese influenza anche i rapporti di forza durante le trattative collettive. Ciò che oggi riguarda i redditi bassi potrebbe domani riguardare i redditi medi. La posta in gioco è quindi anche una questione di modello sociale. Vogliamo continuare a ritenere che il lavoro debba consentire di vivere dignitosamente, oppure accettare che alcune persone occupate a tempo pieno rimangano dipendenti dagli aiuti pubblici?

**I padroni risparmiano, la collettività passa alla cassa**

Questo è uno degli argomenti centrali dei sostenitori del salario minimo. Quando un’azienda versa retribuzioni insufficienti per vivere, i costi non scompaiono. Vengono semplicemente trasferiti sulla collettività. In pratica, una parte dei lavoratori e delle lavoratrici interessati deve ricorrere a prestazioni integrative, aiuti sociali o altre forme di sostegno pubblico. I datori di lavoro beneficiano così indirettamente di manodopera a basso costo, mentre i contribuenti finanziano una parte del costo reale del lavoro.

È proprio per contrastare questa situazione che diversi Cantoni hanno adottato salari minimi. Hanno ritenuto più giusto prevenire la po-

vertà alla fonte piuttosto che farne le spese finanziarie a posteriori.

La questione riguarda anche il federalismo. In diversi Cantoni e Comuni, i salari minimi sono stati approvati democraticamente dal popolo o dai parlamenti locali. Per i sindacati, rimettere in discussione queste decisioni con una legge federale costituisce una violazione del principio dell’autonomia cantonale e delle scelte espresse alle urne.

**Il referendum ha bisogno di firme**

Di fronte a questa offensiva, USS, UNIA, SEV e numerose altre organizzazioni hanno lanciato un referendum. Il loro obiettivo è consentire alla popolazione di esprimersi su questa modifica legislativa e difendere le tutele salariali conquistate negli ultimi anni.

Per il momento, la raccolta delle firme prosegue e ogni firma conta, perché difendere i salari minimi non significa solo difendere i redditi più bassi. Significa difendere un livello salariale dignitoso per tutte e tutti. Indebolirli equivarrebbe a minare l’intero sistema di tutela salariale costruito nel corso dei decenni.

Firmate subito il referendum scansionando il codice QR, ma entro e non oltre il 15 settembre 2026.



**GARA SULLE ALPI**

Martin Scheel

Al Disentis Open edizione 2026, svoltasi ad agosto, hanno partecipato circa 70 parapendisti/e provenienti da numerosi Paesi.

Ciò che da lontano sembra così elegante e tranquillo, per i/le partecipanti è invece molto impegnativo sia

dal profilo mentale, sia fisico, soprattutto in questa estate secca.

Quando il sole splende su un terreno secco, esso si riscalda più intensamente rispetto a quando è umido. Si può immaginare la situazione come una piastra elettrica riscaldata al

massimo. Conseguenza: le correnti termiche possono diventare più intense e, soprattutto in prossimità del suolo, più turbolente. Una gara durante un’ondata di caldo mette a dura prova – mentalmente e fisicamente – le forze dei/delle parapendisti/e.

QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

1. Quali sono le rivendicazioni del SEV per il 3 settembre?  
a. Più tolleranza nei confronti di chi viaggia senza biglietto.  
b. Armi da fuoco per il personale di accompagnamento e gli autisti di autobus.  
c. Stop alla violenza. Più rispetto per il personale.
2. Qual è il tema della prossima giornata di formazione?  
a. Lavoro di cura.  
b. Trasferimento dalla ferrovia alla strada.  
c. Nuove uniformi per il personale dei trasporti.
3. Che cosa chiede il personale di terra di Swiss?  
a. L'acquisizione di Easyjet da parte di Swiss.  
b. Un contratto collettivo di lavoro.  
c. L' aumento dell'orario di lavoro settimanale.
4. Quale mezzo di trasporto usano i piloti a pagina 9?  
a. Aerei.  
b. Elicotteri.  
c. Parapendii.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 8 settembre 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 libri del valore di 40 franchi** – sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

**Soluzione dell'edizione numero 9/2026:**

b/c/b/b

Il buono FSS del valore di 40 franchi è stato vinto da **Fabian Zeitlmair**, di Adetswil, **membro della sezione VPT Forch.**

SULLE ORME DI ...

Björn Petersen, pilota di navigazione



Renato Barnetta  
[renato.barnetta@sev-online.ch](mailto:renato.barnetta@sev-online.ch)

Solo sei persone sono abilitate a condurre un battello a vapore sul lago di Zurigo. Una di loro è Björn Petersen, 55 anni, pilota presso la società di navigazione del lago di Zurigo (ZSG) e, allo stesso tempo, presidente della sezione Lago di Zurigo della VPT. La calma in persona: una virtù che sa dimostrare ogni giorno, sul ponte di comando e al tavolo delle trattative.

Poco prima delle undici di mattina di questa giornata estiva leggermente coperta, ma che promette temperature oltre i 30 gradi, nel porto della società di navigazione del lago di Zurigo di Wollishofen sono ancorati cinque battelli di linea. Mentre sono in corso gli ultimi preparativi per la giornata, sulla superficie liscia come l'olio scorrono alcuni Stand-up-Paddler. Björn Petersen compie il suo giro d'ispezione sul battello a vapore più antico del lago di Zurigo: lo «Stadt Zürich». Saluta l'equipaggio e riassume in poche parole i punti salienti della giornata, durante la quale sono attesi dai 150 ai 200 passeggeri. Nonostante i suoi 119 anni, lo «Stadt Zürich» potrebbe accoglierne sino a 750.

Petersen è visibilmente fiero di poter comandare lo «Stadt Zürich», facendo parte

dell'esclusivissimo circolo di sei persone abilitate a pilotare questo storico vascello a vapore. «Questa per me è la classe regina della nostra professione», ci spiega. «Su questo battello, la cabina di comando e la sala macchine sono separate e ciò esige una profonda fiducia tra i membri dell'equipaggio». Padroneggiare questo battello ha però richiesto un lungo periodo di pratica: «prima di apprezzare a fondo lo 'Stadt Zürich' ed essere contento di comandarlo, ho dovuto imparare a conoscerlo a fondo e sviluppare le giuste sensazioni».

Navigare per sempre

Petersen lavora alla ZSG da ormai 25 anni. D'inverno si occupa come meccanico della manutenzione dei motori; d'estate è al timone delle corse di linea e collabora con la direzione del team di piloti.

Proviene dalla Svizzera orientale e ha origini danesi. Inizialmente, ha imparato la professione di meccanico e ha operato nel settore delle macchine. Dopo due anni, è poi salito a bordo dei bastimenti marittimi da trasporto, per lavorarvi nelle sale macchine. Dopo la soppressione dei contributi federali alla navigazione marittima svizzera è rientrato in patria, riprendendo la professione di meccanico e assumendo anche funzioni dirigenziali. Una situazione che però non lo soddisfaceva del tutto:

«mi sembrava di soffocare e volevo tornare a lavorare all'esterno». L'annuncio della ZSG è quindi giunto nel momento giusto. «Navigare mi mancava, mi era entrato nel cuore e mi sono candidato», ricorda sorridendo.

Un aspetto che Petersen apprezza in modo particolare è il contatto diretto con i passeggeri: «è molto più intenso di quando si viaggia in tram, in bus o in treno. Diamo loro il benvenuto all'imbarco e li salutiamo quando sbarcano. Sono momenti molto belli».

Comunicare è essenziale

Appena assunto, Petersen ha aderito anche al SEV. A quel tempo, far parte della sezione era una cosa del tutto naturale. Oggi non è più così: «informiamo i nuovi collaboratori e le nuove collaboratrici, spieghiamo loro l'attività del sindacato e tentiamo di motivarli ad aderire, senza però forzare in alcun modo la mano». Per Petersen il lavoro sindacale è molto arricchente. «Mi permette di approfondire prospettive diverse: quelle della direzione che deve gestire l'azienda e quelle dei dipendenti che la fanno vivere ogni giorno, operando spesso sotto pressione». Conciliare questi diversi interessi è per lui uno degli aspetti più interessanti del suo impegno. «L'essenza sta nella comunicazione, dove datore di lavoro e lavoratore devono potersi esprimere allo stesso livello. La man-

canza di questa condizione nuoce a entrambe le parti».

Da una decina di anni, Petersen presiede la sezione VPT Zürichsee. Subito dopo la sua entrata in carica, è stato messo in vigore anche il contratto collettivo di lavoro dell'azienda. «Da allora, ho l'obiettivo di migliorare costantemente questo contratto e adeguarlo alle nuove esigenze. È uno strumento per esprimere affidabilità, sia per la direzione, ma soprattutto anche per il personale».

Calma a bordo

Poco dopo, arriva il comando: «mollate gli ormeggi». Con calma, Petersen impartisce i suoi ordini e, lentamente, il vascello di 59 metri lascia all'indietro il porto. I movimenti dell'equipaggio sono precisi e sincronizzati, senza alcun cenno di nervosismo. «Dobbiamo mantenere la calma anche quando siamo sotto pressione. La fretta favorisce la distrazione, che a sua volta può causare incidenti». Per Petersen, la calma non è solo una questione caratteriale, ma una componente della sicurezza di navigazione.

Le nuvole si sono ormai dissolte. Lo «Stadt Zürich» scivola sul lago verso la Bürkliplatz. Sul molo, frotte di passeggeri aspettano lo storico battello, impazienti di poter trascorrere sul lago questa bella giornata estiva.

VIVERE IN TRENO

Frida Bünzli

