



SEV N.12

Il giornale del sindacato del personale dei trasporti



LAGO MAGGIORE

Rotta sulle FART

► p. 5

EDITORIALE di Matthias Hartwich

Su i salari proprio ora! Perché?

Al momento come SEV stiamo presentando le nostre richieste salariali a numerose imprese di trasporto. Le trattative stanno per iniziare o sono già in corso. Ma perché ogni anno chiediamo aumenti delle retribuzioni? Non sono forse causa di maggiore inflazione?

No, al contrario: il rincaro ci costringe a chiedere aumenti dei salari per non avere ogni anno sempre meno denaro a disposizione. Negli ultimi dieci anni non ci siamo sempre riusciti. L'inflazione è stata più rapida dei salari, per questo è necessario recuperare il terreno perduto. Senza dimenticare i continui rincari: parliamo di un tasso d'inflazione fino allo 0,8 per cento solo quest'anno. E anche i premi di cassa malati crescono nuovamente. Tuttavia il SEV non domanda l'impossibile: le nostre richieste sono tutt'altro che esagerate.

Perché allora gli adeguamenti richiesti non sono dappertutto

uguali? Questo si spiega con il fatto che valutiamo la situazione da azienda ad azienda; ma soprattutto perché da noi le rivendicazioni salariali sono del tipo «bottom up», vale a dire dal basso verso l'alto, ossia provengono dalla base. Sono i nostri soci a decidere quello che dobbiamo pretendere, questa è democrazia effettiva. Dunque non vi è una richiesta salariale unica per tutte le imprese di trasporto. Noi ci orientiamo a diversi fattori: rincaro nel mese di riferimento (che cambia da azienda a azienda); eventuali sistemi salariali applicabili che disciplinano gli aumenti individuali di stipendio, e – come detto sopra – la necessità di recuperare il rincaro accumulato e altri oneri particolari quali ad esempio i premi di cassa malati. Non vi è perciò una richiesta predefinita, bensì rivendicazioni coordinate e supportate dai nostri affiliati a seconda dell'azienda.

I rispettivi organi (assemblea generale dei soci, conferenze delle

sezioni, commissione CCL) formulano le loro richieste, che sono poi presentate alle imprese e diventano oggetto delle trattative. Vi è un certo margine di manovra, a dipendenza dei fattori sopra citati.

Abbiamo altresì bisogno di una compensazione per l'ulteriore aggravio lavorativo del personale. Dalla fine della pandemia la quota dei TP (rotaia e strada) è cresciuta massicciamente, sia in cifre assolute che relative; quest'anno in fatto di trasporto dei viaggiatori coi mezzi pubblici abbiamo superato nuovi record. Ed è cresciuta anche l'efficienza. La pressione sulle colleghe e i colleghi del settore continua ad aumentare, per questo meritano davvero più salario nel loro portamonete le quasi 42 000 persone che ogni giorno trasportano noi (e anche tutte le merci di cui abbiamo bisogno) in modo sicuro e affidabile da A a B, sulla strada, sulla rotaia, sull'acqua e nell'aria.

Giornata Migrazione

I commenti d'odio vanno cancellati subito, non diffusi!

3

DAC sì, ma...

Introdurre l'accoppiamento automatico digitale su larga scala sarà caro.

6

«Unruly Passengers»

Il sindacato del personale di cabina chiede più rispetto a bordo degli aerei.

9

Manutenzione esterna? No!

Il numero dei passeggeri nel traffico ferroviario internazionale è in costante aumento. Perciò le FFS stanno ampliando la propria offerta e intendono acquistare, in una prima fase, 21 treni ad alta velocità. Inoltre, si assicurano l'opzione per altri 20 veicoli. Inizialmente era previsto un leasing. Tuttavia, gli approfondimenti degli ultimi mesi avrebbero dimostrato che un acquisto è finanziabile nel quadro della pianificazione degli investimenti delle FFS e risulta più economico a lungo termine rispetto al leasing, come comunicato dalle FFS. Per questo motivo hanno interrotto la procedura di qualificazione per i locatori. Il SEV ne prende atto. Sarebbe auspicabile che il nuovo bando di gara riguardasse solo l'acquisto e non la manutenzione, poiché le FFS dispongono già di impianti di manutenzione e di personale qualificato e potrebbero sviluppare le competenze necessarie all'interno del proprio organico per la manutenzione in proprio di questi treni.

Bilaterali III

Dopo un lungo dibattito sui nuovi accordi tra la Svizzera e l'UE, il 30 settembre il Consiglio degli Stati ha approvato il pacchetto di 14 misure a tutela dei salari proposto dai sindacati, dai datori di lavoro e dalla Confederazione. Per l'Unione sindacale svizzera si tratta di un passo importante e necessario. Il pacchetto garantisce la tutela dei salari nel caso in cui la Svizzera adotti il diritto dell'UE nell'ambito degli Accordi bilaterali III. Il Consiglio degli Stati ha corretto le decisioni della propria Commissione dell'economia, che intendeva indebolire la proposta elaborata dalle parti sociali, soprattutto per quanto riguarda la tutela dei/delle rappresentanti del personale contro i licenziamenti abusivi (Misura 14).

Troppo è troppo

Anche nel 2027 i premi di cassa malati aumenteranno in modo massiccio, in media del 5%. Mentre dieci anni fa una famiglia di quattro persone doveva già pagare in media quasi 11000 franchi all'anno di premi, nel 2027 saranno quasi 15000 franchi. Il fatto che siano quasi esclusivamente i pagatori dei premi a dover finanziare l'aumento dei costi non è una legge di natura, sottolinea l'Unione sindacale svizzera (USS). A giugno, il presidente dell'USS Pierre-Yves Maillard ha chiesto in una mozione che un aumento dei premi superiore al 3% debba essere ratificato dal Parlamento e sottoposto a referendum facoltativo. Il Consiglio degli Stati, tuttavia, ha respinto la proposta.



Susanne Oehler del SEV e Oliver Perren di Transsicura cercano di trovare soluzioni ai problemi nel quadro del partenariato sociale.

I 25 ANNI DI TRANSSICURA

La de-escalation è sempre più importante

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Transsicura festeggia i suoi 25 anni di attività. Fondata nel 2001 con il nome di Securitrans, l'azienda era allora una società mista tra le FFS e Securitas. Dal 2022, questa società di sicurezza è una filiale al 100% di FFS Immobili e porta il nome di Transsicura. In occasione di questo anniversario, Susanne Oehler, segretaria sindacale del SEV, si è confrontata con Oliver Perren, responsabile delle risorse umane presso Transsicura, sull'evoluzione della professione, la violenza e la de-escalation, il lavoro a turni particolarmente impegnativo, la tutela della salute e il partenariato sociale con il SEV.

Susanne Oehler: L'attuale Transsicura è stata fondata nel 2001 con il nome di Securitrans. Cosa è rimasto dell'idea originaria di allora?

Oliver Perren: Il punto centrale è lo stesso: contribuiamo alla sicurezza nel trasporto pubblico, a tutela dei viaggiatori e del personale ferroviario, ma anche degli inquilini degli spazi situati nelle stazioni. Operiamo principalmente nelle stazioni e nelle loro vicinanze, ma in parte anche sui treni. A differenza della polizia dei trasporti, non siamo un corpo di polizia e, di conseguenza, non disponiamo delle sue competenze.

Cosa distingue Transsicura dalle altre realtà private del settore della sicurezza?

Una differenza fondamentale è la nostra competenza nel settore ferroviario. Molti dei nostri collaboratori conoscono bene il settore ferroviario e uniscono questa conoscenza a una solida comprensione delle questioni relative alla sicurezza. Sanno bene quali sono gli aspetti fondamentali nelle stazioni ferroviarie e nelle aree circostanti. Questo ci permette di dare un contributo importante anche in termini di prevenzione.

Come è cambiato il profilo professionale?

Oggi diamo grande importanza alle capacità comunicative e all'empatia. In passato, nel setto-

re della sicurezza si cercava forse più il classico «tipo da buttafuori». Oggi la componente sociale è molto più importante. È fondamentale lavorare in modo preventivo ed essere in grado di allentare la tensione nelle situazioni. Anche la digitalizzazione ha cambiato questa professione.

Da tempo il SEV tematizza l'aggressività e la violenza nei confronti del personale dei trasporti pubblici. Cosa osserva Transsicura?

In termini numerici, non si registra necessariamente un aumento massiccio dei casi. Ciò che è cambiato, tuttavia, è la natura dei conflitti. La soglia di inibizione nei confronti della violenza si sta abbassando. Le situazioni degenerano più rapidamente e diventano più violente. Per questo motivo è ancora più importante preparare in modo mirato i nostri collaboratori a riconoscere i conflitti in fase precoce e agire in base alla de-escalation. La loro sicurezza è per noi una priorità assoluta. Ciò comprende la formazione, i dispositivi di protezione individuale e il sostegno dopo un incidente. I nostri collaboratori possono avvalersi, tra l'altro, di consulenza sociale e servizi di salute mentale.

Personalmente vedo anche un potenziale nelle bodycam. Al momento non possiamo utilizzarle. Se venissero creati i presupposti giuridici, a mio avviso potrebbero rappresentare uno strumento aggiuntivo con un effetto preventivo e di allentamento delle tensioni.

Transsicura opera 24 ore su 24, tutti i giorni della settimana. Come possono questi lavori a turni rimanere attrattivi sul lungo periodo?

La questione decisiva è se i collaboratori e le collaboratrici riescano a conciliare vita professionale e vita privata senza essere costantemente sottoposti a stress. La pianificazione è quindi un tema importante. Finora il personale riceve il proprio programma mensile con un preavviso relativamente breve. A Ginevra stiamo sperimentando una pianificazione trimestrale. In questo modo intendiamo garantire una maggiore affidabilità.

Una pianificazione a più lungo termine rappresenterebbe un passo importante. Abbiamo inoltre definito dei principi per la pianificazione dei turni,

ad esempio per i turni di lavoro più lunghi e il riposo dopo diversi turni notturni. Per quanto riguarda la tutela della salute, investiamo nella sensibilizzazione, nella formazione e nei dispositivi di protezione individuale.

Transsicura è assoggetta alla Legge sul lavoro (LL) e non alla Legge sulla durata del lavoro (LdL) che riguarda i trasporti pubblici. Si sta valutando la possibilità di passare alla LdL?

Il passaggio alla LdL sarebbe problematico per noi, poiché comporterebbe conseguenze sia a livello di personale, sia finanziario. Transsicura offre anche servizi a terzi ed è quindi in concorrenza con altre società di sicurezza private. Riteniamo che, in linea di principio, la LL e il CCL costituiscano un buon quadro di riferimento. È importante ottenere miglioramenti per il personale all'interno di questo quadro.

Come vivi il partenariato sociale con il SEV e quali sono le sfide future?

In uno spirito di collaborazione e alla pari. Occorre essere disposti al compromesso e avere la volontà di comprendere le posizioni della controparte. Un'azienda non deve guardare solo agli aspetti finanziari. È importante che, in caso di problemi, si mettano le carte in tavola e si sia disposti ad ammettere, ad esempio, che a livello dirigenziale qualcosa non è andato come avrebbe dovuto. Può essere utile esaminare insieme e tempestivamente gli sviluppi difficili. Il SEV è vicino ai collaboratori e alle collaboratrici e potrebbe cogliere aspetti che noi, come azienda, non vediamo. Queste informazioni possono aiutare a sviluppare soluzioni comuni.

Purtroppo, la pressione sui costi continuerà ad accompagnarci. Allo stesso tempo, dobbiamo rimanere attrattivi come datori di lavoro, poiché la carenza di personale qualificato non scomparirà. L'equilibrio tra redditività e buone condizioni di lavoro rimarrà fondamentale. Altrettanto importante è proteggere al meglio i/le dipendenti e offrire loro un ambiente di lavoro in cui possano esercitare questa professione impegnativa a lungo termine.

INCITAMENTO ALL'ODIO

«Parlate alle persone che vivono la stessa esperienza»

Markus Fischer markus.fischer@sev-online.ch

Circa 50 colleghi e colleghe si sono recati il 25 settembre a Olten per partecipare alla Giornata della Migrazione, incentrata sui temi dell'incitamento all'odio e del lavoro di cura.

Il presidente del SEV Matthias Hartwich cita la canzone di solidarietà di Bertolt Brecht del 1930: «I nostri padroni sono felici della nostra discordia, perché finché ci dividono, rimangono comunque i nostri padroni». La canzone esorta «neri, bianchi, bruni e gialli» a lottare insieme contro la tirannia dei loro «padroni», invece di combattere le loro guerre gli uni contro gli altri. Hartwich solleva così la domanda: a chi giova il discorso d'odio?

Secondo Wikipedia, per «Hate Speech» si intendono espressioni di odio volte a denigrare (gruppi di) persone in base a caratteristiche identitarie «innate» quali l'origine, la religione, il genere, l'orientamento sessuale o la disabilità. «Chiunque incita pubblicamente all'odio o alla discriminazione contro una persona o un gruppo di persone per la loro razza, etnia, religione o per il loro orientamento sessuale; (...) è punito con una pena detentiva fino a tre anni o con una pena pecuniaria», recita l'articolo 261bis del Codice penale svizzero (norma penale sul razzismo).

Besa Mahmuti, segretaria sindacale incaricata delle questioni migratorie presso il SEV, modera la tavola rotonda e chiede al regista Samir

Riadh: «Che impatto hanno su di te i discorsi d'odio?» – «Se non avessi compreso, da un punto di vista politico-analitico, che gli apparati di potere suggeriscono alle persone come devono pensar, mi sarei sentito molto male», risponde lui. Infatti, già nell'era predigitale, dopo i suoi interventi pubblici riceveva telefonate di odio, per posta addirittura proiettili di fucile e lettere di lettori «di cui ci si chiedeva come avessero potuto essere pubblicate». È stato insultato definendolo straniero, arabo, musulmano e, dopo l'11 settembre», terrorista. E si è costruito una corazza.

Szabolcs Mihalyi, consigliere comunale bernese del PS – che all'età di quattro anni è fuggito dall'Ungheria con i genitori – a Berna-Bethlehem ha incontrato «in ogni classe qualcuno che trovava anomalo il fatto che io vivessi qui», anche se queste persone in genere non avevano nulla contro «Sabi» personalmente. Ma il suo nome da solo basta a far sì che alcuni gli neghino ancora oggi il diritto di considerare come patria il Paese in cui è cresciuto. Secondo la sua esperienza, i media pubblicano troppo spesso commenti discriminatori sul web e, una volta segnalati, li cancellano spesso solo dopo ore; i media internazionali lo fanno ancora più tardi, se non addirittura mai. «La moderazione deve essere più rigorosa», esige Mihalyi. Anche Samir Riadh ritiene che l'articolo 261bis e il divieto di discriminazione previsto dalle convenzioni sui diritti umani debbano essere applicati. «A tal fine, tuttavia, Internet dovrebbe essere organizzato in modo cooperativo».



La Commissione Migrazione del SEV quasi al completo in occasione della giornata. Assenti solo quattro membri.

«I commenti pieni di odio hanno già spinto molti giovani al suicidio, quando sono rimasti soli ad affrontare tutto quell'odio», aggiunge Tabea Rai. Pur essendo cresciuta nella regione di Berna, Tabea, in quanto «persona di colore», ha sempre ricevuto molti commenti discriminatori in relazione al suo impegno politico in Consiglio comunale e in Gran Consiglio – a maggior ragione dopo aver fatto coming out come persona non binaria. Tabea, però, ha visto anche questo come un segno del fatto che stava facendo un buon lavoro. In alcuni casi ha scritto delle risposte, «perché l'odio è spesso causato dalla paura di persone che non si conoscono e di cui si ha un'immagine sbagliata». Alcune persone sono state semplicemente socializzate in modo xenofobo.

«Nella nostra società, le donne sono generalmente oggetto di critiche maggiori rispetto agli uomini», osserva Tabea. «E se un'addetta all'assistenza clienti o una persona in sedia a rotelle viene percepita anche come migrante, la soglia di inibizione si abbassa ulteriormente. Spesso le persone coinvolte non si rendono conto che la discriminazione che subiscono è di natura strutturale, ma la vivono come un problema individuale e personale». Tabea Rai consiglia alle persone coinvolte: «Cercate il contatto con persone che vivono la stessa esperienza, senza che questo implichi necessariamente dover migliorare insieme la società».

Nella parte dedicata alla discussione, molti colleghi e colleghe hanno raccontato le proprie esperienze caratterizzate dall'incitamento all'odio.

Sostenere meglio il lavoro di cura

Udo Michel ha presentato il servizio di sostegno del Cantone di Berna, da lui diretto, che offre assistenza alle persone che si prendono cura dei propri familiari. Secondo una stima dell'UFS del 2018, in Svizzera ci sono circa 600'000 persone che assicurano il lavoro di cura. Si tratta per lo più di donne. Molte di loro avrebbero bisogno di maggiore sostegno per poter continuare a lavorare e non andare incontro al burnout. Per sostenerle, la politica, i datori di lavoro e i sindacati dovrebbero fare di più, ha

affermato Michel, in particolare prevedendo disposizioni adeguate nei Contratti collettivi di lavoro. Tra le misure utili si possono citare, ad esempio, orari prevedibili, permessi a breve termine in caso di emergenza o permessi prolungati con garanzia di posto di lavoro. Sarebbe inoltre necessario proporre un maggior numero di servizi di accompagnamento (a prezzi accessibili). Al termine dell'intervento, le esigenze e le soluzioni sono state oggetto di discussione all'interno di gruppi di lavoro.

+

Il consigliere nazionale Benoît Gaillard (PS/VD) ha presentato, con il SEV, un'interpellanza che chiede una statistica complessiva nazionale sulle aggressioni contro il personale dei trasporti pubblici. Finora, gli atti di violenza e le minacce contro il personale dei TP vengono registrati sistematicamente a livello nazionale solo nelle statistiche criminali della polizia, ma il numero di casi non denunciati dovrebbe essere elevato. Tali statistiche non forniscono inoltre dati sulla gravità delle aggressioni, sul numero di condanne o sul tipo di pena inflitta. Il Consiglio federale dovrà pronunciarsi entro novembre.

Il Parlamento non sfrutta appieno il potenziale effetto sul trasferimento della tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP). Dal 2031 anche gli autocarri elettrici saranno soggetti alla tassa, ma beneficeranno di forti sconti fino al 2035. Continua inoltre a mancare un adeguamento automatico della TTPCP al rincaro. «Con sconti a lungo termine, il Parlamento crea certezza nella pianificazione per la strada, ma non per il trasferimento», critica Pro Alps. La revisione indebolisce così la politica di trasferimento ed è in contrasto con il mandato costituzionale di trasferire il traffico merci dalla strada alla ferrovia.



Azione di protesta di Pro Alps contro l'indebolimento della politica di trasferimento del traffico.

BARBARA KELLER risponde

Il personale dei treni notturni deve essere retribuito correttamente

Dal 9 settembre è in circolazione un treno notturno chiamato «European Sleeper» che collega tre volte la settimana Bruxelles con Milano, con alcune fermate in Svizzera. Come viene retribuito il personale su questo treno in territorio svizzero?

La questione non è ancora del tutto chiarita. European Sleeper non impiega personale viaggiante proprio, ma affida l'assistenza ai viaggiatori a imprese esterne. Il personale di Hospitality viene per esempio fornito dalla ditta belga Wagon Plastron, assunto secondo il diritto belga e retribuito di conseguenza. Il SEV è però evidentemente dell'avviso che sulle rotaie svizzere devono valere le condizioni del diritto del lavoro e pagati stipendi svizzeri. Il traffico transfrontaliero non può risulare un pretesto per mettere in concorrenza tra loro i dipendenti.

Sorgono interrogativi anche sulle questioni rilevanti per la sicurezza: sulle tratte svizzere, European Sleeper colla-

bora con TrainCharterService, che fornisce anche macchinisti e ulteriore personale treno. Per noi è quindi determinante chiarire se queste persone sono impiegate direttamente da TrainCharterService oppure messe a disposizione da altre ditte di servizi, rispettivamente a quali condizioni salariali e di impiego. Infine, devono essere garantite tutte le condizioni rilevanti per la sicurezza e il rispetto delle norme sulla durata del lavoro e del riposo.

Per i treni notturni internazionali, la situazione è particolarmente complessa, in quanto il personale viene impiegato attraverso diverse nazioni. Ciò non può però portare a disattendere gli standard applicati nel nostro paese. Chi lavora sulle rotaie svizzere, deve poterlo fare percependo stipendi svizzeri e nel rispetto di condizioni di lavoro corrette, vigenti nel nostro paese.

Barbara Keller è vicepresidente del SEV. Vuoi rivolgere una domanda a lei o al SEV? Scrivi a giornale@sev-online.ch.

COLPI DI DIRITTO

Un CV impreciso può comportare un licenziamento



Servizio giuridico del SEV
giornale@sev-online.ch

Che cosa bisogna davvero indicare nel proprio curriculum vitae e durante un colloquio di lavoro? È possibile omettere un'esperienza professionale? E quali possono essere le conseguenze di un'informazione inesatta? Una recente sentenza del Tribunale amministrativo federale fornisce alcune risposte interessanti.

Nella sentenza A-7660/2025 del 22 giugno 2026, il Tribunale ammini-

strativo federale ha esaminato il caso di un collaboratore assunto dalle FFS come assistente alla clientela in formazione, che è stato licenziato due mesi dopo l'entrata in servizio con la motivazione che il curriculum vitae da lui presentato al momento dell'assunzione conteneva informazioni false.

Le FFS gli contestavano in particolare di aver indicato nel proprio curriculum di aver seguito la «*formazione ferroviaria & PCT (permesso A40)*», senza precisare che tale formazione era stata seguita presso le FFS e che, in realtà, non aveva ottenuto in via definitiva il permesso

A40. Il collaboratore si è quindi difeso spiegando di non aver cercato di nascondere nulla e di aver del resto menzionato questi aspetti verbalmente durante il colloquio di assunzione.

Il Tribunale amministrativo federale ha infine dato ragione alle FFS, ritenendo purtroppo che il licenziamento di questo collaboratore fosse giustificato. Ha ritenuto che la formulazione «*formazione ferroviaria & PCT (permesso A40)*» fosse ambigua e potesse far credere che il collaboratore fosse titolare del permesso A40 definitivo. Per evitare qualsiasi malinteso, avrebbe dovuto

precisare che si trattava di un permesso di allievo conducente o di un permesso provvisorio, oppure indicare il suo periodo di validità. Inoltre, il fatto di non aver specificato che la formazione ferroviaria era stata svolta presso le FFS poteva anche dare l'impressione di un occultamento. Per il Tribunale amministrativo federale, questi elementi erano sufficienti a giustificare il licenziamento.

Va tuttavia precisato che il licenziamento è avvenuto durante il periodo di prova, il che ha avuto anch'esso un ruolo importante. Il Tribunale amministrativo federale ricorda infatti che tale periodo consente proprio al datore di lavoro e al collaboratore di verificare se sia possibile instaurare un rapporto di fiducia. Nel caso in questione, tale fiducia non si è instaurata.

Ma allora, fino a che punto bisogna essere trasparenti durante un processo di assunzione?

Un candidato ha il dovere di fornire informazioni al proprio futuro datore di lavoro, e ciò ancor prima della firma del contratto di lavoro. Un'informazione falsa o fuorviante può infatti compromettere il rapporto di fiducia.

La giurisprudenza ha in particolare ritenuto che il mancato rispetto di tale obbligo di informazione precontrattuale possa essere sanzionato con il licenziamento, o addirittura, in alcuni casi, con il licenziamento immediato, ad esempio nei seguenti casi:

- il candidato dichiara di essere in possesso di un diploma professionale che non ha mai conseguito o sostiene

di aver ricoperto incarichi che in realtà non ha mai ricoperto;

- il candidato non dichiara spontaneamente una condanna penale, rimediata nella sua vita professionale o privata, pur essendo questa manifestamente incompatibile con l'impiego offerto;

- il candidato non segnala l'esistenza di una clausola di non concorrenza, ancora in vigore, che lo vincola al suo ex datore di lavoro e che riguarda lo stesso tipo di attività.

Tuttavia, l'obbligo di trasparenza del candidato non significa che debba raccontare tutta la sua vita al futuro datore di lavoro. La giurisprudenza opera una distinzione tra le informazioni rilevanti per il posto di lavoro e quelle che non incidono sulla capacità di svolgere correttamente il proprio lavoro. Ad esempio, ha ritenuto che il fatto di non menzionare determinati periodi di disoccupazione o di lavoro a tempo parziale non sia necessariamente problematico, qualora tali periodi non abbiano alcuna incidenza sulle competenze necessarie per ricoprire la funzione.

È importante ricordare che un curriculum vitae deve rispecchiare la realtà, soprattutto quando riporta qualifiche rilevanti per l'impiego. Una formulazione vantaggiosa, ma ambigua, può rivelarsi rischiosa. Ciò non significa però che il datore di lavoro abbia diritto a tutte le informazioni relative al percorso professionale o alla vita privata di un candidato.

In caso di domande sulla vostra situazione personale, contattate il SEV: possiamo fornirvi consulenza e assistenza.

RECLUTAMENTO NUOVI MEMBRI AL TOP!

Rapiti dai banditi!



Michael Spahr. Il viaggio a bordo del treno d'epoca «Belle Époque» dei Chemins de fer du Jura è stato uno dei momenti salienti della giornata del 17 settembre (vedi foto). Anche quest'anno il SEV ha invitato le colleghe e i colleghi che l'anno scorso hanno reclutato almeno otto nuovi membri SEV a partecipare a un evento speciale.

Circa 20 invitati hanno incontrato alla stazione di Pré-Petitjean, vicino a Montfaucon, il presidente del SEV Matthias Hartwich, il vicepresidente Pablo Guarino e il responsabile delle finanze Aroldo Cambi. Insieme a loro sono saliti su due vagoni in direzione dello splendido paesaggio delle Franches-Montagnes. Collegli provenienti da ogni angolo della Svizzera hanno approfittato di questa piacevole escursione per dialogare e scambiare opinioni.

Il pranzo si è tenuto all'«Auberge de la Gare». Matthias Hartwich ha sottolineato quanto siano importanti e preziosi i membri del SEV che convincono i propri colleghi a iscriversi al sindacato. Come segno di ringraziamento, ha consegnato loro un regalo.

Dopo il pasto, i colleghi sono saliti a bordo del treno d'epoca «Belle Époque», risalente al 1913. Ma questo tranquillo viaggio ha improvvisamente preso una piega inaspettata: due banditi e una bandita sono sbucati dal bosco a cavallo, hanno estratto le pistole e hanno sparato in aria finché il treno non si è fermato. La banda è salita a bordo e ha rapito Aroldo Cambi e la segretaria sindacale Stefanie Fürst, responsabile del reclutamento presso il SEV.

Con un sacco di soldi del Monopoly, dolciumi acquistati presso il SEV-shop e una bottiglia di vino, è stato finalmente possibile placare la banda di banditi e convincerla a liberare gli ostaggi. Felici e soddisfatti, i partecipanti al viaggio sono poi tornati con il treno d'epoca alla stazione di Saignelégier, dove si è conclusa questa giornata ricca di emozioni.

Anche l'anno prossimo il SEV renderà nuovamente omaggio a quelle colleghe e quei colleghi che avranno convinto un numero particolarmente elevato di colleghi ad aderire al sindacato. A loro va un enorme grazie.

TRENI DEI TIFOSI

Garantire la sicurezza, assumersi insieme le responsabilità

SEV La discussione in corso circa i treni dei tifosi delle FFS mostra come per i gruppi di sostenitori più numerosi siano necessarie soluzioni di trasporto affidabili. Allo stesso tempo, vanno tutelati in maniera confacente sia il personale sia gli altri viaggiatori. Per il Sindacato del personale dei trasporti SEV tra le priorità vi è certamente la sicurezza di collaboratrici e collaboratori.

I treni dei tifosi sono un elemento importante della soluzione. Gli appassionati di calcio devono avere la possibilità di recarsi alle partite con i mezzi pubblici di trasporto. Separare i grandi gruppi di tifosi dal traffico regolare contribuisce a evitare conflitti e permette sia ai fan sia agli altri viaggiatori di arrivare sicuri a destinazione.

Laddove si prevedono rischi elevati, è necessario predisporre un adeguato dispositivo di sicurezza. Il personale addetto all'assistenza ai clienti, il personale di locomotiva e i collaboratori della Polizia dei Trasporti (TPO) e di Transsicura non devono subire le conseguenze di soluzioni di trasporto e di sicurezza inadeguate. Devono disporre di un numero di effettivi tale da poter svolgere efficacemente i propri compiti a tutela del personale e dei viaggiatori.

Violenza, minacce e danneggiamenti, come anche l'impiego abusivo del freno d'emergenza e di altri dispositivi di sicurezza



non sono accettabili. Al contempo non si può scaricare sull'intera comunità dei tifosi la responsabilità per il comportamento di singoli individui.

I diversi attori sono chiamati con urgenza a trovare insieme soluzioni sostenibili per le prossime giornate di campionato. FFS, Swiss Football League, club, organizzazioni dei tifosi e autorità competenti devono ora cogliere l'occasione per chiarire insieme le modalità di trasporto, i dispositivi di sicurezza, le responsabilità e il finanziamento. Ma non possono essere le sole FFS a doversi addossare i costi supplementari non coperti per il trasporto dei fan.

«Il calcio riveste un ruolo importante nella nostra società, unisce le persone e vive delle tifoserie che accompagnano le loro squadre. – Dice il vicepresidente del SEV Patrick Kummer. – Dunque, è importante che queste possano recarsi alle partite e che a tale scopo vi siano offerte di trasporto ragionevoli. Ma dev'essere altrettanto ovvio che le nostre colleghe e i nostri colleghi possano svolgere in sicurezza il loro lavoro. I costi supplementari causati dai trasporti dei tifosi non possono ricadere interamente sulle FFS. La lega, le singole società e gli enti pubblici preposti sono chiamati a garantire, insieme con le FFS, un finanziamento sostenibile», conclude Patrick Kummer.

NAVIGAZIONE LAGO MAGGIORE

Le FART come porto sicuro: avanti tutta!

Françoise Gehring
giornale@sev-online.ch

Per la navigazione nel bacino svizzero del Lago Maggiore occorre seguire una nuova rotta verso le FART invece di rimanere incagliati nelle secche dell'ostinazione di SNL. Una risoluzione in questo senso è stata votata dal personale in occasione dell'assemblea del 29 settembre a Locarno, nonostante le pressioni del datore di lavoro proprio alla vigilia.

La risoluzione, per quanto riguarda il passaggio della gestione della navigazione alle FART, rispecchia il sentimento di un'intera regione: dall'Ente regionale di Sviluppo del Locarnese fino al Convivio dei sindaci, che si sono espressi chiaramente. La presidente del Consiglio di Stato Marina Carobbio Guscetti e il delegato per le relazioni esterne Francesco Quattrini, hanno illustrato brevemente la visione del Cantone e i passi fin qui intrapresi. Una volta preso congedo dai due rappresentanti istituzionali, l'assemblea è entrata nel vivo.

Del resto in gioco c'è davvero moltissimo. La presenza di quasi tutta la direzione sindacale del SEV (il presidente Matthias Hartwich, il vicepresidente Pablo Guarino e il responsabile delle finanze Aroldo Cambi) esplicita senza mezzi

termini la portata della sfida e il pieno e incondizionato interesse del sindacato nel difendere fino all'ultimo il personale. Un personale che, nonostante pressioni e incertezze, continua a lavorare a testa alta, con professionalità, passione e vicinanza al territorio.

Accanto al segretario sindacale del SEV Angelo Stroppini, i colleghi di UNIA e OCST giunti per sostenere una causa in cui anche loro credono. Nell'esclusivo interesse – sia detto senza giri di parole – del personale operativo sul Lago Maggiore e del loro futuro professionale. Impossibile non richiamare alla memoria lo storico striscione del 2017: «Difendiamo occupazione e turismo». Sì, perché se c'è una regione che vive per eccellenza di turismo e deve quindi poter contare su una solida occupazione del settore saldamente ancorata al territorio, è il Locarnese.

Il personale chiede garanzie

Se da un lato si spera nel vento nelle vele verso un porto sicuro come le FART, l'aria si fa pesante quando si tratta di gestire le tensioni legate alla mancata volontà di SNL di capire che, per come è messa la situazione, la via più logica sarebbe il passaggio della gestione operativa della navigazione da SNL alle FART. Del resto, uno dei punti della risoluzione votata dai dipendenti chiede «al datore di lavoro SNL e al suo CdA un atto di responsabilità a favore di



Conferenza stampa di SEV, Unia e OCST a Locarno il giorno dopo l'assemblea del personale.

una fattiva collaborazione per una transizione ordinata verso le FART per quanto concerne tutta la navigazione sul Lago Maggiore e il personale impiegato». Angelo Stroppini è stato chiaro: «Qui nessuno vuole medaglie al petto. Non si tratta di una partita di braccio di ferro con perdenti e vincitori. Qui si tratta di salvare un settore strategico per l'occupazione e il turismo e di gettare le basi per garantire un'occupazione con buone condizioni di lavoro. Occorre poter inaugurare una nuova fase operativa. Meno conflittuale e più legata al territorio. Da questo punto di vista le FART – che godono dell'appoggio di un'intera regione – rispondono in modo ottimale. A vincere saranno tutti coloro capaci di collaborare nell'interesse esclusivo del Ticino».

«Il SEV è al vostro fianco»

È chiaro che per il personale le dinamiche politiche e aziendali possono essere pesanti da vivere; perciò, le maestranze hanno chiesto alla Direzione SNL e al suo CdA «di non esercitare più nessuna forma di pressione sul personale e di garantire nel contempo la consueta continuità lavorativa in modo da scongiurare vuoti salariali fino al momento del passaggio alle FART». Tuttavia, proprio alla vigilia dell'assemblea le pressioni hanno preso corpo; cinque dipendenti sono stati infatti convocati

per comunicazioni sul loro futuro: disdetta consensuale del rapporto di lavoro o cambiamento da fissi a stagionali. Il che significa senza mezzi termini un peggioramento delle condizioni di lavoro. «Così facendo – ha sottolineato Stroppini – SNL scarica totalmente sul personale qualsiasi forma di responsabilità aziendale».

A maggior ragione, di fronte agli ultimi sviluppi l'assemblea ha chiesto «ai sindacati SEV, UNIA e OCST di intavolare trattative con il nuovo datore di lavoro FART al fine di negoziare per i futuri dipendenti condizioni di lavoro in sintonia con le altre compagnie di navigazione in Svizzera». Le maestranze si appellano infine al Cantone affinché funga da intermediario per la ripresa da parte delle FART di tutto il personale impiegato sul Lago Verbano.

Matthias Hartwich ha assicurato – tra gli applausi – il pieno appoggio del SEV e degli altri due sindacati coinvolti: «È il momento di essere tutti uniti e saremo al vostro fianco in tutte le fasi di questa navigazione assai turbolenta. Potete contare su di noi». Il sentimento generale è che la pervicace ostinazione a non voler guardare verso nuovi orizzonti nell'interesse pubblico, incaglia incomprensibilmente qualsiasi opzione di sviluppo; permettere di levare l'ancora verso un logico e auspicato cambiamento, sarebbe un atto di responsabilità.



«Si tratta di salvare un settore strategico e garantire un'occupazione con buone condizioni di lavoro».

ANGELO STROPPINI
Segretario sindacale



«Siamo qui per dimostrare di essere al vostro fianco. Potete contare su di noi».

MATTHIAS HARTWICH
Presidente del SEV

COMITATO SEV

La manutenzione viene prima dell'ampliamento

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

«Trasporti '45» e la riforma del Ministero pubblico della Confederazione hanno animato la discussione durante la riunione del Comitato SEV, mentre la campagna per una migliore tutela della salute conferma quanto il tema stia a cuore alle affiliate e agli affiliati del SEV.

Il presidente del Comitato SEV René Schnegg ha dato il benvenuto al coordinatore politico del SEV, Simon

Burgunder, che ha informato sui temi attuali della politica federale. Il progetto del Consiglio federale «Trasporti '45» posto recentemente in consultazione stabilisce quali progetti ferroviari e stradali dovranno essere realizzati in Svizzera entro il 2045. Poiché le risorse finanziarie e le capacità non sono sufficienti per tutti i progetti, la Confederazione ha fissato delle priorità.

Per l'ampliamento ferroviario sono previsti 24 miliardi di franchi, finanziati in parte attraverso il Fondo per l'infrastruttura ferroviaria e in parte tramite una quota dell'uno

per mille dell'IVA. Nella propria risposta, il SEV ha proposto di sostenere questo finanziamento, ponendo tuttavia priorità chiare, come ha spiegato Simon Burgunder: «in linea di principio, la precedenza deve andare alla conservazione e al rinnovo dell'infrastruttura ferroviaria esistente». Altrettanto importante sarà colmare il ritardo nella conservazione dell'infrastruttura. In seguito potranno venire l'implementazione del concetto d'offerta '35, la digitalizzazione dell'esercizio ferroviario e, solo alla fine, la realizzazione dei nuovi grandi progetti pre-

visti. Hans-Ueli Keller della sottofederazione BAU ha ricordato come: «serve anche personale sufficiente per affrontare queste sfide». Punto che sarà ripreso nella risposta alla consultazione, il cui orientamento è stato approvato all'unanimità dal Comitato.

Il perseguimento penale deve restare di competenza federale

Ha fatto discutere anche la prevista riforma del Ministero pubblico della Confederazione, che prevede tra l'altro che i reati contro il personale dei trasporti pubblici non siano più perseguiti dal Ministero pubblico della Confederazione, bensì dai Cantoni. Il Consiglio federale intende così sgravare il Ministero pubblico della Confederazione.

«Questa riforma mette a rischio quanto ottenuto dal SEV nel suo impegno contro la violenza», ha spiegato Simon Burgunder. Il SEV ha pertanto chiesto che i reati contro il personale dei trasporti continuino a rimanere di competenza penale della Confederazione: «Per esperienza sappiamo che per le persone colpite è decisivo che gli episodi siano trattati in modo coerente, rapido e uniforme in tutta la Svizzera. Per loro, la cosa peggiore è sentirsi abbandonate a

fronte di procedure complicate e snervanti e dell'impossibilità di chiamare gli autori dei reati a risponderne». Il SEV respinge quindi un trasferimento ai Cantoni, in quanto implicherebbe prassi diverse, un indebolimento della protezione e maggiori incertezze per il personale.

Il SEV si impegna anche in favore della riduzione di requisiti per le procedure di segnalazione, di un sostegno coerente da parte delle imprese di trasporto, di un'assistenza psicologica per le persone colpite e di una registrazione sistematica delle aggressioni. Il Comitato ha accolto anche questa risposta alla procedura di consultazione senza voti contrari.

Nel 2027 il SEV lancerà la campagna «In salute sul lavoro – sicuri in viaggio!». Il Comitato ha ribadito l'urgenza di intervenire nel campo della tutela della salute: «non siamo pessimisti, descriviamo semplicemente la realtà. Siamo tutte e tutti chiamati a esercitare maggiore pressione sulle imprese e sugli altri enti responsabili affinché si facciano progressi nella tutela della salute», ha affermato René Schnegg.

I membri del Comitato hanno aggiunto diversi altri argomenti che il SEV integrerà nella sua campagna sulla salute.

IL PROGETTO EUROPEO DEL TRENO MERCI INTERAMENTE DIGITALE

Per il DAC occorre aspettare



Carri merci con accoppiamento automatico e connessione digitale durante la presentazione a Berlino Spandau.

Peter Moor
giornale@sev-online.ch

Il treno merci automatizzato e digitalizzato è fattibile, ma la sua realizzazione è ancora lontana. È quanto è emerso da una presentazione tenuta alla fiera ferroviaria Innotrans di Berlino.

L'Unione europea (Ue), diverse ferrovie statali e l'industria ferroviaria stanno collaborando, nell'ambito dell'iniziativa «Europe's Rail», allo sviluppo di un treno merci completamente digitalizzato. I due elementi centrali del treno sono l'accoppiamento automatico e lo scambio di dati tra i vagoni e la locomotiva. In questo modo, l'accoppiamento, la prova dei freni e le informazioni relative al treno avverranno in modo digitale anziché manualmente. Il progetto è noto con l'acronimo DAC, che sta per «accoppiamento automatico digitale». Anche le FFS stanno lavorando in modo autonomo al treno merci digitalizzato; tra Stabio e Dietikon circola un primo treno in cui l'accoppiamento e la prova dei freni avvengono in modo digitale, ma le informazioni relative ai vagoni vengono ancora raccolte in modo tradizionale.

In occasione di Innotrans, la più grande fiera mondiale dedicata alle tecnologie dei trasporti tenutasi a Berlino, il consorzio europeo ha presentato lo stato del progetto presso il centro di collaudo ferroviario di Havelland. I problemi tecnici sono stati in gran parte risolti: è stato raggiunto un accordo sul tipo di accoppiamento e sui sistemi di trasmissione dati, che da allora sono stati installati sia sulle locomotive di prova che sui vagoni merci di prova. Durante la presentazione, tutti i componenti hanno funzionato correttamente: l'aggancio e lo sgancio, così come la prova di frenata e il trasferimento dei dati dai vagoni alla locomotiva, sul cui schermo veni-

vano visualizzati i numeri, il peso e la lunghezza dei vagoni, nonché la loro posizione esatta nel treno.

Adattare 600 000 vagoni?

Fin qui tutto bene. Tutte le altre domande, tuttavia, sono rimaste senza risposta. Alla domanda sui costi previsti per ogni vagone merci, la risposta è stata a dir poco brusca: «Per il momento non ha alcuna importanza». Si tratta però senza dubbio di un elemento determinante, considerando i circa 600 000 vagoni merci che circolano attualmente in Europa. Per le ferrovie, l'aumento dell'efficienza è fondamentale, poiché l'accoppiamento e le prove di frenata richiedono molto tempo. Non è ancora chiaro se ciò valga anche per chi è incaricato dei trasporti. Processi più rapidi e affidabili comportano costi più elevati per l'acquisto o il noleggio dei vagoni.

Trasformare i vagoni in due tappe

Mentre per le locomotive esiste una soluzione tecnica che consente di sovrapporre sia l'accoppiamento a vite esistente sia l'accoppiamento digitale, in modo da poter passare da un treno analogico a uno digitale, ciò non è possibile per i vagoni. È ora prevista una conversione in due fasi: in una prima fase, sui vagoni verranno montati gli accoppiatori digitali dietro l'accoppiatore esistente e verranno installati i cavi per la trasmissione dei dati. I vagoni rimarranno così idonei al funzionamento tradizionale. In una seconda fase, gli accoppiatori a vite verranno smontati e verrà installata l'elettronica. In questo modo, la fase di conversione potrà essere avviata prima e distribuita su un periodo di tempo più lungo.

«Troppo lento, troppo caro»

È tuttavia impossibile stimare quando avverrà questa transizione. La Svizzera non partecipa direttamente a questo progetto, poiché

non è membro dell'Ue, ma FFS Cargo intrattiene rapporti regolari con i propri partner europei; inoltre, Stadler, in qualità di costruttore di locomotive, fa parte del consorzio. Di conseguenza, anche la nuova locomotiva delle FFS battezzata «DuFour», che Stadler ha presentato per la prima volta all'Innotrans, è già pienamente compatibile con il sistema DAC. A margine della presentazione, il direttore di Cargo Alexander Muhm ha affermato che, a suo avviso, lo sviluppo dei treni merci automatizzati e digitalizzati è inevitabile. Ha tuttavia criticato apertamente il progetto dell'UE: «Troppo lento, troppo caro!» FFS Cargo dipende però da un'attuazione su scala europea, poiché due terzi dei vagoni del traffico a carri singoli circolano a livello internazionale.

Innotrans 2026: sotto il segno dell'automazione

L'edizione di quest'anno di Innotrans è stata caratterizzata dal grande passo avanti verso la digitalizzazione che negli ultimi anni ha interessato tutti gli ambiti della vita. L'automazione è stata un tema ricorrente in molte categorie, anche se, ad esempio, per quanto riguarda la guida autonoma, le applicazioni realistiche sono limitate ai sistemi chiusi. È stato particolarmente frequente vedere presentate applicazioni che dotano i veicoli normali di strumenti per monitorare meglio la carreggiata e l'ambiente circostante e individuare più rapidamente i punti deboli.

Un'altra tendenza emerge nel campo dei sistemi di trazione: i veicoli motori vengono costruiti in modo da poter funzionare in diversi modi, in particolare con la linea di contatto o a batteria. Sono stati presentati, ad esempio, sistemi di ricarica rapida per treni regionali, simili a quelli già in uso sugli autobus.

DISCUSSIONE ALL'INNOTRANS

Necessaria una maggiore protezione per i macchinisti

Peter Moor. L'Unione europea era presente alla fiera ferroviaria Innotrans con un proprio spazio espositivo. Ogni giorno ha accolto diverse tavole rotonde su vari argomenti, una delle quali dedicata alla questione della sicurezza sul lavoro del personale viaggiante.

Si sono confrontati Jedde Hollewijn della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e Josselin Petit della «European Rail Freight Association», l'organizzazione mantello delle società ferroviarie non statali specializzate nel trasporto merci. La moderatrice Estelle Bacconnier, della Commissione europea, ha osservato in apertura che già nel 2017 la Commissione aveva affidato per la prima volta un incarico all'Agenzia dell'Unione europea per le ferrovie (ERA) per affrontare il problema. Poiché non si sono ottenuti risultati, nel 2024 il mandato è stato precisato, specificando che l'obiettivo non era quello di definire orari di lavoro e di riposo uniformi a livello europeo per il personale di locomotiva, bensì di affrontare i punti critici.

Jedde Hollewijn ha sottolineato che un malfunzionamento del sistema di controllo del tempo di lavoro costituisce un problema di sicurezza. Ha citato due problemi principali: quando un macchinista lavora per due aziende diverse, può tranquillamente concatenare un turno in un luogo con un altro in un luogo diverso. Non vi è alcun controllo sugli orari di lavoro, poiché ogni azienda dispone di un proprio sistema. Lo stesso vale per il traffico transfrontaliero: i tempi di percorrenza del paese di origine non sono noti nel paese di destinazione. Ha quindi chiesto controlli affidabili da parte dell'Ue per evitare queste situazioni.

Il rappresentante dei datori di lavoro Josselin Petit ha sottolineato che anche per le aziende è importante che i periodi di riposo vengano rispettati. Ha giudicato sufficienti i controlli esistenti, ma ha anche ammesso che si verificano delle violazioni.

La signora Hollewijn ha illustrato le sue esigenze relative a un sistema che funzioni a livello europeo: deve essere semplice e pratico, i dati devono essere accessibili alle imprese e agli organismi di controllo e il suo utilizzo deve essere obbligatorio. Solo così l'Ue potrà garantire una concorrenza leale tra le imprese; oggi, infatti, i datori di lavoro «scorretti» godrebbero di un vantaggio competitivo.

Petit ha ribattuto che le aziende corrette traggono vantaggio dall'essere considerate datori di lavoro equi. Come primo passo, ha raccomandato di fornire assistenza alle aziende che «sono ancora in ritardo». Ciò sarebbe più efficace rispetto alla creazione di un sistema a livello europeo. Sarebbe particolarmente utile un buon scambio di informazioni tra le imprese. A ciò Hollewijn ha replicato che l'ETF non si aggrappa a un sistema specifico, ma non smetterà mai di esigere le misure necessarie.



Unisciti a noi
su Facebook!



www.facebook.com/
verkehrsgewerkschaft



SOTTOFEDERAZIONE PV

Il SEV è anche il sindacato per i pensionati

Alex Bringolf. Il Comitato centrale della PV e i presidenti sezionali della Regione Est hanno discusso lo scorso 15 settembre a Sargans in merito all’assistenza ai soci nella fase di passaggio alla pensione. Elementi centrali al riguardo sono il contatto personale, una migliore comunicazione dei vantaggi che derivano dall’essere organizzati nel sindacato e nuove offerte per chi lascia la vita professionale attiva. Che il sindacato tuteli le lavoratrici e i lavoratori è cosa nota. Che però il SEV sia importante anche per i pensionati dev’essere comunicato meglio.

Il passaggio dalla sezione attiva alla PV costituisce, per i neopensionati, l’ingresso in una nuova «casa». Come soluzione temporanea si potrebbe consentire a questi colleghi di restare, per un periodo ancora da definire, con la loro precedente sezione. Il SEV e la PV valuteranno l’idea di una «doppia appartenenza» e la ripartizione della quota di me mbro. Parimenti, le sezioni potrebbero definire interlocutori per i soci appena andati in pensione, e che curino in modo mirato i contatti con le sezioni attive. Un colloquio personale potrebbe evitare una dimissione. Il SEV considera anche la possibilità di un premio da versare a chi riesce a convincere una o un collega a non lasciare il sindacato. Proprio come accade con il premio per il reclutamento di nuovi soci. Al contempo sarà necessario comunicare in maniera più visibile che i pensionati pagano solo la metà del contributo. È fondamentale che le attività ben collaudate delle sezioni vengano portate avanti; in ogni caso resta garantita la loro autonomia.

Il presidente centrale Roland Schwager ha allestito con il cassiere Daniel Pasche il preventivo 2027, che viene sottoposto per esame al Comitato centrale. In vista della prossima Assemblea dei delegati, la sezione Giura ha chiesto che le sezioni con meno di 250 soci possano avere un rappresentante in più come ospite senza diritto di voto. I relativi costi andrebbero a carico della cassa centrale. La richiesta viene motivata con la necessità di trovare nuove leve che vogliano poi assumere una carica in comitato. Il preventivo e la proposta saranno discussi e messi in votazione all’AD del 27 ottobre.

Passando ai temi di politica sociale, il Comitato centrale invita a mobilitare i nostri soci per la prossima votazione sul finanziamento della 13a. AVS. L’aumento di 0,5 punti percentuali dell’IVA andrà tematizzato attraverso i canali d’informazione della PV e alle assemblee autunnali. Il CC è stato inoltre informato sulla situazione finanziaria della Cassa pensioni FFS, che viene definita stabile, perlomeno al momento. Se nel 2027 riceveremo una compensazione del rincaro verrà deciso solo a dicembre; la PV si impegnerà affinché ciò si realizzi.

Dalla riunione è emerso chiaramente che la nostra sottofederazione vuole rafforzare il proprio ruolo sia come comunità sociale, sia come rappresentanza sindacale degli interessi dei suoi membri. Grazie alla protezione giuridica per i pensionati, il SEV sostiene i propri soci, fra l’altro anche in caso di problemi con le istituzioni di previdenza.

Al termine del proficuo incontro con i presidenti sezionali della Svizzera orientale, Roland Schwager ha augurato a tutti un buon rientro.

HELVETIA

Assicurazione auto

Quando dovrei passare dalla casco totale alla casco parziale?

Con un’assicurazione casco totale beneficate di una protezione completa e senza pensieri. Che si tratti di danni causati da martore, collisioni provocate dal conducente o danni totali, la vostra assicurazione copre i costi dei danni al vostro veicolo nell’ambito delle prestazioni concordate. L’assicurazione casco parziale, invece, protegge esclusivamente contro furti e danni causati da eventi naturali. Tra questi rientrano, ad esempio, i danni causati da grandine, scivolamento di neve, collisioni con animali selvatici o incendi. Pertanto, il passaggio dalla casco totale alla casco parziale dovrebbe essere valutato con attenzione.

Proteggersi in modo mirato dal danno totale

Con l’aumentare dell’età del veicolo, molti proprietari valutano se l’assicurazione casco totale sia ancora conveniente. Passando alla casco parziale risparmiano sul premio, ma rinunciano alla protezione contro i danni causati da loro stessi. Alcuni sarebbero disposti a riparare autonomamente i danni provocati o ad accettare un’ammaccatura sul veicolo. Tuttavia, un danno totale avrebbe per loro un impatto finanziario significativo. Per questi proprietari, Helvetia offre, come unica assicurazione in Svizzera, una nuova soluzione intermedia: la casco danno totale. Essa comprende le prestazioni della casco parziale e copre inoltre il danno totale derivante da un evento di collisione, anche se l’incidente è stato causato dal conducente stesso.

Una soluzione intermedia intelligente invece di un compromesso

Per veicoli nuovi o di grande valore, la casco totale rimane una scelta sensata. Con la diminuzione del valore del veicolo, può invece essere opportuno adattare la copertura. È importante chiedersi se si sarebbe in grado o disposti a sostenere finanziariamente la perdita totale del proprio veicolo. In caso contrario, la casco danno totale può rappresentare una soluzione per proteggersi in modo mirato dal rischio finanziario maggiore, senza dover mantenere l’intera copertura di una casco totale.

Consulenza professionale

La copertura più adatta dipende dall’età e dal valore del veicolo, nonché dalle esigenze personali di sicurezza. Durante una consulenza sull’assicurazione per veicoli a motore potrete scoprire quale protezione è più indicata per voi e per il vostro veicolo. Patrizio Farei, consulente assicurativo e previdenziale dell’agenzia generale Bellinzona, e il team di consulenza SEV saranno lieti di aiutarvi. Ulteriori informazioni sono disponibili su www.helvetia.ch/sev.



PUBBLICITÀ

Doppio vantaggio per i soci del SEV.

150 CHF in regalo!

Vita quotidiana		Risparmio		Previdenza	
Avere					
11'505.25 CHF					
Vita	6'320.25	Vacanze	2'100.00		
Bici	800.00	Pranzo	1'000.00		
Coffee to go	45.00	Fatture	1'240.00		
Nuovo contenitore					

Zak è l'app di neo-banking della Banca Cler. Con Zak hai sempre le tue finanze sotto controllo. Conto gratuito con carta, conto di risparmio, previdenza, investimenti e molto altro ancora.

1. Apri subito un conto Zak e assicurati un avere iniziale di **50 CHF** con il codice «SEVZAK».

2. Apri un conto di previdenza in Zak, versaci almeno 500 CHF entro fine anno e noi ti regaliamo **100 CHF**: cler.ch/zak-previdenza

GET IT ON Google Play

Download on the App Store

È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

PV Ticino e Moesano

22. 10. Castagnata 2026

Castagnata 2026 – Castione – Ristorante Meridiano.

La calda estate lascia lentamente il posto all'autunno, tempo di bellissimi colori nella natura, profumi di castagne e per gli appassionati anche di funghi. A noi il gradito compito di ricordarvi il nostro tradizionale appuntamento della castagnata in luogo centrale e facile da raggiungere con i mezzi pubblici.

Come per il passato il ritrovo è al **Ristorante Meridiano di Castione**, a soli 100 m dalla stazione FFS, dove vi attendiamo, **giovedì 22 ottobre 2026, a partire dalle ore 15.00.**

Il «Maronatt» ci scodellerà ottime caldarroste, mentre i responsabili vi serviranno oltre alle castagne del buon lardo e un ottimo formaggio dell'alpe, il tutto bagnato con del buon vino e acque minerali. Non è necessario iscriversi.

Treni consigliati per Castione-Arbedo:

da Airolo pt 14.02 – Faido 14.21 – Biasca 14.45, Castione-A. arr 14.55.

da Locarno pt 14.15 – Tenero pt 14.21 – Cadenazzo – 14.30 Giubiasco 14.36 – Bellinzona 14.41 – Castione-A. arr 14.47

da Chiasso pt 13.54 – ferma in tutte le stazioni – Mendrisio 14.04 – Lugano 14.25 – Bellinzona 14.50 – Castione-A. arr 14.55

Primi treni consigliati per il rientro: per Airolo pt 17.03 – per Locarno pt 17.11 – per Chiasso pt 17.05

A disposizione un ampio posteggio per chi arriva con un mezzo proprio.

Alle colleghe e ai colleghi che vorranno onorarci della loro presenza porghiamo già sin d'ora il più cordiale benvenuto.

Il comitato sezionale

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

Sottofederazione VPT

6. 11. Raduno ticinese VPT

Raduno ticinese VPT. L'ordine del giorno verrà definito all'inizio di ottobre.

www.vpt-online.ch

10:00, Casa del Popolo, Bellinzona

LPV Ticino

6. 11. Assemblea generale

Il prossimo 6 novembre, alle ore 16, presso la Casa del Popolo di Bellinzona avrà luogo l'assemblea generale ordinaria.

L'ordine del giorno seguirà.

16.00, Casa del Popolo, Bellinzona

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

PV Ticino e Moesano

8. – 17. 11. Vacanze a Abano Terme

Chiuse le iscrizioni al soggiorno termale ad Abano

Si è rivelata pagante la scelta del Comitato sezionale di anticipare a metà novembre il soggiorno ad Abano e di ridurne la durata.

In effetti, saranno più di trenta – tra socie e soci pensionati del SEV e altri iscritti simpatizzanti – le persone che si godranno la decina di giorni all'Hotel Terme Paradiso*** nella rinomata località padovana.

Fra le ragioni che avevano indotto il Comitato a spostare le date delle vacanze termali vi era l'affollamento negli alberghi e in città nel periodo tra Natale e Capodanno, e il desiderio espresso da vari partecipanti di trascorrere le festività in famiglia. Ha pure giocato un suo ruolo anche il costo del soggiorno in alta stagione.

L'albergo ci ha comunicato che sono tuttora disponibili alcune camere doppie. Chi fosse interessato può rivolgersi alla nostra presidente sezionale Eliana Biaggio, che metterà i nominativi in lista d'attesa.

Alle socie e ai soci iscritti formuliamo gli auguri di un soggiorno piacevole e rilassante in un hotel ormai collaudato e apprezzato tanto per le sue strutture termali quanto per la gastronomia.

SEV

2. 3. 2027 Conferenza delle sezioni

Conferenza delle sezioni. Vi preghiamo di prendere nota di questa data. Le informazioni dettagliate e l'invito a iscriversi vi saranno inviati in un secondo momento. Come di consueto, le sezioni saranno informate e invitate separatamente.

14.00, Bellinzona (il luogo sarà comunicato con l'invito)

Agenda 12/26

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

Tiratura: edizione italiana: 2397 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, 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 Berna 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 30 ottobre 2026.

Chiusura redazionale: 20 ottobre 2026, ore 10.00.

ENJOY YOUR STAY

(Dominik Locher, 99 minuti, 2026, Svizzera-Francia)

18 OTTOBRE 2026, 14:00

CINEMA CORSO - LUGANO

Proiezione organizzata in collaborazione con il Film Festival Diritti Umani Lugano FFDUL

Nel cuore dell'esclusiva località sciistica di Verbier, si nasconde una realtà invisibile agli occhi dei turisti. Luz, una donna filippina di 35 anni che vive in Svizzera come immigrata clandestina, passa le sue giornate a pulire i magnifici chalet d'alta quota, sospesa tra il costante terrore della polizia e lo sfruttamento del suo datore di lavoro.

Un potente e attualissimo dramma sociale che squarcia il velo del benessere svizzero.

A seguire: discussione con Ana Maria Pica, sindacalista Unia

I NOSTRI MORTI

Egloff Renzo; nato nell'anno 1943; responsabile team, Giubiasco, PV Ticino e Moesano.

SOTTOFEDERAZIONE TS

Riunione autunnale del Comitato centrale

Sevizio stampa SEV-TS. Il Comitato centrale della sottofederazione del personale tecnico di servizio si è riunito la sera del 20 settembre per preparare la seduta autunnale dell'indomani a Brig-Glis. La conclusione delle trattative sulle BAR con la direzione del settore Manutenzione Viaggiatori a PP-UHR ha costituito il punto focale della serata.

Il presidente centrale Sandro Kälín ha spiegato le decisioni prese; in seguito vi è stato un intenso dibattito, in particolare sulla questione relativa all'inizio e alla fine del servizio.

Fra ottobre e novembre 2026 saranno organizzati in varie località eventi informativi sulle nuove BAR. L'obiettivo è di tenere entro metà dicembre una votazione tra i colleghi di PP-UHR organizzati nel SEV, che dovranno accettare o respingere gli accordi presi.

Allo scopo di stabilire in quali sedi sia necessario intervenire per una migliore accessibilità dei locali per le pause, sono state concordate con la direzione di PP-UHR visite nelle officine e negli impianti di servizio; queste saranno svolte da rappresentanti SEV-TS e dalle singole Commissioni del personale. I sopralluoghi dovrebbero tenersi entro la fine del corrente anno.

Sandro Kälín ha inoltre informato il CC sulle novità che riguar-

dano il SEV, tra l'altro le dimissioni della collega Hanny Weissmüller da presidente centrale della LPV e da vicepresidente del Comitato SEV. Ora si punta a trovare una valida subentrante. Il presidente centrale ha poi accennato agli incontri tra le parti sociali organizzati nei settori FFS Gruppo, Viaggiatori, Cargo, Immobili e Infrastruttura. Una approfondita discussione ha suscitato il nuovo modello di produzione di FFS Cargo (G-ensis) con l'obiettivo dell'autonomia finanziaria.

Un segnale importante per il futuro: dal 1° gennaio 2027 FFS Cargo sarà nuovamente parte integrante del Gruppo FFS. Un passo che il Comitato centrale approva con grande soddisfazione.

Comunicazioni della sottofederazione: il numero di nuovi membri di TS si attesta al livello dello scorso anno; ciononostante l'effettivo totale a fine agosto 2026 è sceso a sole 2071 unità.

Il 24 marzo 2027 si terrà un corso sulla LDL per il personale di TS presso il segretariato regionale di Zurigo.

L'Assemblea dei delegati della nostra sottofederazione è invece prevista il 21 maggio 2027 a Olten.

Lugano ospiterà il 10 giugno 2027 la seconda AD SEV, la sottofederazione TS sarà nuovamente presente con dieci delegati.



CAMPAGNA CONTRO LE AGGRESSIONI AL PERSONALE DI CABINA

Violenza a 10 000 metri di quota

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

Insulti, minacce e aggressioni fisiche fanno purtroppo parte della realtà quotidiana di troppe colleghe e troppi colleghi dei trasporti. Oltre al personale dei treni, alle autiste e agli autisti di bus e a chi lavora nelle stazioni, anche il personale di cabina è confrontato con situazioni sempre più pesanti. Nel 2026 kapers, sindacato partner del SEV, ha aderito alla campagna contro la violenza con una richiesta chiara: più rispetto e una protezione penale più incisiva per il personale a bordo.

Un caso avvenuto su un volo Swiss mostra la rapidità con la quale una situazione può degenerare: il 31 marzo 2024, il volo LX19 da Newark a Zurigo ha dovuto invertire la rotta poco dopo il decollo. Secondo il Dipartimento di giustizia statunitense, un cittadino belga di 43 anni aveva molestato e aggredito fisicamente un'assistente di volo, minacciato l'equipaggio e tentato di forzare l'accesso alla cabina di pilotaggio, ferendo anche un assistente di volo che aveva tentato di intervenire. L'equipaggio è infine riuscito a soppraffare l'uomo e a im-

bilizzarlo fino all'atterraggio. Il caso ha avuto conseguenze giudiziarie: nel giugno 2026, l'uomo è stato condannato negli Stati Uniti a dieci mesi di detenzione da scontare, a un ulteriore anno sospeso e al pagamento di un risarcimento di oltre 73 000 dollari. Questo episodio conferma come un'aggressione al personale di volo vada ben oltre alla dimensione di un conflitto tra un passeggero e un membro dell'equipaggio. Quando l'equipaggio deve gestire un passeggero violento, è la sicurezza di tutte e tutti a essere messa in discussione.

Non si tratta di un fenomeno marginale: nel 2025, l'Ufficio federale dell'aviazione civile ha registrato complessivamente 2043 episodi con cosiddetti «Unruly Passengers» (passeggeri indisciplinati), contro i 1730 dell'anno precedente. Le segnalazioni riguardano il mancato rispetto di disposizioni rilevanti per la sicurezza, insulti, episodi legati al consumo di alcol o droghe sino a casi di violenza fisica e sessualizzata. Nel 2025, 523 segnalazioni concernevano aggressioni verbali: il 45 per cento in più rispetto all'anno precedente.

Nessun aiuto alla prossima fermata

Per il personale di cabina, queste situazioni hanno una dimensione particolare. A bordo lo

spazio è ristretto e, durante il volo, non vi è alcuna possibilità di ricevere aiuti esterni. Anche in casi di escalation, il personale di cabina deve continuare a garantire la sicurezza dei passeggeri imponendo il rispetto delle norme, disinnescando i conflitti e svolgendo un ruolo centrale in caso di evacuazioni, emergenze mediche e altri eventi straordinari.

Noah Dermond, membro del comitato di kapers e responsabile per la salute e la sicurezza, spiega: «i membri dell'equipaggio di volo portano la responsabilità della sicurezza delle persone a bordo. Se vengono aggrediti mentre svolgono questo compito, anche la loro capacità d'azione può risulterne compromessa.» La sua conclusione è categorica: «chi garantisce la sicurezza deve a sua volta essere protetto in modo efficace.»

La campagna del SEV raggiunge l'aviazione

Con questa consapevolezza, nel 2026 il sindacato del personale di cabina kapers ha aderito alla campagna del SEV «Stop alla violenza. Più rispetto per il personale», con lo slogan «Stop violence – respect crew». Il 3 settembre kapers era presente all'Operation Center dell'aeroporto di Zurigo e al Flight Center di Ginevra, portando insieme agli equipaggi un segna-

le visibile e solidale contro la violenza tramite pins appositamente ideati.

Ma la campagna non si limita a un gesto simbolico. Kapers avanza anche una rivendicazione politica concreta: violenza, minacce, coazione e vie di fatto contro il personale di volo durante l'esercizio delle sue funzioni devono essere perseguite sistematicamente d'ufficio, come già avviene per il personale dei trasporti pubblici. Oggi, in base al diritto vigente, dipende dal reato concreto se le autorità intervengono automaticamente o se la persona colpita deve presentare personalmente una denuncia. Dopo un'aggressione grave o potenzialmente traumatica, questa responsabilità non deve gravare ulteriormente sulle spalle delle vittime.

Sandrine Nikolic-Fuss, presidente di kapers, riassume così la posizione del sindacato: «Chi viene aggredito mentre svolge un compito rilevante per la sicurezza deve poter contare sull'intervento dello Stato. Si tratta della protezione della persona colpita, ma anche della sicurezza a bordo e dell'interesse pubblico a un traffico aereo sicuro.»

Per il SEV il messaggio è evidente. In treno, sull'autobus, in stazione o a 10 000 metri di quota: chi lavora ogni giorno per la sicurezza e l'assistenza delle persone non deve accettare la violenza come parte del suo lavoro.



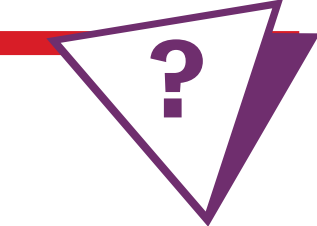
PROFUMI, COLORI E PURA GIOIA DI VIVERE

Urs Graber

In Provenza, l'atmosfera vacanze sembra incantare i nostri sensi, tanto che percepiamo ogni sensazione con particolare intensità. Il mercato di Coustellet è un mondo a sé stante, ben diverso da quello di Berna.

Anche qui, una piccola richiesta cortese prima di scattare una foto apre le porte e i cuori: i commercianti hanno apprezzato il nostro gesto.

<https://urs-graber.ch>



QUIZ

Le risposte giuste tra le righe

- 1. Quale azienda di sicurezza è stata fondata nel 2001?
a. Trainsecurity.
b. Trancesicura.
c. Securitrans.
- 2. Come si chiama il progetto per le infrastrutture dei trasporti?
a. Traffic 21.
b. Ferrovia 2040.
c. Trasporti '45.
- 3. Quale treno storico si può prendere nel Giura?
a. «Belle Epoque».
b. «Renaissance».
c. «Révolution».
- 4. Quale sindacato ha partecipato anch'esso alla giornata d'azione contro la violenza del 3 settembre 2026?
a. kapers – Sindacato del personale di cabina.
b. FSFP – Federazione Svizzera dei Funzionari di Polizia.
c. SSM – Sindacato Svizzero dei Mass Media.

Potete rispondere alle domande del concorso entro **martedì 20 ottobre 2026;**

Per E-Mail: mystere@sev-online.ch
Su internet: www.sev-online.ch/quiz
Inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Il nome della vincitrice o del vincitore – che riceverà un **buono 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 11/2026:
a/c/c/a

Il buono FSS del valore di 40 franchi è stato vinto da **Hedwig Pfister**, di Root, **membro della sezione PV Luzern.**

SULLE ORME DI...

Miriam Trifoglio, capotreno FFS, una vita sui binari del collettivo



Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Tre settimane fa, Miriam ha riposto la sua divisa di capotreno (capo assistenza clienti) delle FFS dopo oltre trent'anni di carriera. Un pensionamento che affronta con serenità, anche se questo momento è importante. Dietro questa professionista affermata si delinea un percorso singolare: quello di una donna nata in Argentina, diventata ferroviaria quasi per caso, sindacalista per convinzione e internazionalista per fedeltà. Una vita guidata da un unico filo conduttore: gli altri.

Nata a Rosario nel 1962, Miriam Trifoglio cresce in una famiglia di origini italiane, dove i pranzi domenicali riuniscono diverse generazioni. Suo padre lavora nel settore delle telecomunicazioni, sua madre è insegnante. Brava studentessa, studia scienze dell'educazione all'università con l'ambizione di diventare ricercatrice o docente. La sua adolescenza è segnata dalla dittatura militare argentina. Impegnata nelle mobilitazioni democratiche, riesce a sfuggire a diversi controlli di polizia che avrebbero potuto avere esiti tragici. Un'esperienza che alimenta in modo duraturo il suo attaccamento alla democrazia e all'azione collettiva. Nel 1989, mentre l'Argentina attraversava una grave crisi economica, ottiene un periodo

sabbatico per imparare il francese a Neuchâtel. Pensava di restare qualche mese. Il soggiorno durerà tutta la vita. Anche sua sorella si trasferisce lì. Un incontro amoroso la convince a stabilirsi definitivamente. Ma, come molti migranti, scopre che i suoi titoli di studio non sono riconosciuti. È necessario reinventarsi.

Un mestiere scelto ... quasi per caso

All'inizio degli anni '90, Miriam svolge una serie di lavoretti quando si imbatte in un annuncio delle FFS. Presenta la propria candidatura senza immaginare che le ferrovie sarebbero diventate il suo mondo. Durante il colloquio di lavoro, però, le viene spiegato che quella posizione non ha quasi alcun futuro. «Mi dissero: «Questo posto è destinato a scomparire, faccia un anno o due e poi vedremo». Trent'anni dopo, ci ride ancora sopra. Dapprima assistente di treni, poi controllora dopo una formazione di 18 mesi, scopre una professione: «Mi sono appassionata a tutto ciò che serviva affinché un treno circolasse».

Agli inizi, il mestiere è molto tecnico. Le squadre partecipano alle manovre, controllano gli scambi e si assumono responsabilità importanti. «Eravamo gli occhi del macchinista». Ma se la tecnica l'ha affascinata, è soprattutto la dimensione umana di questo lavoro ad averla conquistata. Di fronte ai passeggeri scontenti a causa di un ritardo o della soppressione di un

treno, lei privilegia l'ascolto. «La vostra rabbia è legittima, vi capisco», risponde spesso. Un modo per allentare le tensioni senza scaricare la colpa su altri. «Quando si indossa l'uniforme, si rappresenta l'azienda.» Il mestiere è profondamente cambiato. I compiti tecnici sono diminuiti, mentre aumentano le aggressioni verbali o fisiche. Per Miriam, questa evoluzione riflette soprattutto una società più stressata e più dura.

Il sindacato come naturale evoluzione

L'impegno sindacale arriva molto presto. Pochi mesi dopo il suo ingresso alle FFS, partecipa a un'assemblea della sezione ZPV di Ginevra del SEV. Si discute già dei rischi della privatizzazione. Miriam interviene attingendo alla sua esperienza argentina. La sua testimonianza colpisce i colleghi. Poco dopo, entra a far parte del comitato, quando ancora nessuna donna ne faceva parte. «Ho alzato la mano e ho detto: io conosco bene le privatizzazioni settoriali».

Scopre così un sindacalismo di base fondato sulla solidarietà concreta. «Da soli non si ottiene nulla. La lotta è collettiva e non individuale», afferma sempre. Per illustrare questa convinzione, ama l'immagine dei fiammiferi che ha imparato fin da piccola: «Uno solo si spezza facilmente. In molti e uniti si resiste. Questo è il sindacato».

Dopo un primo periodo di intenso impegno, interrotto dal lutto per la sua prima figlia, torna in seguito all'attività sindacale. Nel frattempo, le

FFS sono cambiate. L'azienda si è ampliata, le logiche gestionali si sono rafforzate. A volte si sentono commenti sessisti e fuori luogo. Di fronte a questa evoluzione, la capotreno difende l'unità tra i colleghi, la prossimità con i membri e la presenza sul terreno. «Parlare e agire», riassume.

Internazionalista

Il sindacalismo è solo una parte del suo impegno. Miriam si definisce innanzitutto un'«internazionalista». Attiva in diverse reti associative e politiche, partecipa a iniziative di solidarietà con i popoli in lotta. Palestinesi, boliviane, dominicane, svizzere: la sua cerchia di amicizie sembra una piccola assemblea dei popoli. «In Svizzera vivo l'internazionalismo che avevo sognato», afferma con orgoglio. Ascoltandola, si capisce che il suo impegno si basa meno sulle etichette che sulla fedeltà agli esseri umani. Questa fedeltà si esprime anche nella sua vita privata. Separata da tempo dal padre delle sue due figlie, lo ha accompagnato fino al suo ultimo respiro quando si è gravemente ammalato.

Questo pensionamento non rappresenta quindi affatto una fine, ma piuttosto un nuovo inizio. Con più tempo da dedicare ai propri cari, alle escursioni, ai propri impegni e alle cause che le stanno a cuore. Proprio come sui binari che ha percorso per oltre tre decenni, Miriam continua ad avanzare nella stessa direzione: quella della solidarietà, della collettività e della speranza.

NUOVI ORIZZONTI

Micha Dalcol

