

GAA
6500 Bellinzona 1

Mutazioni:
SEV casella postale 3000 Berna 6

Giornale del sindacato del personale dei trasporti

N. 10

23 maggio
2013
89.mo anno

contatto.sev

Tel. 091 825 01 15 - Fax 091 826 19 45 - E-mail: contatto@sev-online.ch, Internet: www.sev-online.ch

MEMBER STARS 2013



recluta nuovi membri: cinque tappe per raddoppiare il tuo premio.

+ 1 = CHF 50.-

+ 2 = CHF 100.- +  mappetta «Anyway Solutions»

+ 5 = CHF 250.- + CHF 250.- = CHF 500.-

+ 10 = CHF 500.- + CHF 500.- = CHF 1'000.-

+ 15 = CHF 750.- + CHF 750.- = CHF 1'500.-

Il SEV lancia la nuova campagna di reclutamento

Premi a partire da due adesioni

Dopo il successo degli anni precedenti, il SEV offre ai propri membri nuovi premi speciali nel caso in cui reclutano nuovi/e affiliati/e.

Negli scorsi due anni la campagna di reclutamento ha potuto contare su reclutatori e reclutatrici davvero efficaci. Nemmeno quest'anno chi recluterà resterà a mani vuote: ogni cinque membri reclutati, si riceveranno infatti 250 franchi supplementari. L'azione di quest'anno interes-



Con due nuovi membri puoi ricevere questa mappa esclusiva

sa però anche chi ha solo spoticamente l'occasione di re-

clutare qualche collega. Infatti, è previsto un premio particolare a partire già dal secondo reclutamento: una mappa per scrivere, rispettivamente una fodera per tablet prodotta in esclusiva con il design del SEV da Anyway Solutions, nel segno di una continuità di collaborazione con quest'officina di reintegrazione delle FFS.

Ulteriore premio da cinque reclutamenti

I reclutatori più sperimentati potranno far conto su di un premio in contanti: ogni cinque nuovi membri, riceveranno in-

+ 1 = CHF 50.-	
+ 2 = CHF 100.-	+ mappa «Anyway Solutions»
+ 5 = CHF 250.-	+ CHF 250.- = CHF 500.-
+ 10 = CHF 500.-	+ CHF 500.- = CHF 1'000.-
+ 15 = CHF 750.-	+ CHF 750.- = CHF 1'500.-

fatti un ulteriore premio di 250 franchi. In altre parole, il premio di reclutamento viene raddoppiato ogni 5, 10, 15 membri e a seguire per ogni multiplo di 5. I passi intermedi, ossia per esempio, 6, 7, 12 o 17 membri danno diritto al premio abituale di 50 franchi.

«Vogliamo incentivare il raggiungimento della prossima quintina» ha spiegato l'amministratore Aroldo Cambi, ideatore di questa campagna.

pmo

Memberstars 5+: La campagna di reclutamento del 2013

Aderire al SEV conviene, poiché offre molto per una quota modesta!

- Il SEV lotta per migliori condizioni d'impiego e di lavoro.
- Il SEV negozia contratti collettivi di lavoro.
- Il SEV ti assiste in caso di problemi sul posto di lavoro.
- Il SEV ti offre la sua protezione giuridica.
- Il SEV sostiene le tue rivendicazioni sul piano politico.
- Nel SEV incontri molte persone che la pensano come te.
- Nel SEV puoi anche impegnarti in varie attività sindacali.
- Il SEV ti offre diverse possibilità di vacanze a buon mercato.
- Il SEV favorisce il tuo sviluppo personale, offrendo corsi di formazione specialistici e mirati alla tua professione.
- Il SEV ti informa tramite il giornale *contatto.sev* e internet su www.sev-online.ch.
- Il SEV ti aiuta in caso di necessità con prestiti e crediti.
- Il SEV riduce il costo della vita, offrendo assicurazioni a miglior mercato: protezione giuridica privata, complementari di malattia, 3° pilastro.

Regole di partecipazione all'azione Memberstars 5+:

1. La partecipazione all'azione è aperta a tutti i membri SEV, salvo per i/le dipendenti del SEV.
2. Questa azione si estende dal 1. gennaio 2013 fino al 16. dicembre 2013.
3. Saranno consegnati i premi seguenti:

Ogni adesione dà diritto al normale premio di reclutamento di 50 franchi.

Già dalla seconda adesione raccolta, si riceve inoltre un'esclusiva mappetta per scrivere, oppure una fodera per tablet, realizzata da Anyway Solutions.

Ogni cinque nuovi membri reclutati danno diritto ad un raddoppio del premio di reclutamento, ossia ad un ulteriore premio di 250 franchi.

Altri 5 membri reclutati danno diritto ad un ulteriore premio di 250 franchi. 10 nuovi membri danno così diritto ad un premio totale di 1000 franchi, 15 nuovi membri a 1500 franchi e così via.



Desidero aderire al SEV; ricevo così anche l'abbonamento a *contatto.sev*.

Accetto anche gli statuti e i regolamenti SEV in vigore.

Nome/Cognome

Reclutato/a da

Nome/Cognome

Via :

Via :

Località/NAP :

Località/NAP :

Telefono:

Telefono:

E-Mail:

IBAN/numero di conto bancario:

Data:

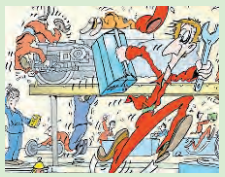
Firma:

Ci permetteremo di contattarti per ulteriori informazioni. Grazie per il tuo interesse!

Inviare il talloncino a: Segretariato centrale SEV, Steinerstrasse 35, Casella postale, 3000 Berna 6, oppure inviare per fax al numero: 031 357 57 58

Dossier

Stress alla lente nelle officine FFS della Divisione viaggiatori
Pagine 10, 11 e 12



Parità oltre il 1° Maggio

La parità salariale fa parte di una delle esigenze primordiali della donna: l'indipendenza finanziaria.

Pagina 13



Focus.sev

Quando il servizio va indietro come il gambero.

Pagina 20

Intervista al presidente Giorgio Tuti nell'imminenza del congresso

Riflettori sul SEV

Personalità di spicco al prossimo congresso. Tra gli ospiti illustri la consigliera federale Doris Leuthard, ministra dei trasporti.

Il presidente del SEV Giorgio Tuti porrà al centro del congresso soprattutto le persone, centrali per la qualità e la sicurezza dei trasporti pubblici. Le sfide all'orizzonte sono numerose, tanto a livello europeo quanto svizzero. La prio-

rità va naturalmente data alle condizioni di impiego e contrattuali di tutto il personale. La forza di un sindacato si misura dalla propria base.

alle pagine 8 e 9



Nella via di un sindacato il congresso, istanza sovrana, è uno dei momenti più importanti.

EDITORIALE

Nelle ultime settimane ci siamo sentiti spesso chiedere se quest'anno il SEV non prevedeva azioni per il reclutamento, rispettivamente come viene premiato l'impegno a convincere nuove colleghe e colleghi ad aderire al sindacato. È quindi venuto il momento di svelare quanto avevamo in mente: reclutando due nuovi membri

«Far parte del SEV porta vantaggi a tutti.»

*Jérôme Hayoz,
responsabile del reclutamento SEV*

si riceve una mappa o una fodera per il proprio tablet in un esclusivo design SEV e a partire da 5 nuovi membri un cospicuo contributo finanziario, per esempio alle proprie vacanze.

Per il nostro sindacato, reclutare nuovi membri è essenziale. Ne dipende la capacità di batterci per gli interessi di lavoratrici e lavoratori. Per i nostri membri e per chi potrebbe ancora diventarlo, ossia per i dipendenti del trasporto pubblico, potrebbe valere quanto ha scritto Bertolt Brecht nella sua canzone della solidarietà: «Chi pianta in asso, a sua volta pianta in asso proprio sé stesso.»

Reclutare colleghe e colleghi porta vantaggi al reclutatore, mentre far parte del SEV porta vantaggi a tutti. Gli argomenti per aderire sono ormai noti: assistenza giuridica, possibilità di formazione ecc. Nella pagina a fianco trovate il tagliando d'adesione. Fatene buon uso!

OFFICINE DI BELLINZONA

Presentato lo studio sul centro di competenze, che sostanzialmente conferma le prospettive di realizzare presso le Officine di Bellinzona un centro in materia di trasporto e mobilità ferroviari. La struttura, inoltre, rappresenta una possibilità concreta per rilanciare e consolidare l'attività di questa importantissima struttura, in rete con le realtà già presenti in Ticino.

a pagina 6

Il SEV chiamerà la BLS alla cassa

Trattative a ritmo serrato



Dopo l'annuncio di un drastico ridimensionamento del personale nel settore

Cargo, il SEV ha immediatamente intavolato le trattative per difendere i macchinisti e il personale di terra della BLS

Cargo. L'obiettivo del SEV è di cercare soluzioni che permettano un collocamento professionale al numero maggiore di persone. La BLS dovrà fare fronte alle proprie responsabilità. Intanto le trattative vanno avanti a ritmo serrato.

a pagina 7

IN BREVE

**Assemblea OIL:
Svizzera presente**

■ La Svizzera si impegnerà affinché il controllo delle norme dell'OIL permetta di garantire un'applicazione efficace e concreta dei diritti sociali universalmente riconosciuti. Lo afferma il Consiglio federale che sottolinea come sia «importante che il dialogo sociale sia riconosciuto a livello mondiale come il mezzo più efficace per elaborare norme e politiche socioeconomiche consensuali». Alla prossima assemblea dell'OIL, la Svizzera sosterrà il budget dell'OIL poiché esso rispecchia un nuovo sforzo per far fronte agli effetti della crisi sulla politica dell'impiego e sulla protezione sociale. Il budget permette di estendere e migliorare l'azione dell'OIL sul terreno nell'ambito del disciplinamento del lavoro e dell'impiego. Ma intanto, la Svizzera colleziona le denunce dei sindacati svizzeri per violazione delle norme dell'OIL.

**No al giro di vite
sul diritto d'asilo**

■ Da più di trent'anni le revisioni del diritto d'asilo si succedono in Svizzera a ritmo sfrenato. Una parte poco gloriosa della classe politica svizzera ne ha fatto la propria valvola di sfogo, con un solo obiettivo: imporre sempre e ancora condizioni più restrittive. Occorre porre fine a questa spirale anti-umanitaria. L'Unione sindacale svizzera non ha alcun dubbio: la revisione della legge sull'asilo in votazione il 9 giugno prossimo, deve essere respinta con un secco no sulla scheda di voto. Le misure urgenti proposte sono inutili. Intanto perché il flusso migratorio non si regola in modo meccanico: le domande d'asilo sono legate ai conflitti nel mondo. Questo ennesimo inasprimento della legge renderà solo più precarie e fragili le condizioni di vita di persone molto vulnerabili. Le misure urgenti, inoltre, alimenteranno le filiere illegali dei passatori mafiosi.

Il Comitato SEV approfondisce i progetti di rendite variabili delle FFS

Rendite variabili rinviare

Il tema dell'innalzamento flessibile dell'età di pensionamento, lanciato dalle FFS, ha acceso gli animi, suscitando reazioni particolarmente accese.

Erwin Schwarb, membro del consiglio di fondazione della cassa pensioni FFS e ex direttore della SEV Assicurazioni ha avuto lo sgradevole incarico di spiegare al Comitato i motivi per cui la cassa pensioni FFS ha deciso di discutere ancora una volta l'adeguamento delle rendite e l'elaborazione di un nuovo modello.

Un motivo è stato indicato nell'andamento dei mercati finanziari e nell'aumento dell'aspettativa di vita, che mantengono le casse pensioni sotto una pressione elevata. In queste condizioni, è inevitabile che vi sia un finanziamento trasversale delle rendite da parte

degli assicurati attivi, che però le casse pensioni dovrebbero escludere. Si profila pertanto un nuovo abbassamento del tasso tecnico di interesse e l'esigenza di assicurare il finanziamento a lungo termine. Nel complesso, le esigenze finanziarie possono essere quantificate in 1,1-1,6 miliardi di franchi.

112,5 percento in meno

Schwarb ha indicato come questo importo non sia attualmente finanziabile, per cui il consiglio di fondazione si è trovato a discutere sull'eventualità dell'introduzione di rendite variabili dal 2017. Chi andrà in pensione dopo tale data, non potrebbe più contare su di una rendita piena. Se l'aver di vecchiaia fosse remunerato solo con l'1%, la rendita subirebbe una decurtazione del 7,5% e addirittura del 12,5% in meno in caso di interesse pari a 0. Invece, in caso

di interesse del 4%, la rendita verrebbe aumentata del 7,5%, rispettivamente del 12,5% se l'interesse fosse del 5%.

Schwarb ha anche rilevato come il consiglio di fondazione abbia discusso misure di accompagnamento, senza tuttavia entrare nel dettaglio di queste.

Rischio scaricato sul personale

«Ti va bene che non abbiamo ricevuto i pomodori», è stata la prima reazione sarcastica nel Comitato, dove tutti gli interventi hanno manifestato una completa opposizione a queste proposte, anche da parte di chi condivide almeno parzialmente l'analisi.

«Sono pronto a scommettere che non vedremo mai rendite oltre il 100 percento, ma avremo spesso delle decurtazioni» ha detto un altro membro. Alla riunione erano stati invitati tutti i quattro delegati del SEV nel consiglio di fondazione.

Werner Amrein è intervenuto distanziandosi dalle rendite variabili: «non posso accettare il trasferimento di tutti i rischi dall'azienda agli assicurati» ha indicato, mentre altri interventi hanno criticato il segnale politico completamente sbagliato dato da un'azienda statale.

Nel suo intervento, dai toni a volte molto accesi, Giorgio Tuti ha dichiarato che il SEV si batterà con tutte le sue forze contro questo progetto: «Il latte, il pane o l'affitto non sono spese variabili. Chi va in pensione deve poter far conto su di un reddito fisso», ha ricordato. Inoltre, la decisione di un simile cambiamento sarebbe irreversibile. Assumerla senza avere certezze di sorta sarebbe da irresponsabili, ha concluso Tuti.

Peter Moor

Le FFS presentano misure di risparmio fuori luogo

Le pensioni non si toccano

Numerose casse pensioni sono in ripresa, ma i loro dirigenti continuano a lamentarsi.

Per anni abbiamo dovuto sentire la litania dello sviluppo demografico che obbligherebbe a ridurre le rendite e del rendimento insufficiente dei capitali che ha fatto precipitare il grado di copertura. I sindacati sono tuttavia riusciti ad opporsi con successo alla riduzione del tasso di conversione e il parlamento ha poi deciso un contributo almeno parziale al rifinanziamento della cassa pensioni FFS. Queste misure hanno limitato i danni, anche se restiamo confrontati con la riduzione del tasso di conversione della parte sovraobbliga-

toria e con chi insiste a voler ridurre ancora le rendite.

Adesso è sorta una nuova idea: una rendita variabile, che prevede il pagamento di una parte di essa solo se la cassa ha conseguito risultati positivi. Naturalmente, non si parla di adeguare gli affitti o i premi di cassa malati agli andamenti della borsa. Persino la «Neue Zürcher Zeitung», di certo non una paladina degli aumenti di rendita ha scritto: «un esperto della previdenza, a una manifestazione di Swisscanto, ha sollevato un aspetto interessante, chiedendo se un dipendente delle FFS che ha vissuto per decenni di un salario fisso, senza mai percepire bonus o premi, si sentirebbe a suo agio confrontato con una rendita variabile».

Meno rendita e più lavoro

Circolano poi anche altre idee di risparmio, come il rinvio del pensionamento, evidentemente posto in relazione con la formula magica della «flessibilizzazione». Una formula rivendicata anche dai sindacati, ma con una differenza fondamentale: il SEV precisa infatti che «i 65 anni rappresentano per noi un limite invalicabile». Se flessibilizzazione deve essere, deve comportare una riduzione dell'età di pensionamento e non il suo innalzamento.

I nuovi modelli proposti dalle FFS comportano un aumento del lavoro, dato che il pensionamento anticipato dovrebbe essere riscattato tramite l'accumulo di ore supplementari o dei premi di fedeltà, oppure la

compensazione del pensionamento parziale anticipato con il prolungamento dell'attività per l'altra parte, per esempio sino a 67 anni. Uno dei modelli prevede infatti di lavorare al 60% dai 63 ai 67 anni, prestando quindi complessivamente il 40% dell'impegno annuo in più, per avere una «lieve riduzione della rendita». In un'inchiesta di un giornale romando, il 70% dei partecipanti hanno respinto questa proposta, dando un'ulteriore, chiara risposta alla campagna che le FFS stanno conducendo per innalzare l'età di pensionamento oltre i 65 anni.

pan.

al mittente

IL COMITATO IN BREVE

■ Il prossimo 21 settembre, i **sindacati indiranno una grande manifestazione a Berna**, per la quale vuole impegnarsi anche il SEV in favore di salari giusti e rendite sicure. Maggiori informazioni seguiranno a tempo debito, ma il Comitato ha invitato tutti a riservare la data!

■ Il Comitato ha approvato il **rapporto finale del progetto Turismo**, all'attenzione del congresso. Esso indica che il SEV ha saputo inserirsi in questo settore particolarmente delicato per il sindacato, senza tuttavia ottenere un completo successo. Tra gli aspetti positivi va notata la costituzione di rapporti tra le parti sociali e il migliora-

mento delle condizioni di lavoro. Nei quattro anni di durata, questo progetto ha permesso al SEV di farsi una buona reputazione nel settore e di porre le basi per un ulteriore progresso.

■ Il 1° luglio, il Consiglio federale metterà in vigore la **nuova legge sul personale federale**, che avrà conseguenze anche sul CCL FFS, dato che viene soppressa l'istanza di ricorso interna. Le FFS hanno assicurato che tutte le decisioni Toco verranno emesse entro fine giugno, per cui seguiranno la procedura attuale. Il cambiamento di legge creerà una disparità di trattamento tra il personale FFS e quello di FFS Cargo,

dato che il CCL di quest'ultima riprende le disposizioni della legge attuale, non più applicabili al personale FFS. Le FFS faranno un'informazione in merito. Dal canto suo, il SEV vuole ripristinare la parità di trattamento nelle trattative per il nuovo CCL.

■ Il SEV richiama le sue sezioni e sottofederazioni alle **regole basilari della gestione finanziaria**, ricordando anche che i diritti di firma per i vari conti devono essere regolati in modo chiaro e le revisioni dei conti affidate a persone indipendenti o a istanze competenti.

Gaggiolo capolinea?



Nuove, e se possibile, più importanti difficoltà per il tratto italiano della nuova linea Mendrisio-Varese (nella foto presso Genestrerio). La ICS, incaricata dei lavori, ha infatti annunciato la volontà di chiudere il cantiere in Italia il prossimo 31 maggio. Le cause sarebbero da ricercare nell'impossibilità di deporre il materiale di scavo, contaminato da arsenico naturale. Era stata individuata una cava dismessa, il cui terreno risulta però contaminato da idrocarburi e necessita quindi a sua volta di una bonifica preventiva. La messa in esercizio per il cambiamento d'orario a dicembre 2014 appare quindi sempre più in dubbio.

IL COLORE DEI SOLDI

DI FABRIZIO FAZIOLI

Il patto sociale

Un vero patto sociale non fu mai scritto. Né in una carta sottoscritta dalle parti, né in una legge, tanto meno in un editto vincolante. Nemmeno era da pronunciare il patto sociale. Jean-Jacques Rousseau aveva teorizzato sin dal 1762 «un contratto sociale», partendo dall'assunto che l'uomo è nato libero ma ovunque si trova in catene. C'era tuttavia nel suo disegno, come per ogni nuova idea, una visione piuttosto utopistica perché il contratto sociale doveva contare sulla volontà dei singoli. La benevolenza dei potenti e del legislatore ci metteva la sua parte, ma solo quel tanto che bastava per non rompere i solidi equilibri politici e sociali.

Oggi le cose non è che siano cambiate molto, se non per il potere della maggioranza in uno Stato democratico, che però è spesso travisato nell'erodere rapporti di forza, quando addirittura non è abusivamente cancellato. Nemmeno i trent'anni buoni del secondo dopoguerra furono il frutto di un accordo sociale, bensì un'inattesa scorpacciata di crescita, di benessere e di inflazione che andavano tutti nella stessa direzione e che a tutti beneficiava per effetto distributivo.

Il capitale aveva bisogno di manodopera abbondante, a tal punto da ricorrere all'immigrazione di massa non qualificata per compensare la scarsità di manodopera nazionale. Era pure necessaria una vasta diffusione del potere d'acquisto per assorbire la produzione e la produttività fortemente in crescita. Lo Stato sociale da parte sua non faceva altro che oliare e assicurare perennità al sistema. Finché come d'incanto le cose mutarono con la prima crisi del petrolio degli anni Settanta. La sovrabbondanza consentì senza troppi patemi il drastico ridimensionamento degli attivi, tanto più che fu addossato prevalentemente sul conto degli stranieri.

Nessuno s'immaginava che di lì a poco il benessere si sarebbe trasformato in stenti, una sorta di rovescio dei valori: disoccupazione, precarietà, minori prestazioni sociali. Strano a dirsi, nelle stanze dell'Unione europea è di moda parlare di patto: patto di convergenza, patto di stabilità e di crescita, patto di stabilità di bilancio, imposti agli stati come fossero irrinunciabili in nome dell'austerità. Ancora una volta il patto sociale non è nemmeno contemplato, persino è bandito del frasario europeo.



Presentato lo studio sul centro di competenze alle OBE

Prospettive confermate

La società BDO ha presentato il suo studio sul centro di competenze alle Officine di Bellinzona, svolto su incarico del Consiglio di Stato.

Costituire un centro di competenze in materia di trasporto e mobilità ferroviaria presso le Officine di Bellinzona non solo è possibile, ma rappresenta una possibilità concreta per rilanciare e consolidare l'attività di questa importantissima struttura, integrando una rete di competenze presenti nel cantone. In estrema sintesi, le conclusioni dello studio presentato venerdì 10 maggio dal direttore della BDO e granconsigliere Christian Vitta, potrebbero essere riassunte così. La BDO ha infatti individuato buone prospettive per una struttura che coinvolgerebbe



Lo studio conferma prospettive interessanti per le Officine.

diversi attori, quali istituti di formazione, ditte private, sindacati, enti pubblici, oltre evidentemente alle FFS, che ruoterebbero attorno alle Officine. Essi verrebbero riuniti in una fondazione, i cui costi di funzionamento sono stati stimati in 500 000 franchi l'anno, coperti dal cantone tramite i fondi per la politica regionale. Le prossime settimane dovrebbero quindi essere dedicate ai

preparativi per la costituzione della fusione: verifica della disponibilità delle varie parti tramite la sottoscrizione di una convenzione vincolante, definizione della partecipazione al capitale della fondazione ed elaborazione dello statuto. Si tratta, come indicato dal direttore della Divisione economia del DFE, Stefano Rizzi, di una fase delicata, in quanto costituisce la concretizzazione

delle intenzioni sin qui espresse. «Ora si tratta di passare dalle parole ai fatti» ha sottolineato anche la consigliera di Stato Laura Sadis.

Transizione delicata

L'altro aspetto estremamente delicato è stato riconosciuto nella fase di transizione e di implementazione del centro di competenze, durante la quale le FFS avranno un ruolo centrale, in quanto dovranno dimostrare di credere nel futuro del centro di competenze assicurando i volumi di lavoro necessari per farlo decollare. Un paio di mesi fa, FFS e cantone avevano sottoscritto un «memorandum» in cui statuivano il reciproco impegno, ma il disegno del centro di competenze che ne scaturiva ricalca solo in parte il progetto illustrato dallo studio. Le FFS non erano presenti alla conferenza stampa di

presentazione e sino ad oggi non hanno commentato lo studio presentato, per cui vi sono ancora delle ombre sul cammino del centro di competenze.

Per i rappresentanti del personale, lo studio costituisce comunque un passo importante nella buona direzione, al quale dovranno però seguirne molti altri, con tutti gli attori che camminano in cordata, puntando alla stessa vetta.

Solo così sarà possibile concretizzare l'auspicio della signora Sadis, che nel 2014, quando le Officine festeggeranno i 130 anni di attività, possano trovare un dono speciale che assicuri buone prospettive.

Pietro Gianoli

Il SEV vi invita a firmare l'iniziativa – Difendiamo e rafforziamo le prestazioni negli ospedali pubblici

«Giù le mani dagli ospedali»

La prossima pianificazione ospedaliera (2015) dovrà decidere quali reparti e quali prestazioni entreranno a farvi parte, attraverso la consueta trattativa che fissa, ospedale per ospedale (pubblico e privato), la presenza di reparti di cure e la loro dimensione (numero di letti).

L'attuale legislazione non dà alcuna garanzia che queste prestazioni e reparti continuino ad essere ancorati negli ospedali pubblici. L'iniziativa si prefigge quindi di impedire che alcuni ospedali regionali vengano di fatto declassati, diventando ospedali di «serie B». L'iniziativa «Giù le mani dagli ospedali» vuole, quale primo obiettivo, garantire che alcuni reparti e prestazioni di base importanti anche in futuro vengano garantiti nelle principali strutture ospedaliere pubbliche del Cantone. In particolare chiede che i seguenti re-



Gli ospedali regionali, qui quello di Mendrisio, non devono diventare di serie B.

parti continuino a rimanere nei quattro ospedali regionali (Mendrisio, Lugano, Bellinzona e Locarno):

- medicina interna
 - chirurgia
 - pediatria
 - ginecologia
 - ostetricia
 - terapia intensiva certificata dalla società svizzera di medicina intensiva.
- Ma vi è un altro problema che si affac-

cia con sempre maggiore urgenza. La necessità di poter disporre di cure ambulatoriali di qualità, al di fuori del ricovero ospedaliero e dell'offerta dei medici privati, ai quali i pazienti possono rivolgersi in ogni momento e durante tutto il giorno con orari prolungati. Oggi questa funzione è in parte offerta dal pronto soccorso: l'aumento impressionante del numero delle loro visite si spiega solo con il fatto che essi svolgono

no, comunque, una funzione necessaria, corrispondente ad un bisogno sociale che esiste. D'altronde il fatto che, per iniziativa di gruppi di medici, simili strutture comincino a svilupparsi con successo sul territorio è la dimostrazione che corrispondono ad una necessità. Per questo l'iniziativa chiede anche che negli ospedali regionali e negli ospedali di zona venga organizzato, nell'ambito del servizio di emergenza e pronto soccorso o in forma separata, un servizio ambulatoriale di medicina generale al quale ogni persona ha il diritto di rivolgersi in qualsiasi momento.

Allcom

All'interno di questo numero di *contatto.sev* trovate la cartolina preaffrancata che vi chiediamo di firmare e, se possibile di far firmare da famigliari e conoscenti e di voler spedire entro il 31 maggio 2013.

Assemblea del personale di BLS Cargo – Bilancio intermedio delle trattative in corso con il sindacato

«Ora vogliamo fatti concreti»

Presenti, come sempre, numerosi. I dipendenti di BLS Cargo seguono attentamente gli sviluppi delle trattative tra il SEV e i vertici aziendali, impegnati ad individuare soluzioni concrete per fare fronte alla drastica riduzione del personale dopo che BLS ha perso il contratto con la DB per il trasporto merci sul Gottardo.

L'assemblea di domenica 19 maggio è stata molto chiara: «L'azienda deve assumersi fino in fondo le proprie responsabilità e tenere presente che stiamo tutti lavorando in un clima di incertezza e precarietà. Malgrado queste condizioni, continuiamo a lavorare con la massima professionalità». All'incontro di domenica 19 maggio a Bellinzona, c'erano anche la vicepresidente del SEV Barbara Spalinger e il responsabile delle trattative

Jérôme Hayoz. Una presenza costante molto apprezzata dal personale, che può anche contare su una sezione, la LPV Ticino (presenti il presidente Massimo Piccioli e il vice Thomas Giedemann), con solide radici nel terreno.

Il sindacalista Angelo Stroppini, membro della delegazione delle trattative, ha fatto il punto della situazione, ricordando che la prima mossa del SEV è stata quella di contrastare i licenziamenti, convinto che l'elaborazione di un piano sociale debba essere solo un passo successivo. «Finora le trattative si sono svolte in un clima positivo e costruttivo. Ma è chiaro – ha spiegato Stroppini – che più ci avviciniamo alla puntuale difesa dei diritti dei lavoratori, con rivendicazioni precise che presuppongono chiari impegni finanziari da parte dell'azienda, maggiori sono e saranno i punti di frizione tra le parti».

I dipendenti chiedono ai sindacati di essere rappresentati anche per quanto riguarda la

gestione del fondo di soccorso, che figura nel catalogo delle trattative e che non potrà essere lasciato unicamente nelle mani dell'azienda.

In questa prima fase di trattativa, la BLS ha confermato di mantenere il deposito di Chiasso e di essere interessata a rimanere attiva nel trasporto merci sull'asse del Gottardo, che nel 2016 dovrebbe registrare un aumento. In quest'ottica – che potrebbe avere influenze positive sul fabbisogno di macchinisti e di personale di terra – l'azienda si impegna a cercare traffico. E ci mancherebbe altro.

«Dalla situazione attuale all'orizzonte temporale del 2016 – ha sottolineato Stroppini – il nostro compito è dunque quello di individuare misure che consentano il traghetamento del personale fino al pensionamento o fino ad un nuovo reinserimento professionale, per limitare al massimo i licenziamenti. Per i macchinisti le alternative sono oggettivamente più numerose, FFS Cargo ci ha



Il SEV chiede congrue risorse finanziarie per far fronte alla crisi.

infatti confermato di avere bisogno di macchinisti. Alcune buone carte da giocare ci sono tuttavia anche per il personale di terra, che svolge compiti di sicurezza importantissimi. Non mancheremo di precisarlo alla consigliera federale Doris Leuthard in occasione dell'imminente congresso del SEV. Siamo e saremo contrari a flessioni per quanto riguarda la sicurezza dei treni, su cui abbiamo buoni argomenti».

Il SEV, facendo proprie le richieste del personale, si batterà anche a livello di formazione

e riorientamento professionale, rivendicando una serie di misure fiancheggiatrici (in parte già riconosciute dalla BLS) da estendere anche a chi è alla ricerca di lavoro. Sul tavolo delle trattative anche la questione delle compensazioni finanziarie. «Per quanto riguarda il piano sociale vogliamo fatti concreti e soprattutto congrue risorse finanziarie. Il vero confronto – ha concluso Stroppini – comincia adesso».

Françoise Gehring

«La legislazione svizzera viola i diritti sindacali». Ne è convinto il sindacato VPOD che venerdì 12 aprile ha inoltrato all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) una denuncia contro la Svizzera per violazione del diritto di sciopero. In Svizzera il diritto di sciopero è garantito dall'articolo 28 della Costituzione federale e la Svizzera ha in oltre ratificato due convenzioni dell'OIL sui diritti sindacali, impegnandosi a rispettarli.

La denuncia della VPOD riguarda il caso dell'ospedale La Providence, dove il diritto di sciopero è stato messo in discussione con un'inedita violenza. Come si ricorderà i/le dipendenti dell'ospedale avevano avviato uno sciopero alla fine del 2012 per conservare il contratto collettivo di lavoro, messo in discussione dal datore di lavoro. Il quale è subito passato alle minacce: «Se an-

La VPOD ha denunciato la Svizzera all'OIL

Diritti sindacali negati



date avanti così vi licenziamo in tronco». Nel mese di febbraio del 2013, il gruppo Genolier Swiss Medical Network è passato agli atti con 22 dipendenti ancora in sciopero. Per la VPOD e per l'Unione sindacale svizzera (USS), il diritto di sciopero è stato manifestamente

violato. L'azione della VPOD presso l'OIL è pertanto legittima. Già nel 2003 l'USS aveva inoltrato una denuncia a causa della lacunosa protezione contro i licenziamenti antisindacali. Secondo l'USS la Svizzera non garantisce una sufficiente protezione a militanti, fiducia-

ri, delegati/e sindacali e membri di commissioni aziendali e del personale. Per il loro impegno e lavoro nei confronti di colleghe e colleghi, alcuni di essi sono stati vittime di licenziamenti antisindacali. Nonostante l'OIL abbia pregato le autorità politiche elvetiche di adeguarsi al diritto internazionale, la Svizzera ha fatto orecchie da mercante.

Manifestazione di solidarietà il primo giugno a Ginevra

In seguito alla denuncia della VPOD la Svizzera, che ospita la sede dell'OIL, si trova nuovamente sul banco degli accusati. VPOD e USS non combatteranno solo con l'arsenale giuridico

l'attacco frontale al diritto di sciopero, ma anche con una manifestazione che si terrà sabato primo giugno a Ginevra. Una manifestazione di denuncia e di solidarietà con chi ha pagato lo sciopero con un licenziamento abusivo. Si tratta solo di garantire il diritto di sciopero e il rispetto dei CCL. Ossia due pilastri che sostengono la libertà sindacale. Secondo la Dichiarazione di Oslo, dove dall'8 all'11 aprile si è tenuta la conferenza europea dell'OIL, «tutti i paesi devono rispettare le norme dell'OIL anche in un contesto economico sempre più difficile». Tra le libertà da difendere senza compromessi, quelle di creare un sindacato, affidarsi a un sindacato e condurre trattative collettive. Lavoratori e lavoratrici devono essere soprattutto protetti dai licenziamenti antisindacali.

frg

Al congresso il presidente del SEV Giorgio Tuti illustrerà a Doris Leuthard quanto conta il personale



«Nei trasporti pubblici le persone sono decisive»

Personalità di spicco al prossimo congresso del SEV. Oltre alla consigliera federale Doris Leuthard, rappresentanti dei sindacati europei, il presidente dell'USS, uno storico e lo scrittore Peter Bichsel.

■ **contatto.sev:** La presenza della consigliera federale Doris Leuthard riveste un interesse mediatico. Quali le tue aspettative?

Giorgio Tuti: Sono sicuro che la presenza della nostra ministra dei trasporti sarà interessante, tenuto conto degli attuali problemi nel settore dei trasporti: dal quarto pacchetto ferroviario dell'Unione europea al raddoppio del San Gottardo,

dal futuro del trasporto merci al grande progetto FAIF (finanziamento e ampliamento dell'infrastruttura ferroviaria). Come sindacalisti/e illustreremo le condizioni di lavoro e il ruolo del personale nel trasporto pubblico alla presenza della ministra. Il trasporto pubblico è fatto da persone per le persone, il fattore umano è centrale e fondamentale per la qualità e la sicurezza nella pro-

duzione dei mezzi di trasporto pubblico.

■ **Ci sarà anche Ueli Stükelberger: che rapporti intrattiene il SEV con il direttore dell'Unione dei trasporti pubblici e delle funivie svizzere?**

Abbiamo un buon rapporto, anche se non abbiamo sempre la medesima posizione. Sarebbe strano se così fosse. Su un pun-

to siamo senz'altro d'accordo: vogliamo entrambi un buon trasporto pubblico. Lo si vede anche per il FAIF: in fin dei conti chiediamo risorse sufficienti per garantire lo sviluppo e la manutenzione della infrastruttura ferroviaria. Con le funivie svizzere abbiamo tuttavia sperimentato qualcosa che avrei preferito evitare: ci avevano dato per scontato che il progetto CCL sarebbe stato ben accolto dai datori di lavoro attivi sul terreno, ma forse i tempi non erano ancora maturi. Ora stiamo cercando di privilegiare prima una soluzione regionale per poi estenderla in tutta la Svizzera; l'idea è di proporre contratti di lavoro comuni che, in definitiva, migliorano tutto il settore.

■ **Anche il presidente dell'Unione sindacale svizzera Paul Rechsteiner non mancherà. Quale ruolo gioca il SEV all'interno dell'USS?**

In termini di numeri, il SEV è la seconda federazione sindacale dell'USS, che rappresenta il braccio politico del SEV. Giocare un ruolo di primo piano, è di vitale importanza per noi. Quando, nel 2009, sono stato eletto alla presidenza del SEV, ho subito rafforzato la presenza del nostro sindacato all'interno dell'USS, dove abbiamo lavorato sodo. Un solo esempio: la manifestazione del 2009 a Berna in difesa delle casse pensioni, è stata segnata da una forte mobilitazione da parte nostra. Il SEV si è fatto vedere e si è fat-

to sentire. Insieme all'USS abbiamo anche lanciato iniziative importanti come quella sul salario minimo e per l'AVSplus, per la quale siamo attivissimi nella raccolta delle firme. In questi ultimi quattro anni abbiamo contribuito all'impostazione dei temi sindacali e politici; abbiamo per esempio lanciato l'idea di una giornata sul servizio pubblico coinvolgendo i sindacati dell'USS. Sarà verosimilmente all'inizio del 2014. Il mio ruolo di vicepresidente dell'USS illustra bene l'importanza del SEV in seno all'organizzazione sindacale mantello.

■ **Ci sarà anche un rappresentante della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF). Quanto conta per il SEV?**

La dimensione europea svolge nel mondo dei trasporti un ruolo sempre più importante, poiché la Svizzera è legata all'Unione europea anche tramite gli accordi bilaterali nel settore dei trasporti terrestri. Anche se la Svizzera non fa parte dell'UE, è sottoposta all'impatto delle politiche e delle tendenze che si sviluppano a livello europeo. Ciò vale anche per il quarto pacchetto ferroviario. Pacchetto che contiene due punti che indebolirebbero il trasporto pubblico in Svizzera: la separazione tra esercizio e infrastruttura e la liberalizzazione totale del traffico viaggiatori, e in particolare il traffico a lunga percor-

«Ecco l'obiettivo della nostra politica contrattuale: CCL per tutti»

■ **contatto.sev:** Quali segnali il congresso del SEV vuole inviare all'esterno?

Giorgio Tuti: Il congresso discuterà e adotterà sei posizioni di orientamento che fungeranno da bussola per i prossimi anni a diversi livelli: sindacale, contrattuale e sociale. Rappresenteranno anche un sestante nel settore dei trasporti pubblici (svizzeri ed europei), della salute e della sicurezza. Mi auguro che le decisioni vengano prese dopo un buon dibattito. Segnali giungeranno anche da proposte, risoluzioni e discorsi.

■ **Rispetto all'ultimo congresso, ci sono cambiamenti strategici essenziali?**

A livello di politica europea e di trasporti qualcosa è cambiato, ma due anni sono un tempo relativamente breve. La

nostra missione principale è e sarà sempre garantire al nostro settore buone condizioni di lavoro, in particolare attraverso la rinegoziazione e l'ulteriore sviluppo di contratti collettivi di lavoro. L'obiettivo della nostra politica contrattuale è un CCL per tutti i/le dipendenti dei trasporti pubblici. Nel frattempo il SEV ha firmato circa 60 CCL a livello cantonale, regionale e nazionale. Sul piano contrattuale e delle condizioni di lavoro abbiamo così ottenuto una copertura complessiva relativamente buona. Ma il lavoro deve continuare, sempre e ancora. L'anno prossimo richiederà una particolare attenzione il rinnovo dei CCL di FFS e FFS Cargo. Dovremo tenere gli occhi aperti anche sul trasporto merci e i nuovi sviluppi, come la collaborazione tra FFS Cargo e DB Schenker Rail a spese della

BLS Cargo; il CCL per il settore del trasporto merci resta una priorità. Il nostro obiettivo è anche quello di assicurare a tutti/e i/le dipendenti del trasporto merci di poter lavorare sotto la tutela di un CCL.

■ **Sarà presentato anche il rapporto finale del progetto turismo. Come evolverà?**

Il progetto è stato completato, ma il nostro lavoro va avanti e viene integrato nel lavoro quotidiano. In quattro anni abbiamo ottenuto alcune cose e altre no. Per ora non è ancora realtà un CCL nazionale per tutto il settore delle funivie svizzere. Ma stiamo negoziando attualmente un contratto cantonale con la società «Bern Bergbahnen». La nostra presenza nel settore è stata comunque rafforzata.



Come ad ogni congresso sindacale, al presidente spetta anche il ruolo di relatore.

renza e il traffico regionale. È per questo che con le colleghe e i colleghi dell'ETF combatteremo il quarto pacchetto ferroviario. Siamo infatti fermamente convinti che per un buon trasporto pubblico non ci sia bisogno di concorrenza, bensì una maggiore cooperazione tra gli attori del trasporto pubblico, buone prestazioni, elevati standard di sicurezza e condizioni di lavoro dignitose. Siccome come presidente del SEV siedo nel comitato esecutivo dell'ETF, mi preme sottolineare l'importanza che ha per il SEV il dossier europeo dei trasporti pubblici e posizionare il SEV all'interno dell'organizzazione mantello europea.

■ **Lo storico Adrian Zimmermann presenterà la cronistoria del SEV dal 1970 al 2010. Perché il SEV l'ha commissionata?**

Da quando lavoro al SEV, mi ha sempre infastidito che la storia del sindacato si fermasse al 1969. Finora era disponibile una cronistoria dei primi 50 anni di vita. A parte la regolare

pubblicazione dei rapporti sociali, la storia del SEV si era fermata al 1969. Abbiamo così chiesto allo storico Adrian Zimmermann di riprendere il filo della storia dal 1970 fino al 2010. Non vedo l'ora di leggere il libro, che verrà offerto ai delegati e alle delegate al congresso. Lo si può anche acquistare dallo shop online del SEV a un prezzo ragionevole.

■ **Come è nata l'idea di invitare al congresso lo scrittore Peter Bichsel?**

Conosco Peter Bichsel da una vita, da quando alle elementari ho letto il famoso libro «Kindergeschichten». Più tardi ho imparato ad apprezzarlo anche come politico e attivista sindacale nel canton Soletta, da dove vengo e dove vivo. Insomma, abbastanza per stringere un'amicizia e coltivarla negli anni. Ecco, questa è la piccola storia all'origine dell'invito. Peter Bichsel non è solo uno scrittore brillante, ma anche una persona molto attiva politicamente. È un acuto osservatore della realtà ed è capace di ana-

lisi profonde e perspicaci, come pochi sanno fare. È anche un fedele utente del treno. Del resto il trasporto pubblico ce l'ha

nel sangue perché proviene da una famiglia di ferrovieri, a Olten. È specialmente conosciuto dal personale del treno. Atten-

do con grande interesse il suo intervento al congresso e me ne rallegro. E come me, molti altri.

Markus Fischer/trg

«Il reclutamento è così importante che deve sempre migliorare»

■ **contatto.sev: Da un profilo politico interno, che cosa ti aspetti dal congresso?**

Giorgio Tuti: Buone discussioni e decisioni che indicano al SEV la via per i prossimi anni. Ma sono anche importanti gli incontri personali e le conversazioni al di fuori del programma ufficiale.

■ **Nei prossimi due anni che cosa può fare meglio il SEV?**

In tutti i sindacati il reclutamento riveste un'importanza centrale, non solo per acquisire nuovi membri, ma anche per conservare gli effettivi. Un primo traguardo l'abbiamo raggiunto, per cui ringrazio tutte le sezioni e le sottosezioni. Ma il reclutamento è

così importante che dobbiamo fare sempre meglio. Questo è l'auspicio che rivolgo a tutti. Un alto grado di organizzazione sui posti di lavoro ha direttamente a che fare con la capacità di mobilitazione. E dovremo continuare a dimostrarlo anche in occasione, per esempio, del rinnovo del CCL di FFS e FFS Cargo.

■ **Come ti immagini il SEV tra dieci anni?**

Non dipenderà solo dal SEV, ma da tutto il contesto che sta cambiando. Dobbiamo senz'altro essere proattivi, ma come sindacato dobbiamo anche essere reattivi. Ritengo che il SEV farebbe bene a seguire la strada tracciata quattro anni fa: vogliamo rafforzarci al no-

stro interno per essere più forti verso l'esterno e concludere CCL di qualità. Per questo abbiamo bisogno di un buon grado di organizzazione, membri attivi e un elevato livello di competenza nelle nostre istanze operative, tanto a livello di politica dei trasporti, quanto a livello sindacale. Dobbiamo anche fare in modo che i nostri membri siano solidali non solo tra loro nelle varie aziende dei trasporti, ma anche con gli altri dipendenti. All'interno dell'USS cerchiamo la cooperazione con gli altri sindacati. Vogliamo insomma un SEV all'altezza delle future sfide che ci attendono.

Inchiesta sullo stress dei dipendenti FFS nelle officine di manutenzione

«Al SEV abbiamo notato che ci sono sempre più domande di assistenza giuridica provenienti dalle officine di manutenzione della Divisione viaggiatori»

Valérie Solano, segretaria sindacale SEV



Lo stress non è uguale tra un'officina e l'altra

Che cosa sta succedendo negli stabilimenti industriali FFS? La domanda se la sono posta i segretari sindacali del SEV, preoccupati dal crescente ricorso alla protezione giuridica da parte dei dipendenti delle officine FFS della Divisione viaggiatori. Il SEV ha dunque deciso di vederci chiaro.

Ha dunque avviato un'inchiesta per sapere in che modo questi lavoratori vivono le rispettive condizioni di lavoro. In base ai dati raccolti, risulta che nello stabilimento d'Yverdon-les-Bains il grado di stress cui sono sottoposti i dipendenti, è maggiore rispetto alla realtà verificata a Bienne.

Si tratta solo di un primo passo, perché il problema della sofferenza sul posto di lavoro va affrontato molto seriamente. E l'inchiesta sarà ulteriormente approfondita.

«Al SEV, con i miei colleghi segretari sindacali, ci siamo accorti che ci sono sempre più richieste di assistenza giuridica da parte dei dipendenti delle officine di manutenzione FFS della Divisione viaggiatori. Abbiamo dunque voluto sapere quali sono le cause di queste tensioni

sul lavoro. Abbiamo pertanto deciso di fare un sondaggio tramite un questionario che abbiamo diffuso sui posti di lavoro.

Valérie Solano, segretaria sindacale del SEV a Ginevra ha, in qualche modo, coordinato questa inchiesta. Christian Fankhauser, segretario sinda-

cale del SEV a Losanna, ha suggerito a Valérie di fare capo al metodo Karasek (vedi pagina 12), già ben sperimentato nel campo della sociologia e della medicina del lavoro quando si cerca di individuare le cause di stress sul lavoro. La distribuzione del questionario è stata effettuata nell'au-

tunno 2012, prevalentemente negli stabilimenti industriali di Basilea, Bienne, Olten e Yverdon-les-Bains.

«Non è stato facile, soprattutto a causa della reticenza da parte dei vertici di alcuni atelier. Dove invece i sindacati sono ben presenti con i fiduciari – ha spiegato Valérie Solano – le

cose sono andate meglio». Il segretario sindacale del SEV Jean-Pierre Etique è stato contattato dalla direzione delle officine di Yverdon-les-Bains, che gli ha espresso il proprio disaccordo sulla distribuzione del questionario al personale. Evidentemente a certi quadri delle FFS il principio di libertà di associazione e di partenariato sociale sono concetti non sempre ben accolti.

Il livello medio di stress del personale si attesta attorno al 23%

Nelle officine situazione allarmante

I dati scaturiti dall'inchiesta condotta in modo molto accurato dal SEV fanno suonare il campanello d'allarme sulle condizioni di lavoro del personale negli stabilimenti industriali.

L'inchiesta sullo stress è stata svolta dal SEV prevalentemente negli stabilimenti industriali di Basilea, Bienne, Olten e Yverdon-les-Bains, dove si effettua la manutenzione del materiale rotabile per conto della Divisione viaggiatori delle FFS. Alcuni questionari sono stati compilati anche presso il Centro di manutenzione di Ginevra.

Vi illustriamo il riassunto dei risultati co-

me è stato presentato dal SEV alla direzione delle risorse umane della Divisione viaggiatori.

Durante il primo trimestre di quest'anno, 262 dipendenti hanno risposto alle 26 domande contenute nel questionario. Ecco il quadro emerso dal sondaggio:

■ 35% dei dipendenti interpellati lavora in modo disteso (debole sollecitazione psicologica e forte latitudine decisionale, ossia poter scegliere il modo di procedere nel proprio lavoro);

■ 20% lavora in modo dinamico (forte sollecitazione psicologica e forte latitudine decisionale);

■ 22% lavora in modo passivo (debole sollecitazione psicologica e debole latitudine decisionale);

■ 23% lavora in uno stato di tensione o sotto stress (*Jobstrain*, forte sollecitazione psicologica e debole latitudine decisionale). I tre quarti di questi dipendenti confrontati con un'elevata tensione, ossia il 17% dell'insieme dei dipendenti FFS delle officine, vivono in condizioni di grande stress (*Isostrain*), in particolare anche a causa del debole supporto da parte dei responsabili e dei colleghi.

continua a pagina 12

Come in prigionia...

I risultati di questa indagine sono stati analizzati in collaborazione con i sociologi ginevrini Henning Atzamba e Jean-Marc Rinaldi.

«Sul piano dello stress, tra un'officina e l'altra e tra i lavoratori fissi e temporanei le cause dello stress sul posto di lavoro – spiega Jean-Marc Rinaldi – possono essere molteplici: competenze poco sfruttate, scarsi margini di manovra, pressioni, mancanza di sostegno da parte della gerarchia o persino da parte degli stessi colleghi». Il sociologo Jean-Marc Rinaldi ritiene che l'esito di questa indagine rappresenti «una cartina di tornasole



I dipendenti fissi sono sottoposti allo stress due volte di più rispetto ai lavoratori interinali.

che andrebbe ulteriormente approfondita, ma che già ora apre la strada ad interventi sociali». Una valutazione condivisa anche da Jean-Pierre Etique, per il quale non si tratta di fermarsi lì, poiché nelle officine di Yverdon-les-Bains vi è manifestamente un problema di sofferenza al lavoro: «Alcuni colleghi di Yverdon mi dicono che quando sono al lavoro si sentono come all'interno di una prigione. Tutto è iper-regolamentato e vi è un palese problema di comunicazione tra la gerarchia e la base. Discuteremo i risultati di questa indagine con i nostri colleghi delle officine e insieme vedremo quali azioni intraprendere».

Aiuto della Suva per approfondire l'inchiesta

Per Jürg Hurni, il segretario centrale che all'interno del SEV è titolare del dossier della Divisione viaggiatori, «c'è evidentemente un problema di gestione nelle officine dove i risultati sono cattivi». «La differenza tra lo stress percepito negli stabilimenti industriali d'Yverdon-les-Bains e quelli di Bienne – confessa Valérie So-

Officine di Bienne: 13% di stress tra i dipendenti



Gli stabilimenti industriali di Bienne occupano circa un centinaio di persone. Vi si effettua la riparazione e la revisione dei veicoli a trazione diesel e termica. Il tasso di stress è del 13%, mentre il tasso di impiegati che lavora in modo disteso raggiunge circa il 60%.

lano – ci preoccupa e ci interpellava. Va tuttavia menzionato che la Suva è pronta a finanzia-

re una nuova indagine molto più dettagliata, affinché possiamo intervenire in modo mi-

Officine di Yverdon: il tasso di stress raggiunge il 33%



Gli stabilimenti industriali d'Yverdon-les-Bains impiegano circa quattrocento persone. È il centro di competenza per la riparazione e la revisione delle locomotive. Il tasso di stress registrato dal questionario è del 33% e il tasso di coloro che lavorano in maniera distesa è del 22%.

rato laddove esiste il problema. In ultima analisi, lo scopo di tutta questa operazione è di

migliorare le condizioni di lavoro dei nostri colleghi».

Alberto Cherubini

Per il suo questionario il SEV ha usato il modello di Karasek

Un sistema di autovalutazione

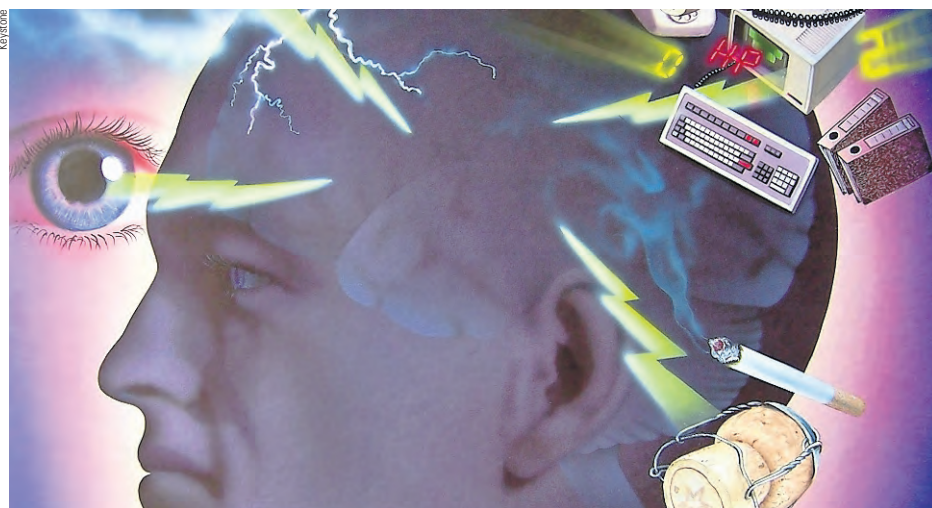
Nelle officine FFS il SEV ha diffuso il questionario di Robert Karasek*, il cui obiettivo è quello di cercare di valutare «il modo in cui il lavoratore vive il proprio lavoro mettendo l'accento su fattori psicosociali». Nella loro presentazione dei risultati del sondaggio, i sociologi Henning Atzamba e Jean-Marc Rinaldi hanno spiegato il metodo utilizzato per allestire il questionario e per analizzare i risultati: «il modello Karasek si basa sulla soggettiva autovalutazione da parte dell'individuo in relazione al suo stato di tensione psicologica sul posto di lavoro.

La letteratura scientifica ha messo in evidenza l'esistenza di un legame tra certe posizioni nel modello di Karasek e i

danni alla salute dei lavoratori».

Nella loro analisi, i due sociologi fanno riferimento a due termini inglesi: *Jobstrain* e *Isostrain*. *Jobstrain* è la combinazione di un margine decisionale ridotto e di una elevata esigenza psicologica (mole di lavoro da sbrigare, esigenze professionali ed elevati vincoli di tempo). *Isostrain* (iso = isolamento) cumula tutto ciò, ma per di più con uno scarso supporto sociale da parte della gerarchia e dei colleghi di lavoro. Situazioni di *Jobstrain* e di *Isostrain* generano uno stress professionale che può scatenare malattie cardiovascolari e disturbi muscoloscheletrici.

Oltre al danno alla salute, gli effetti dello stress sul lavoro



generano costi mostruosi. Margaret Graf, capo della divisione Lavoro e salute presso la Segreteria di Stato dell'economia (Seco), ha stimato in 10 miliar-

di di franchi all'anno i costi dello stress sul lavoro che gravano sull'economia svizzera.

AC

* Robert Karasek, sociologo e psicologo americano che nel 1979 ha concepito un questionario per misurare il livello di stress sul posto di lavoro.

segue da pagina 10

L'inchiesta è stata condotta in base a tre criteri

Lo scopo principale dell'inchiesta era prima di tutto quello di conoscere l'ampiezza dello stress professionale attraverso tre criteri: il tipo di contratto (impiego fisso o temporaneo), l'anzianità di servizio all'interno dell'azienda e la responsabilità. Questi sono i principali risultati emersi dal sondaggio del SEV:

■ I lavoratori temporanei assunti dalle agenzie di lavoro interinale sono due volte meno numerosi ad essere stressati sul luogo di lavoro (12%) rispetto agli impiegati fissi assunti dalle FFS (25%). A questo proposito è doveroso fare una distinzione tra interinali di cor-

ta durata e interinali che lavorano nelle officine da diversi anni. Nel nostro precedente dossier, consacrato ai lavoratori temporanei (cfr. *contatto.sev* numero 8), abbiamo denunciato il crescente ricorso, da parte delle FFS, ai temporanei, che restano al servizio in queste condizioni per diversi anni. Per troppi anni. Questi temporanei «di lunga durata» sono sottoposti a pesanti fattori di stress principalmente dovuti a condizioni di precarietà lavorativa e contrattuale: sono sempre sul chi vive e non possono pianificare la loro vita. Verosimilmente al questionario del SEV presso gli stabilimenti industriali della Divisione viaggiatori hanno risposto alcuni temporanei di corta durata; fattore che potrebbe essere la chiave di let-

tura dell'inferiore percezione dello stress. Il questionario, spiega Valérie Solano «verifica il legame tra la domanda psicologia e la latitudine decisio-

«Il 17 per cento dei dipendenti delle Ferrovie federali svizzere occupati nelle officine della Svizzera romanda, sono sottoposti a un carico e a situazioni di stress.»

nale. Appare evidente che i temporanei hanno una debole latitudine decisionale. Il lavoro è certamente duro come per i colleghi impiegati a tempo indeterminato, ma la responsabilità di quanto fanno incombe all'agenzia interinale e quindi si sentono meno coinvolti».

■ In seno alle FFS l'anzianità non è un criterio che ha un impatto sulla propensione al lavoro in situazione di stress.

Tuttavia i dipendenti che hanno un'anzianità di servizio presso le FFS tra i 4 e i 22 anni, sono più stressati (22%) rispetto alla fascia che si situa

tra i 0 e i 3 anni di servizio (11%). Per i lavoratori che sono alle dipendenze delle FFS da oltre 23 anni, il tasso è del 15%.

■ La maggioranza dei dipendenti con una responsabilità di gruppo, lavorano in condizioni di lavoro distese e dinamiche; sono dunque meno numerosi ad essere stressati (14%) rispetto ai loro subordinati (25%).

A Yverdon-les-Bains

più stressati rispetto a Bienne

I risultati dell'indagine hanno riservato una grande sorpresa, ossia la grande differenza tra le realtà lavorative di Yverdon e Bienne. Negli stabilimenti industriali di Yverdon-les-Bains, lo stress interessa il 33% dei dipendenti (mentre per il 22% non è così), mentre negli stabilimenti industriali di Bienne «solo», il 13% dei dipendenti è stressato, mentre il 60% lavora in situazione di distensione. A Olten il tasso di impiegati stressati raggiunge il 25%, mentre il 30% è disteso. A Basilea, infine, l'11% è stressato contro il 28% di chi lavora senza stress.

AC

Le rivendicazioni contro scandalose discriminazioni sulle spalle delle donne, sono pane quotidiano

Parità, oltre il Primo Maggio

«Salari più giusti, pensioni migliori». Lo slogan del Primo Maggio di quest'anno riassume bene una rivendicazione ancestrale delle donne: l'indipendenza finanziaria, condizione essenziale per la parità.

Un'AVS più forte e un salario minimo legale di 4 mila franchi al mese. Sono rivendicazioni essenziali, tanto più che sono proprio le donne ad essere confrontate con salari bassi e pensioni fragili. Nel 2000 hanno guadagnato 21% in meno rispetto agli uomini. Dieci anni dopo la differenza è ancora del 18%. Andando avanti di questo passo la parità salariale sarà raggiunta solo tra 66 anni. La metà del 18% è da imputare a differenze formative o ad anzianità di servizio, ma l'altra metà è una discriminazione diretta. Già quando entrano nella vita attiva, le donne guadagnano in media 461 franchi in meno al mese rispetto agli uomini. Tra i 50 e i 64/65 anni questa differenza sale a 1589 franchi. Ma perché tanta lentezza? Il fatto che siano le donne a dover rivendicare la parità salariale e l'assenza di reali

sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che violano la legge, complicano il cammino verso la parità. Ed è uno scandalo, tanto sindacale quanto sociale. Si tratta né più né meno di un dumping salariale illegale perché l'uguaglianza è scritta nella Costituzione.

I bassi salari sono molto diffusi, eppure in Svizzera è un problema sottovalutato. Un nuovo studio mostra che più di un lavoratore su dieci (da 430 000 a 500 000 le persone interessate) non guadagna abbastanza per vivere dignitosamente. Due terzi sono donne. I bassi salari sono uno dei maggiori problemi sociali in Svizzera. Con l'iniziativa sul salario minimo l'USS propone una buona soluzione; e 22 franchi all'ora non è chiedere troppo! Bassi salari, tra l'altro, per le donne significa anche ripercussioni sulle pensioni. Intanto i partiti borghesi insistono a voler peggiorare le pensioni, in particolare sulle spalle delle donne: aumento dell'età pensionabile a 65 anni e soppressione della vedovanza. Fintanto che la parità non sarà raggiunta e che l'articolo costituzionale sulla parità non sarà rispettato, l'aumento dell'età pensionabile non entra in linea di conto.

L'AVS è la sola previdenza di vecchiaia basata su un modello sociale. Ecco perché le donne sostengono l'iniziativa dell'USS AVSplus, che chiede l'aumento del 10% delle pensioni per tutti.

Del resto, tutte le misure menzionate andranno a beneficio di tutti, donne e uomini indistintamente. Poiché anche molti uomini guadagnano meno di 4000 franchi al mese e l'AVS è troppo bassa per poter

vivere in modo decoroso. Se finalmente le donne riceveranno un salario uguale per un lavoro di pari valore, migliorerà il reddito familiare. Ciò permetterà anche ai padri di pensare ad un tempo parziale per conciliare famiglia e lavoro. Vogliamo un buon lavoro per tutti. Vogliamo salari giusti, condizioni di lavoro compatibili con gli impegni familiari, una buona protezione della salute, una solida sicurezza sociale, il ri-

spetto dei diritti sindacali e una riduzione del tempo di lavoro. Noi donne esigiamo da tempo, ormai, che il tempo di lavoro sia ridotto. E ci battiamo anche per un congedo paternità degno di questo nome, quindi di almeno 8 settimane. Per queste rivendicazioni siamo in prima linea.

Barbara Amsler/frg

segretaria sindacale

delegata pari opportunità del SEV



Successo per il corso movendo «Lavorare con una clientela difficile», organizzato l'11 aprile e molto ben frequentato anche dai romandi grazie al servizio di traduzione di Fredy Imhof. Ad aprire la mattinata è stato il segretario centrale Jürg Hurni che ha illustrato le misure negoziate con le FFS, scaturite dopo una serie di aggressioni. La seconda parte della giornata è stata dedicata alle BAR; è spettato al presidente centrale Andreas Menet rispondere a una serie di domane, inerenti soprattutto i piani di servizio, per i quali sono stati fissati obiettivi a corto e medio termine. La maggioranza dei partecipanti ha tuttavia auspicato di poter decidere nuovamente da soli quando e dove lavorare

■ ZPV - La commissione centrale si china sulla Gestione del traffico A tu per tu con una clientela difficile

senza l'uniforme. È stato inoltre auspicato che i capi team possano comporre gruppi più grandi, rispetto a quelli attuali con 2 o 4 persone. Punti aggiunti alla lista delle pendenze della ZPV.

Per quanto riguarda le aggressioni, c'è una nuova impostazione sulla prevenzione e l'autodifesa. Il vicepresidente nazionale Pascal Fiscalini ha distribuito una *check-list*, già distribuita gli anni scorsi, e la cartolina per annunciare le aggressioni. Vanno inoltre sempre segnalati tramite ESI. La segretaria centrale ha intanto

allestito una lista dei casi su tutto il territorio nazionale.

Pochi giorni dopo, nella seduta del 18 aprile, la commissione centrale ha affrontato diverse questioni. È stato ricordato che tutte le sezioni hanno ricevuto l'info flash sulla «Situazione delle petizioni ZPV»; un documento importante per il legame tra la base della ZPV e i suoi organi interni, impegnati a fondo per risolvere i problemi della categoria. Una mancanza di rispetto è stata tuttavia ravvisata dalla parte della Gestione del traffico (VM) nel trattare le petizioni. La prossima

audizione sulla petizione riguardante il simulatore, si terrà il 20 giugno. Per quanto riguarda il cambiamento del nome sulla targhetta, si dovrà ancora lottare. In merito alle indennità per l'estero, per ottenere ragione sulla petizione si passerà per la via giuridica, poiché le FFS l'hanno respinta più volte con argomenti, dal nostro punto di vista, poco convincenti.

La commissione centrale si è chinata anche sulla campagna diffamante contro il personale treno apparsa su alcuni giornali. Temi caldi restano la situa-

zione nella valle del Reno e i treni speciali per i tifosi, che saranno al centro di un incontro con la direzione della gestione traffico. La ZPV raccomanda di lavorare sempre in due sui treni, anche di giorno, vista la recrudescenza dei casi di aggressione. Il responsabile della CoPe del personale treno, Walter Thomas, ha spiegato che ci sono ancora molti problemi con i distributori automatici. Sono in prova nuovi modelli di scarpe di sicurezza. Per quanto riguarda l'assemblea dei delegati (AD) del 22 maggio, essa dovrà pronunciarsi su 17 proposte, una risoluzione dell'AD e una del congresso. I documenti sono già stati inviati.

Janine Truttmann

Enthousiasme?

«Arriver à destination en toute sécurité – même en matière d'assurance.»



Conditions avantageuses pour les membres du SEV. Profitez dès maintenant d'intéressants rabais réservés aux membres.

Suite à la **Coopération du Syndicat du personnel des transports (SEV) et de Helvetia assurances**, vous bénéficiez en tant que membre du SEV des services d'un interlocuteur compétent pour toutes les questions liées à l'assurance et à la prévoyance.

Assurance clientèle privée

- À la conclusion d'une assurance clientèle privée Helvetia pour une durée de 5 ans (p. ex. assurance inventaire du ménage, responsabilité civile privée, bâtiment et/ou assistance), nous vous offrons la première prime annuelle.
- Si vous complétez votre contrat actuel par un produit supplémentaire (p.ex. assurance inventaire du ménage), nous vous offrons la première prime annuelle sur l'ensemble de la police. La seule condition est la conclusion d'un contrat d'une durée d'au moins cinq ans.

- Si vous combinez plusieurs produits, vous pouvez alors également profiter jusqu'à 10% de rabais de combinaison pour les années suivantes – qu'il s'agisse d'une nouvelle conclusion ou de l'extension d'un contrat existant.

Assurance véhicules à moteur

- Lors de la conclusion d'un contrat d'assurance véhicules à moteur pour une durée de cinq ans, vous bénéficiez en tant que nouveau client d'un rabais de 10% pendant toute durée du contrat.

Profitez des avantages très intéressants réservés aux membres. Pour tout renseignement les conseillers clients Helvetia SEV sont à votre disposition. Pour plus d'informations: www.helvetia.ch/fr/sev.

Colpi di diritto

Il valore della considerazione

La mancanza di certe premesse può portare conflitti e frustrazioni nella vita professionale.

Alcune riflessioni dettate dalla pratica, per una volta non legate ad un caso concreto.

Non c'è manuale di gestione del personale che non parli del valore della considerazione, della stima e dell'apprezzamento del personale. Ciò nonostante, molte persone si lamentano della mancanza di questa importante componente dei rapporti interpersonali. Perché?

Apprezzamento e lode non sono la stessa cosa. Una lode è senza dubbio un segno di apprezzamento, ma che deriva da una prestazione concreta, mentre l'apprezzamento è un sentimento più diffuso: essere consapevoli del fatto che l'azienda apprezzi il proprio valore. La considerazione può essere espressa con una lode, ma va al di là del complimento puntuale.

Percezioni diverse

Quando il CEO nel discorso della cena di fine anno ringrazia tutti i suoi collaboratori per l'impegno, vuole senz'altro esprimere il suo apprezzamento. Ma non è detto che questa volontà venga recepita in pieno, in quanto la maggior parte del personale, salvo forse nelle piccole aziende, è consapevole che il CEO non possa essere al corrente del valore delle prestazioni dei singoli. Quindi questa lode collettiva, in particolare laddove i legami tra i dipendenti non sono particolarmente marcati, non coinvolge i singoli, che l'ascoltano un po' come la predica a messa. Apprezzamento significa che chi lo esprime ha una reale e concreta considerazione della persona alla quale si rivolge ed in genere questa condizione è più facile da soddisfare da parte dei superiori diretti che dal CEO. La distanza gerarchica ri-

sulta infatti eccessiva, indipendentemente dalla sincerità con la quale il CEO si esprime. Una particolare eccezione può verificarsi se il CEO esprime apprezzamento per il suo personale nei confronti di terzi. Se il personale lo viene a sapere, è probabile che percepisca un senso di autentico apprezzamento.

È una questione di persone

Un apprezzamento concreto può essere espresso quando l'interlocutore si sente considerato come una persona e non solo per la funzione che ricopre. E questa è una delle difficoltà principali: è infatti normale che ci siano differenze nei rapporti tra le varie persone. La vita, anche quella professionale, è caratterizzata da simpatie ed antipatie e può quindi essere che un superiore apprezzi il lavoro svolto da una collaboratrice o un collaboratore, senza per questo che gli vada particolarmente a genio. Si tratta di una questione delicata: saper dividere le percezioni personali dalle valutazioni professionali, controllando i propri sentimenti. Un approccio che permette un rapporto improntato al reciproco rispetto è fondamentale per esprimere apprezzamento anche nei confronti di persone per le quali non vi è una particolare simpatia. In questi casi, si può verificare anche un fenomeno molto interessante: il collaboratore che sa di non avere un rapporto particolarmente stretto con il proprio superiore, può apprezzare la considerazione che gli viene espressa in modo anche maggiore rispetto a chi è magari amico del capo.

La considerazione è possibile

solo se ci si pone allo stesso livello

Come ci si può porre allo stesso livello in una gerarchia? Questa apparente contraddizione ha un'eccezione, fondamentale per l'espressione della considerazione e che riguarda il tono della comunicazione, che non può essere dettato dalla gerarchia, né dal fatto che il superiore ha il diritto di impartire disposizioni di lavoro e sulle modalità di svolgerlo. Vi è una regola basilare che permetterebbe di prevenire ogni possibile conflitto: il superiore si deve rivolgere al suo subalterno nello stesso tono che quest'ultimo

può adottare quando si rivolge a lui. Facciamo un esempio: il CEO che attraversa l'officina e che si ferma da un collaboratore per mettergli una mano sulle spalle e chiedergli in tono amichevole: «allora, Ali, come va? A casa tutti bene?» lo farà magari in tutta sincerità. È però probabile che il collega non percepisca apprezzamento, ma un'ingerenza nella sua sfera privata, oppure abbia la sensazione di una messa in scena di dubbio gusto. E questo semplicemente perché Ali non potrebbe mai permettersi di fare altrettanto con il CEO, che farebbe quindi meglio a rivolgersi ad Ali in altro modo. Una cordiale stretta di mano, accompagnata da un: «buongiorno signor Oeztürk, come va?» verrebbero probabilmente percepiti come un reale segno di considerazione.

In altre parole: il capo deve trattare il suo personale nello stesso modo in cui si aspetta di essere trattato da loro. Se lui si esprime in modo molto diretto, deve accettare che collaboratrici e collaboratori facciano altrettanto e queste premesse funzionano al di là e al di sopra di ogni rapporto e ogni livello gerarchico ed indipendentemente dalla qualità del rapporto personale. Ripetiamo che non si tratta qui di disposizioni di lavoro, che competono al superiore. Laddove sorgono però discussioni o conflitti in merito a queste disposizioni, il rispetto di questa regola è fondamentale per mantenere l'espressione e la percezioni di apprezzamento e di considerazione.

Assistenza giuridica SEV

wascosa

Die WASCOSA AG ist ein führendes Unternehmen im internationalen Bahntransport mit Sitz in Luzern. Zur Ergänzung unseres Teams suchen wir eine technisch orientierte und initiative Persönlichkeit wie Sie, als

Technische/r Sachbearbeiter/in Operations (m/w)

Ihre Aufgaben

In dieser vielseitigen Funktion befassen Sie sich schweremässig mit der Instandhaltung (Revisionen/Reparaturen) unserer Güterwagenflotte. Ihre Tätigkeiten umfassen:

- Koordination von Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten mit unseren Kunden
- Planen, beauftragen und überwachen der Instandhaltungsleistungen in Werkstätten
- Führen von Verhandlungen mit Werkstätten und Lieferanten
- Prüfen, kontieren und weiterbelasten von Rechnungen
- Datenpflege in unserem EDV-System
- Gelegentliches Durchführen von Produktaudits in Werkstätten

Ihr Profil

- Abgeschlossene technische Ausbildung, kaufmännische Weiterbildung erwünscht
- Erfahrung in der Instandhaltung von Güter- und Kesselwagen
- Deutsche Sprache, sowie mindestens eine Fremdsprache (FI) in Wort und Schrift
- Offen, kommunikativ, selbstständig, zielorientiert und stilsicher
- Verhandlungsgeschick, hohe Flexibilität und Belastbarkeit

Unser Angebot

Wir bieten Ihnen eine attraktive Herausforderung in einem dynamischen, internationalen Marktumfeld und einem Unternehmen mit starker Identität. Werden Sie Teil einer wachsenden Unternehmung in der selbständiges Arbeiten gross geschrieben wird. Eintritt ab sofort oder nach Vereinbarung.

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen inkl. Foto senden Sie bitte an:
WASCOSA AG, Domenica Bruno, Human Resources, hr@wascosa.ch

Quando la moda uccide

È trascorso ormai un mese dal terrificante crollo del Rana Plaza, il palazzo di Dacca, dove erano state affastellate, una sull'altra, sui 13 piani, gli ultimi dei quali abusivi, le diverse fabbriche tessili che assemblavano i capi di vestiario destinati ai grandi marchi occidentali. Dopo un lungo silenzio, della tragedia si è tornati a parlare solo perché è stata ritrovata viva una giovane dopo ben 17 giorni. Gli oltre mille cadaveri estratti dalle macerie (ma forse sono aumentati ancora) non «fanno» più notizia. È così. Inutile scandalizzarsi.

C'è piuttosto da chiedersi se questa tragedia rimarrà nella memoria collettiva, se sarà citata nei libri, come ad esempio lo è l'incendio della Triangle, a New York, del 1911, dove perirono 146 persone, in gran parte camiciaie di origine italiana ed est-europea, spesso appena adolescenti di 12-14 anni. È infatti a quel terribile rogo che, anche se erroneamente, si fa risalire l'origine della festa della donna, che si celebra l'8 marzo. Ricorrenza che in realtà nasce da una lunga serie di lotte femministe ed operaie già iniziate sulla fine del XIX secolo e sviluppatesi, in particolar modo negli Stati Uniti, nei primi due decenni del secolo scorso.

In un Bangladesh in piena rivolta per un'ecatombe che poteva, e doveva, essere evitata, sono già stati trovati e imprigionati i primi diretti responsabili, dal proprietario dell'edificio, ai funzionari che non avevano imposto la chiusura della stabile pericolante, ai direttori degli opifici che avevano costretto le donne al lavoro.

Ma gli altri, non meno responsabili, non verranno nemmeno perseguiti. Parlo delle prestigiose ditte che smerciano i loro preziosi abiti nei negozi di lusso di tutto il pianeta, abiti che in parte sono stati confezionati al Rana Plaza (ad esempio Benetton aveva cercato di smentire il proprio coinvolgimento, ma poi è stato sbugiardato da un ordine di consegna ritrovato fra le macerie) e in altri siti analoghi.

Dico corresponsabili in quanto nella loro quasi totalità non fanno niente per contribuire alla salvaguardia delle maestranze, a proteggerne la salute e la sicurezza della fatiscenti strutture in cui sono obbligate a lavorare. Questo anche se esistono società create a questo scopo che, con il versamento di piccole somme da parte delle ditte estere, effettuano controlli sistematici. Da notare che i capi di vestiario venduti nelle boutiques a prezzi esorbitanti vengono confezionati da operaie pagate nemmeno 1 franco al giorno. Spesso si dice che portando la produzione di certi manufatti nei Paesi del Terzo Mondo, specie in quelli più poveri, come è il Bangladesh, si aiutano quelle popolazioni che altrimenti non avrebbero lavoro, né da sfamarsi. Con 1 franco al giorno si garantisce solo un duplice risultato: la fame perenne da una parte e la ricchezza crescente dall'altra.



Mitarbeiter/in Fahrdienst und Verkauf (100%)

Der Bahnhof Worb Dorf ist der Startpunkt der S7 und dient als betrieblicher Übergangspunkt zur Depotwerkstätte Worboden. Im Weiteren obliegt ihm die Funktion einer Leitstelle für den fahrdienstlichen Teil der Linie 6 von BERNMOBIL. Im Verkauf weist er einen jährlichen Umsatz von mehr als 4 Mio. CHF aus.

Als Nachfolge für eine Mitarbeiterin, welche eine Familie gründet, suchen wir eine neue Kollegin oder einen Kollegen.

Ihr Aufgabenbereich:

Sie sind – gemeinsam mit einem eingespielten Team – mitverantwortlich für einen kundenorientierten Verkauf (PRISMA) mit dem Ziel, eine optimale Kundenzufriedenheit sowie die Jahresziele zu erreichen. In Zusammenarbeit mit der Verkehrsleitung von BERNMOBIL sorgen Sie ausserdem für einen sicheren und optimalen Fahrbetrieb auf der Linie 6.

Ihr Profil:

Sie verfügen über eine Ausbildung als Bahnbetriebsdisponent/in oder haben eine kaufmännische Ausbildung mit Zusatzmodul Fahrdienst in der öV-Branche (KVöV) absolviert. Als Allrounder haben Sie sehr gute Kenntnisse im schweizerischen und internationalen Verkaufsangebot. Im Fahrdienst sind Sie in der Lage, den Betrieb der Linie 6 sowie des Bahnhofes Worb Dorf sicher und den Vorschriften entsprechend zu führen. Auch in hektischen Phasen behalten Sie den Überblick und treffen die nötigen Dispositionen.

Wir bieten eine verantwortungsvolle, abwechslungsreiche und selbständige Tätigkeit in einem engagierten Umfeld. Für weitere Informationen steht Ihnen Hans Haldimann, Leiter Betriebsführung, Tel. 031 925 55 01, hans.haldimann@rbs.ch, gerne zur Verfügung. Wenn Sie sich angesprochen fühlen, richten Sie Ihre Bewerbung bitte an den Regionalverkehr Bern-Solothurn, Postfach 119, 3048 Worblaufen.

Regionalverkehr Bern-Solothurn – www.rbs.ch
Busbetrieb Solothurn und Umgebung – www.bs.ch

■ VPT – Comitato centrale a Davos

Parola d'ordine: reclutare per essere forti

Combattere le aggressioni, difendere il valore del servizio pubblico, essere attivi nel reclutamento al congresso: questi alcuni dei punti salienti affrontati dal comitato centrale.

È spettato all'attivissimo militante Peter Bernet inaugurare i lavori del Comitato centrale VPT, che si è tenuto a Davos dal 3 al 4 aprile. Dopo saluti e ringraziamenti, il presidente Gilbert D'Alessandro annuncia di volere mantenere il principio di far dirigere l'assemblea da un membro della Commissione centrale: «In questo modo posso ascoltare tutti e concentrarmi sugli interventi di/delle partecipanti». Le modifiche del regolamento di gestione, al centro di una serie di discussioni, sono state approvate. «Mi fa piacere – ha commentato D'Alessandro – perché il regolamento non è scolpito nel marmo e siccome la VPT ha uno spirito aperto, dobbiamo sempre essere disposti a migliorare la comprensione dei documenti che ci riguardano». Una parte importante è stata dedicata al capitolo aggressioni; le cartoline per annunciare dei casi sono state diffuse su tutto il territorio nazionale e sono il frutto del lavoro collet-



Peter Bernet e Gilbert D'Alessandro al Comitato SEV.

tivo di quattro sottofederazioni; una collaborazione molto importante per il SEV. Durante i lavori è stato fatto notare che tutti/e i/le dipendenti devono essere sensibilizzati: le aggressioni, tanto fisiche quanto verbali, sono semplicemente intollerabili e quindi ogni caso va denunciato.

Il valore del servizio pubblico

«Siamo pagati per rendere un servizio pubblico alla popolazione, non per essere insultati» è stato detto in sala. E sulla difesa del servizio pubblico il prossimo mese di settembre si terrà una manifestazione sotto l'egida dell'Unione sindacale svizzera. La VPT punta ad una partecipazione con almeno mille membri.

Un altro dei punti forti dei lavori è stato il reclutamento: dopo

un 2011 da incorniciare, il bilancio del 2012 può essere considerato soddisfacente. Tuttavia il numero di adesioni al SEV nel primo trimestre è in calo, anche se per quanto riguardata la VPT la media è buona. A pesare sul differenziale degli effettivi tra il 2011 e il 2012, sono senza dubbio i decessi, ma rimane il problema di fondo: mai abbassare la guardia quando si tratta di reclutare; è un impegno che deve essere costante. Quale supporto a questo importante compito, il SEV assumerà per un periodo determinato di due anni, due coaches al 60% per venire in aiuto in particolare alle sottofederazioni delle FFS. Se una ITC dovesse avere bisogno di supporto, potrà comunque farvi capo. Naturalmente i/le segretari/e sindacali, che

seguono le ITC rimangono a disposizione delle sezioni, a cui garantiscono il supporto. Il lavoro sindacale non manca mai, basti pensare al Comitato SEV che nel 2012 si è incontrato 10 volte, ha avallato 10 CCL e 40 proposte, di cui 2 della VPT.

I/le partecipanti si sono occupati anche di alcuni avvicendamenti. La vicepresidente Danièle Dachauer, ha deciso di andare in pensione alla fine del 2013 e per sostituirla il comitato centrale proporrà Ueli Müller (attualmente membro del comitato centrale) per garantire l'equilibrio linguistico. Ueli ha 44 anni e lavora come conducente di autobus presso STI; fa parte del SEV da 12 anni. Il comitato centrale raccomanda all'assemblea dei delegati l'elezione di Ueli Müller, che sarà senza dubbio un vicepresidente ideale.

Solidarietà e spirito battagliero

Altri avvicendamenti hanno interessato altre sezioni, come la partenza di Bruno Müller dalla presidenza del settore ferrovia per la fine dell'anno. Le diverse assemblee settoriali – Gatu, navigazione, pensionati – si sono svolte in buone condizioni, ponendo l'accento anche su temi di attualità: dalla polizia ferroviaria alla sicurezza, dalle cime per assicurare i battelli alla questioni di eredità. Preoc-

cupata per la situazione di BLS Cargo, la VPT ha indirizzato un messaggio di sostegno ai macchinisti, al presidente centrale della LPV, Urs Mächler e al segretario sindacale Jérôme Hayoz, titolare del dossier BLS. Una solidarietà, quella della VPT che travalica le frontiere nazionali: per difendere i colleghi rumeni del metrò di Bucarest, che passa in mani privati (Metrorex), la VPT ha scritto una lettera al primo ministro rumeno, al sindaco della capitale e ai vertici di Metrorex.

Non solo solidarietà, ma anche spirito battagliero e dinamismo: al congresso del SEV i delegati indosseranno una maglietta «Sì al servizio pubblico» e ogni qualvolta un/a relatore/trice dirà qualcosa che contrasta con le convinzioni sindacali, sventoleranno una bandiera rossa. Vediamo se questa idea troverà la luce verde del SEV. Insomma militanti pronti a difendere le loro rivendicazioni.

I lavori si sono conclusi dopo l'apprezzata relazione di Christian Florin, capo dell'infrastruttura delle ferrovie retiche. Resta un punto da derimere sulla scelta degli invitati: porte aperte ai pardoni o piuttosto ai rappresentanti dei sindacati?

René Tschanz/frg

Assemblea della sezione VPT Lugano TPL, FLP, SNL, ARL, AMSA

10 ore, stop alle aggressioni, AVS e altro ancora

Assolte le trattande statutarie, con l'approvazione dei conti, l'assemblea ha approfondito le numerose attività promosse dal SEV e dalla VPT.

Le relazioni del presidente Peter Bernet e del segretario SEV Pietro Gianolli hanno illustrato l'iniziativa AVSplus, promossa dall'USS e sostenuta dal SEV, la campagna per limitare a 10 ore i turni di servizio e la cartolina di annuncio delle aggressioni, lanciata unitamente alle



Un'assemblea molto attenta a tutto l'operato del sindacato.

sottofederazioni ZPV, LPV e SBV.

Gli autisti presenti hanno poi votato il collega Sacha Bernasconi come loro rappresentante diretto nella commissione del personale TPL e preso atto della candidatura degli altri due colleghi autisti Angelo Pasqualino e Michele Ponso e di Simone Matos quale rappresentante per la rimessa. gi

Passeggiata VPT Ticino

Peter Bernet ha invitato tutti i membri all'escursione offerta dalla VPT, che quest'anno visiterà la Matterhorn-Gotthard Bahn a Briga.

Una prima gita è fissata il 12 giugno e vi sarà un'ulteriore data in settembre. Informazioni e iscrizioni (entro il 30 maggio) direttamente a:

Peter Bernet, n. tel. 079 859 76 21.

Colonie dei sindacati USS

Turni in montagna a Rodi:

ragazzi/e da 6 (2007) a 13 anni (2000)

1° turno:

sabato 29 giugno – sabato 13 luglio

2° turno:

martedì 16 luglio – martedì 30 luglio

Sindacalizzati fr. 340.–, non sindacalizzati fr. 440.–

Turno al mare a Igea Marina:

ragazzi/e da 6 (2007) a 12 anni (2001):
da domenica 14 luglio a martedì 30 luglio

Sindacalizzati fr. 590.–, non sindacalizzati fr. 690.–

Per informazioni e/o iscrizione: Colonie dei Sindacati, viale Stazione 31, 6501 Bellinzona; tel. 091 826 35 77 – fax 091 826 31 92.

27 e 28 settembre

Zuchwil

USFS Tiro

44.mo campionato svizzero

Maggiori informazioni e iscrizioni presso: Franz Hurschler, via Carona 33, 6815 Melide
e-mail: franzhu@ticino.com
www.svse.ch

Campagna di reclutamento

Fino al 31 dicembre la VPT indice la seguente campagna di reclutamento con i seguenti premi:

da 4 a 5 nuovi membri*	50 franchi
da 6 a 8 nuovi membri*	100 franchi
da 9 a 12 nuovi membri*	300 franchi
da 13 a 16 nuovi membri	500 franchi
da 17 a 19 nuovi membri*	700 franchi
da 20 e più	1000 franchi



Gli importi verranno pagati con buoni Reka.

Per domande sulla campagna di reclutamento, mail: info@vpt-online.ch.

Nuovi membri* = data d'entrata al SEV membri VPT

PV Vallese

Escursione a Yvoire il 26 giugno 2013

La nostra escursione annuale si svolgerà il 26 giugno a Yvoire (lungo il lago Lemano, riva francese).

ATTENZIONE! Contrariamente a quanto indicato sul formulario d'iscrizione inviato, per esigenze del ristorante verrà servito unicamente il **menu a base di carne e le iscrizioni devono pervenire entro il 15 giugno.** Questa data va assolutamente rispettata. Eventuali iscrizioni che giungeranno più tardi verranno accettate unicamente su riserva. Il costo per il pasto e le bibite è di 30 euro per persona. Utilizzeremo il treno e il battello, con partenza da Briga alle 07.57,

Sion 08.37, Martigny 08.51, St-Maurice 08.29 (cambio a Aigle 09. 08), arrivo a Nyon alle 10.12. Segue un breve percorso a piedi di 15 minuti (eventualmente bus). Partenza del battello alle ore 11.00. Le informazioni per il ritorno verranno date durante il pranzo. Titolo di trasporto: abbonamento generale o carta FVP giornaliera. Non dimenticate la carta di identità! Vi attendiamo numerosi!

Per maggiori informazioni o iscrizioni, tel. 024 485 25 28 (M. Oberli).

M. Oberli, segretaria

VPV: vuole crescere!

Vorremo aumentare il numero di membri della nostra sottofederazione nell'ultimo anno della sua esistenza. Riproponiamo pertanto un concorso che, per permettere di consegnare il relativo premio ancora come VPV, durerà fino al 30 novembre.

Ecco i premi in palio:

1. un pernottamento per due persone in mezza pensione al Parkhotel Brenscino;
2. un biglietto per due persone da Interlaken al Jungfraujoch;
3. una cena per due persone in una località nei tuoi dintorni.

Comitato centrale VPV

Per le cooperative delle case di vacanza SEV un anno difficile

Il Comitato SEV adempie anche la funzione di assemblea dei delegati della cooperativa delle case di vacanze SEV (Ferienheimgenossenschaft FHG). Questa cooperativa è coproprietaria del Parkhotel Brenscino. Aroldo Cambi ha presentato i conti del 2012 che hanno chiuso nelle cifre rosse. Malgrado le competenze e il grande impegno, il direttore Martin Faes e tutto il suo staff, non hanno potuto arginare i danni causati dal franco forte e la diminuzione dei pernottamenti che colpisce tutto il settore alberghiero svizzero e in particolare quello ticinese. È stato lanciato un appello invitando i membri del SEV ad andare al Brenscino, dove quest'anno beneficiano di una riduzione del 30% per commemorare il centenario dell'albergo che si affaccia sul Lago Maggiore, in posizione incantevole. **AC**



IMPRESSUM

contatto.sev è il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV. Pubblicazione quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch.

Redazione: Peter Moor (caporedattore), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini Minotti, Henriette Schaffter.

Indirizzo della redazione: contatto.sev, casella postale, 6501 Bellinzona, e-mail: contatto@sev-online.ch, tel. 091 82501 15, fax 091 826 1945.

Tiratura: edizione italiana: 3712 copie; totale: 45451; certificata il 21.11.2012.

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Berna 6, e-mail: info@sev-online.ch, tel. 031 357 57 57, fax 031 357 57 58. Abbonamento annuale per i non affiliati: Fr. 40.–.

Pubblicità: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, e-mail: kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch.

Prestampa: AZ Medien, Aarau, www.azmedien.ch.

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch (azienda del gruppo AZ Medien AG).

ISSN 1662-8470

Prossima edizione: 6 giugno 2013.

Chiusura redazionale: giovedì 30 maggio alle 10.00.

CONDOGLIANZE

Al collega **Renato Colombini**, in lutto per il decesso della madre Ernestina presentiamo le nostre sincere condoglianze.

Sezione LPV Ticino

PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati
Gita in Franciacorta–Iseo, giovedì 6 giugno

La gita primaverile si presenta alquanto attraente, in Lombardia. La Franciacorta è una zona collinare situata tra Brescia e l'estremità meridionale del Lago d'Iseo. Il territorio cosparso di boschi è stato ultimamente trasformato con l'impianto di numerosi vigneti che ne caratterizzano la peculiarità. Arriveremo verso le 10:30 a Iseo, importante centro turistico sulla sponda sud-orientale dell'omonimo lago, in un ambiente a cavallo fra il lago e la collina, fra l'acqua e la terra, particolarmente evidenti nell'habitat della Riserva naturale Torbiere del Sebino. Avremo a disposizione un'ora e mezza per una passeggiata in riva al lago e per sorseggiare individualmente un aperitivo. Terminata la visita, partiremo verso Nigoline di Corte Franca (circa 8 km) per arrivare alle 12:30 all'Agriturismo Solive, situato in un paesaggio di straordinaria bellezza.

Qui vi saranno servite le seguenti pietanze: prosciutto crudo di Langhirano, salame pancetta e speck, insalatine varie della casa, torta calda, sfogliatine alla crema di formaggi, crostini al lardo, fagiolini saporiti, risotto al Franciacorta Brut D.O.C.G., pasta casereccia, ravioli alla Bresciana, sorbetto, roast beef con insalata fresca, arrosto di manzo alla Solive con polenta e patate al forno, scaglie di grana e noci, dolce della casa, caffè, corezione e bevande: Curtefranca rosso/bianco D.O.C., Franciacorta Brut D.O.C.G. (con il dolce) e acqua minerale.
Costo della gita: Fr. 70.- tutto compreso.

L'iscrizione dovrà pervenire **entro lunedì 27 maggio** a:
Biagino Gioli, Via i Fracc 3, 6513 Monte Carasso, tel. 091.825.85.83,
e-mail: biagino_gioli@hotmail.com

Orari

Leventina e Riviera

Airola Stazione	6:45
Rodi Colonia Von Mentlen	6:55
Faido Posta	7:00
Lavorgo	7:05
Bodio	7:15
Biasca Ponte Brenno	7:20
Biasca Centro (Gambrinus)	7:23
Biasca Stazione	7:25
Osogna Stazione	7:35
Claro Fermata Shell	7:38
Castione Rist. Meridiano	7:40
Chiasso Dogana Brogeda	8:30

Sopraceneri

Cadenazzo	7:00
Giubiasco, Mercato coperto	7:10
Giubiasco Casa Anziani	7:15
Bellinzona FFS	7:25
Bellinzona Denner	7:30
Bellinzona Via S. Gottardo 59	7:35
Chiasso Dogana Brogeda	8:30

Lugano/Ceresio – Basso Mendrisiotto

Lugano Cornaredo	
parcheeggio bus turistici	7:30
Melano Posta	7:45
Capolago P. Duttweiler	7:50
Mendrisio Stazione	7:55
Coldrerio Fermata AMSA Paese	8:05
Coldrerio Fermata AMSA Ideal	8:07
Balerna Fermata AMSA Piazza	8:10
Chiasso Ple. Chiesa	8:20
Chiasso P. Boffalora	8:25
Chiasso Dogana Brogeda	8:30

Fermate e orari sono provvisori e potranno subire modifiche a seconda delle iscrizioni.



ISCRIZIONE: gita Franciacorta–Iseo, giovedì 6 giugno 2013

Numero di persone che si iscrivono:

Cognome e nome:.....

Salita:..... N. tel.:.....

Ritagliare il tagliando e inviarlo all'indirizzo sopraindicato di Biagino Gioli.

A SPROPOSITO DI ...

DI ROBERTO DE ROBERTIS

... unanimità

Era già un anno che i servizi segreti statunitensi stavano organizzando gli esuli cubani per un'azione militare controrivoluzionaria, tesa a rovesciare il regime di Fidel Castro. Il neoeletto presidente Kennedy, appena due giorni dopo il suo insediamento alla Casa Bianca, venne a sapere dai servizi segreti di questo piano della CIA per invadere Cuba e, ai primi di aprile del '61, tenne l'incontro decisivo con i suoi consiglieri, che approvarono all'unanimità l'attacco. Ebbe luogo così il fantozziano sbarco nella Baia dei Porci di una brigata composta di un migliaio di esuli cubani anticastristi, che avrebbero dovuto giovare dell'appoggio della Marina dello zio Sam. Ma nulla andò come previsto. Il primo giorno nessuna nave di rifornimenti giunse a destinazione: le prime due vennero affondate dagli aerei cubani e le altre fecero un precipitoso «indietro tutta». Il giorno dopo quell'armata Brancaleone venne sbaragliata dall'esercito castrista e già il terzo giorno tutti i controrivoluzionari superstiti vennero fatti prigionieri di guerra. Fu il primo grande smacco internazionale dell'amministrazione Kennedy, che di lì a poco si sarebbe infognata anche nella Guerra del Vietnam, dopo lo storico discorso del giugno '61 in cui il giovane presidente aveva affermato: «Abbiamo un problema: rendere credibile la nostra potenza e il Vietnam è il posto giusto per farlo!» Ma com'è possibile che un piano così fallimentare come l'invasione di Cuba fosse stato approvato all'unanimità da un gruppo di esperti? Tanto per cominciare era stata tragicamente sottovalutata la pericolosità dell'aeronautica militare castrista. Inoltre erano state previste come riparo in caso di emergenza le montagne dell'Escambray, che stanno a ben 150 km dal luogo dello sbarco con in mezzo, oltretutto, una zona paludosa impossibile da attraversare. Eppure tutti i cervelloni riuniti da Kennedy quel giorno alla Casa Bianca approvarono il piano! Questo, secondo gli psicologi, è il classico esempio dell'effetto deleterio del pensiero di gruppo. Analizzando un'ampia casistica di fallimenti, si scopre un comune denominatore: i membri di un gruppo sviluppano uno «spirito di squadra», autoalimentando – senza rendersene conto – le loro stesse illusioni. Non solo, ma scatta anche il tranello del consenso, per cui anche chi non è d'accordo si trattiene dall'esprimere le proprie obiezioni per paura di fare la figura del rompiscatole «che rema contro», creandosi questo alibi morale e psicologico: «Se tutti la pensano in modo diverso da me, evidentemente sono io che mi sbaglio». D'altro canto, come diceva il per niente compianto Andreotti: «Non basta avere ragione: bisogna avere anche qualcuno che te la dia» e, nella logica del gruppo, il dissidente finisce sempre e inevitabilmente dalla parte del torto.

Dal 9 giugno, il Rheintal-Express avrà un piano in più, ma servizi in meno

Balzo di qualità... all'indietro

La clientela e il personale dovranno pagar cara l'introduzione dei nuovi treni regionali a due piani tra Coira e San Gallo. Questi circoleranno infatti senza personale treno e quindi senza assistenza ai passeggeri. In queste condizioni, è difficile parlare di miglioramento della qualità.

Il comunicato stampa delle FFS dell'8 maggio aveva definito i cambiamenti per il Rheintal-Express (Rex) un «balzo di qualità», lodando le quattro nuove composizioni che dal prossimo 9 giugno sostituiranno l'attuale materiale rotabile, vecchio di oltre 40 anni. Le FFS riferivano che queste composizioni di sei vetture a due piani, realizzate dalla Stadler Rail, sono molto ben accolte dalla clientela, risultando luminose ed accoglienti, grazie alla climatizzazione e alla facilità di accesso offerta dalle porte ampie e prive di scalini. Anche i tempi di percorrenza tra Coira e San Gallo sono destinati a dimi-



I nuovi treni offrono maggior comfort, ma circoleranno privi di assistenza da parte del personale.

re di 13 minuti, grazie alla velocità sino a 160 km/h. In inverno, il servizio sarà poi esteso sino a Wil.

Il rovescio della medaglia

Solo sulla seconda pagina del comunicato si trova una nota che appare quasi aggiunta per caso: «le nuove possibilità di licenziamento del treno e di informazione ai viaggiatori permetteranno ai nuovi treni di circolare privi di un accompagnamento sistematico. Attualmente, i treni sono accompagnati da personale incaricato del loro licenziamento» si pre-

cisa, come se il personale non sapesse fare altro...

Segue però un altro passaggio, a chiarire che la realtà è un'altra: «per garantire la sicurezza nei treni, le FFS con i cantoni committenti San Gallo e Grigioni hanno elaborato un concetto di sicurezza e controllo» che contempla il ricorso alla polizia dei trasporti, a videocamere e un sistema di allarme in servizio sulle 24 ore. Nei prossimi mesi, verrà inoltre presentato un progetto per il ristoro in questi treni.

Meno servizi e sicurezza per la clientela

Nel complesso, si è quindi ben lontani dal vantato «balzo di qualità». Clientela e personale devono compensare il maggior comfort tecnico e la riduzione dei tempi di viaggio con la soppressione dei servizi e dell'assistenza da parte del personale.

«I suoi 135 km faranno della linea Coira-Wil la più lunga percorsa da treni non accompagnati» commenta il presidente centrale della sottofederazione del personale treno ZPV, **Andreas Menet**, che abita nella regione. Da notare che, come

precisa lo stesso comunicato delle FFS, il 53% della clientela dei Rex sia composto da gente in viaggio di piacere, «tra i quali vi sono numerosi turisti con scarsa dimestichezza con i trasporti urbani». Menet prevede pertanto che vi saranno problemi, in primo luogo per la sicurezza, ma anche per il carico e scarico di bici, prestazione molto utilizzata su questa tratta.

Ne è consapevole anche la Consigliera agli Stati sangallese **Karin Keller-Sutter** (PLR): «la mia funzione precedente di direttrice del dipartimento della sicurezza pubblica mi ha permesso di constatare che su questa linea vi sono esigenze di sicurezza molto elevate» ha dichiarato al «St. Galler Tagblatt». Si è pertanto detta delusa dalla rinuncia all'accompagnamento dei treni, contro cui si è battuta a fianco dell'altro senatore di San Gallo Paul Rechsteiner (PS).

I cantoni hanno chiuso i cordoni della borsa

La «Südostschweiz» ha indicato che l'accompagnamento dei treni da parte di un agente costerebbe 2,8 milioni di franchi.

La metà di questa somma sarebbe a carico delle FFS, il 40% del canton San Gallo e il 10% del canton Grigioni, la cui quota aumenterebbe da 400 000 a 680 000 franchi. La soppressione dell'accompagnamento permette per contro di compensare l'aumento di spesa generato dal nuovo materiale rotabile. «In questo modo, il nuovo materiale rotabile viene di fatto pagato dalla soppressione dell'accompagnamento» precisa il segretario SEV **Jürg Hurni**, constatando come tutte le promesse dei cantoni e delle FFS di mantenere un accompagnamento anche limitato siano state disattese.

Il SEV non si arrende

«Continueremo ad insistere, assieme ai clienti, presso i parlamenti cantonali per l'accompagnamento dei treni Rex e contro il declassamento di questi treni da Interregio a Regio-Express non accompagnati» indica Hurni. Per questo, il SEV ha anche deciso di boicottare i festeggiamenti per l'introduzione dei nuovi treni.

Fi

Photomystère: «Dov'è stata scattata questa foto?»



La domanda di questa edizione è: «Dov'è stata scattata questa foto?»

Come partecipare al concorso entro mercoledì 29 maggio 2013:

inviando una cartolina postale con nome, cognome, indirizzo e soluzione a: SEV, Photomystère, casella postale, 3000 Berna 6;

per e-mail: inviando le stesse indicazioni della cartolina a mystere@sev-online.ch;

per internet: sul nostro sito www.sev-online.ch cliccare sul box «Photomystère» a destra sotto l'agenda e riempire il formulario con le indicazioni richieste.

Ogni volta sono in palio **40 fran-**

chi in buoni Reka, sorteggiati tra coloro che avranno dato la risposta esatta. Il nome della vincitrice o del vincitore sarà pubblicato sul numero successivo. Non verrà tenuta alcuna corrispondenza sul concorso. Le vie legali sono escluse.

Soluzione di *contatto.sev* n° 9: la foto riproduceva un dettaglio della statua nell'atrio della stazione di Chiasso «Italia e Svizzera» scolpita nel 1933 da Margherita Osswald-Toppi. Sul nostro sito «www.sev-online.ch» troverete un'altra foto esplicativa.

Il fortunato vincitore dei 40 franchi in buoni Reka è:

Enrico Jurietti, 6776 Piotta, membro sezione Bau/Lavori Ticino.