



Strategia sindacale

2018 - 2022



Indice

1	Strategia politica	3
1.1	Politica sociale	3
1.2	Servizio pubblico	7
1.3	Attuazione e organizzazione	13
1.4	Una bussola precisa per il controllo	14

1 Strategia politica

Come associazione del personale occupato nel servizio pubblico, le priorità politiche di transfair si concentrano soprattutto sulla struttura del settore e sulle condizioni di lavoro, in base alle quali viene offerto il servizio pubblico. Sia in ambito politico-

sociale sia per quel che concerne le questioni socio-politiche, transfair si occupa pertanto di temi che riguardano i trasporti, la comunicazione e l'Amministrazione pubblica.

1.1 Politica sociale

Affinché i lavoratori del servizio pubblico siano in grado di prestare un servizio affidabile, transfair rivendica dai partner sociali condizioni d'impiego moderne nei seguenti ambiti:

- condizioni di lavoro eque;
- pari opportunità;
- conciliabilità tra famiglia e professione;
- work life balance;
- possibilità di sviluppo e formazione continua;
- previdenza professionale;
- posti di lavoro sicuri, piano sociale e protezione dal licenziamento.

Condizioni di lavoro eque

Nell'interesse dei lavoratori, ci adoperiamo a favore di contratti collettivi di lavoro e normative attrattivi, equi e socialmente sostenibili. Durante le trattative salariali ci battiamo per salari equi.

Miriamo a condizioni di lavoro equivalenti nei confronti di tutti i nostri partner sociali. Ci adoperiamo affinché le condizioni di impiego rimangano a un livello equilibrato. Gli aspetti centrali della nostra linea guida sono l'equità e la sicurezza.

Ci adoperiamo per un mondo del lavoro che tenga conto delle esigenze di tutti i gruppi d'età e della loro situazione di vita. Sosteniamo l'integrazione professionale di giovani adulti, affinché possano assumere responsabilità, ottenere il giusto riconoscimento e opportunità di sviluppo. Nel campo d'applicazione dei diversi contratti, le persone attive a tempo parziale devono essere trattate, in proporzione al loro tasso d'occupazione, alle stesse condizioni del personale assunto a tempo pieno. Per aumentare la sicurezza dei posti di lavoro delle persone più anziane, ci battiamo a favore di opportunità di formazione continua per contrastare la dequalificazione.

Il mondo del lavoro è in evoluzione: i lavoratori devono essere sempre più disposti alla mobilità, prepararsi a nuove costellazioni lavorative ed essere quasi in ogni momento reperibili. Tutto questo non fa altro che aumentare la pressione, sia a livello psichico che in termini di tempo. Grazie al nostro impegno, vogliamo adottare contromisure adeguate ed elaborare soluzioni nel quadro del partenariato sociale per evitare che le nuove forme di lavoro portino a condizioni di impiego precarie.

Siamo determinati ad aumentare la soddisfazione in termini di stipendio e ci battiamo affinché lo sviluppo salariale sotto forma di aumenti generali possa tenere il passo con lo sviluppo economico. Nei casi in cui si prevedano solo aumenti a titolo individuale, rivendichiamo che lo sviluppo salariale individuale poggi su una verifica equa sulla base di caratteristiche di prestazione sia a livello qualitativo che quantitativo. Il sistema salariale basato sulle prestazioni deve inoltre prevedere un reale margine di manovra per ricompensare le prestazioni nonché regole trasparenti che spieghino come deve essere ripartita la somma salariale.

Ci impegniamo affinché siano garantite a livello legislativo sia le condizioni di lavoro in uso nel settore sia l'obbligo di negoziazione da parte dei partner sociali.

La digitalizzazione alimenta una nuova liberalizzazione, che mette i nostri partner sociali sempre più sotto pressione a causa delle offerte digitali e straniere. È pertanto fondamentale che le condizioni di lavoro in uso nel settore per i gestori indigeni e stranieri siano sancite per legge e applicate alle nuove forme di lavoro nei settori interessati. Altrimenti si corre il rischio di dumping salariale e sociale e di condizioni concorrenziali ineguali.

Vanno combattute le assunzioni temporanee ed esterne fino a quando terminano di mettere a rischio le condizioni di lavoro e i salari in uso nel settore. In altre parole: la concorrenza non deve svolgersi a discapito delle condizioni di lavoro. Misure d'accompagnamento efficaci devono essere in grado di imporre soprattutto nelle regioni di confine e nei mercati particolar-

mente esposti alla concorrenza condizioni di lavoro sicure ed eque. Solo se si sarà in grado di mantenere le condizioni di lavoro e i salari a un alto livello, questi due fattori potranno continuare a contribuire anche in futuro all'elevata concorrenzialità, a un elevato valore aggiunto e a uno sviluppo sostenibile in Svizzera.

Al fine di evitare il dumping salariale, il nostro auspicio è che i contratti da noi negoziati trovino un'applicazione il più ampia possibile e che siano dichiarati vincolanti.

Pari opportunità

Ci battiamo a favore di pari opportunità per tutti i lavoratori nel mercato del lavoro – sia in relazione alla parità salariale che alle opportunità di carriera – e ci opponiamo alle discriminazioni per motivi linguistici, di sesso, orientamento sessuale, disabilità, età e formazione.

Purtroppo, il principio costituzionale “stesso salario per stesso lavoro” non è ancora realtà: i salari delle donne sono tuttora inferiori rispetto a quelli degli uomini. Inoltre, le donne nelle posizioni di quadro sono tuttora sottorappresentate. Per garantire le pari opportunità, si rendono dunque necessari ulteriori sforzi.

Ci impegniamo affinché i salari versati dai nostri partner sociali siano sistematicamente e regolarmente sottoposti a verifica e che in caso di differenze salariali significative siano adottate misure vincolanti e ove opportuno anche sanzioni. Per realizzare le pari opportunità, ci impegniamo a favore di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti in caso di classificazioni e aumenti salariali, della presa in considerazione del volontariato e del lavoro familiare per la promozione della carriera e definizione dello sti-

pendio e della promozione del top- e job-sharing. Infine, facciamo tutto il possibile, affinché il lavoro a tempo parziale non si trasformi in un criterio letale per la carriera.

Conciliabilità tra famiglia e professione

Ci impegniamo per la conciliabilità di professione e famiglia e in modo particolare per la concessione di congedi parentali e di paternità, la custodia di bambini al di fuori e all'interno della famiglia e la possibilità di adeguare il tasso d'occupazione. Oltre a ciò, siamo a favore di impieghi a tempo parziale e del telelavoro per uomini e donne a tutti i livelli di funzione.

Chiediamo ai nostri partner sociali che promuovano le strutture per la custodia dei bambini e che istituiscano condizioni quadro adeguate per il periodo di allattamento e le necessarie assenze dovute alla custodia.

Per le persone che prestano cure ai congiunti è necessario cercare soluzioni nell'interesse dei lavoratori, ma anche della collettività, che garantiscano la conciliabilità del lavoro di cura con l'attività professionale. L'argomento deve essere riconosciuto dai partner sociali. Per il sostegno di lavoratori con congiunti bisognosi di cure sono indispensabili una consulenza individuale, modelli di lavoro flessibili, nonché fasi di riposo e un sostegno per quanto riguarda la propria rendita e la ricerca di lavoro.

transfair si impegna affinché gli stipendi minimi e i sistemi salariali tengano conto anche delle famiglie in cui è attiva una sola persona. Dal momento che il lavoro familiare non ottiene il giusto riconoscimento, è

importante che la politica e l'economia mettano attivamente a disposizione sul mercato del lavoro strumenti di reintegrazione appropriati. Altrettanto necessarie sono le misure per una migliore conciliabilità tra famiglia e professione che permettano ai lavoratori di rimanere attivi a livello professionale, senza dover rinunciare alla famiglia. Come un'opportunità in questo senso, vediamo chiare condizioni quadro per il telelavoro e adeguamenti alle possibilità di lavoro digitale.

Work life balance

Per mantenere l'efficienza sul posto di lavoro si rende necessario un sano equilibrio tra lavoro e tempo libero. transfair si impegna pertanto per modelli di tempo di lavoro che promuovono una compensazione tra tempo di lavoro, tempo libero e riposo. Nel migliore dei casi, a seconda dalle preferenze e dalla situazione di vita, la professione può essere svolta a tempo pieno o a tempo parziale – tutto questo a condizioni di lavoro equivalenti (p. es. in rapporto all'assicurazione sociale) e con una retribuzione appropriata.

La continua reperibilità e il lavoro mobile cambiano le attese e i comportamenti in seno alle aziende. Alla pressione di flessibilizzazione, che cambia sempre di più e in maniera sempre più rapida il lavoro e l'organizzazione, devono essere contrapposte misure preventive e di promozione della salute mirate. È giunto il momento che le imprese prestino maggiore attenzione a questo tema. Anche la rinuncia alla rilevazione del tempo di lavoro deve essere concessa solo in casi eccezionali e solo se accompagnata da un'efficace protezione del-

la salute e da una chiara definizione su ciò che si intende per reperibilità e tempo libero.

I cambiamenti dei profili professionali portano con sé nuovi o altri tipi di requisiti. La qualificazione non deve essere spostata al tempo libero.

Possibilità di sviluppo e formazione continua

Il mondo del lavoro è soggetto a continui cambiamenti. Il datore ha l'obbligo di fare in modo che i suoi lavoratori siano preparati a questi cambiamenti. Un perfezionamento continuo e mirato è essenziale affinché i collaboratori di qualsiasi età e livello gerarchico rimangano competitivi sul mercato del lavoro.

transfair è favorevole al progresso e allo sviluppo nelle aziende. Tuttavia, non è accettabile che a causa delle riorganizzazioni vadano perse le conoscenze accumulate e l'esperienza acquisita. Il prezzo del cambiamento non deve essere pagato solo dal personale. Soprattutto adesso, nell'era della digitalizzazione e dell'automatizzazione, è necessario lottare contro la dequalificazione. È inaccettabile che lo svolgimento di un'attività non apra ulteriori porte o che a causa dei cambiamenti in seno all'azienda il lavoratore finisca in un vicolo cieco. I corsi di perfezionamento costruiscono ponti per la sicurezza professionale di ogni singolo individuo e contribuiscono di conseguenza a rafforzare il mercato del lavoro elvetico. Nel quadro della trasformazione dei profili professionali, i collaboratori e i loro rappresentanti devono essere coinvolti sin dall'inizio. Inol-

tre, occorre mirare a una rivalorizzazione dei suddetti profili.

Previdenza professionale

Ci impegniamo a favore di una politica di previdenza sostenibile e un'appropriata corresponsione degli interessi sui capitali di risparmio. Le rendite non devono essere garantite soltanto oggi, ma anche domani. Tra le sfide che saremo chiamati ad affrontare non figurano unicamente le rendite basse e le crescenti aspettative di vita, ma anche temi quali il contratto tra le generazioni, i futuri cambiamenti demografici e la situazione dei lavoratori occupati a tempo parziale.

In caso di lacune a causa della perdita di posti di lavoro e pensionamenti forzati, insistiamo su un obbligo di assistenza del datore di lavoro. In altre parole: egli deve prendersi cura dei collaboratori più anziani e non mandarli avventatamente in prepensionamento o disoccupazione, ma aiutarli a garantire la loro competitività sul mercato del lavoro.

Nel caso in cui le basi tecniche siano sottoposte a modifica, durante le negoziazioni tra i partner sociali ci battiamo per soluzioni socialmente sostenibili che prevedano una partecipazione appropriata da parte del datore di lavoro, al fine di evitare perdite sulle rendite.

transfair vuole difendere i prepensionamenti e le rendite transitorie delle particolari categorie di personale.

Spesso, chi vuole prestare cure a un familiare è costretto a ridurre il suo tasso d'occupazione. Tuttavia, chi lo fa non solo

rinuncia al salario, ma anche ai contributi per la previdenza professionale. transfair si impegna a favore di soluzioni che consentano di mantenere la copertura LPP.

Posti di lavoro sicuri, piano sociale e protezione dal licenziamento

Teniamo conto della situazione economica, dei cambiamenti dei servizi in base alle esigenze dei clienti e della necessità di una sana crescita, apportando così un contributo alla tutela duratura degli impieghi. Il rischio imprenditoriale non può però essere trasferito dal datore di lavoro al collaboratore, ma incombe agli imprenditori e alla responsabilità sociale del datore di lavoro. In quanto a ciò, proprio in caso di cambiamenti riorganizzativi in seno alle aziende, le prestazioni statali dell'assicurazione contro la disoccupazione devono essere versate sussidiariamente. Precedentemente, il datore di lavoro aveva l'obbligo di mettere a disposizione un piano sociale che prevedesse prestazioni adeguate, affinché i collaboratori potessero affermarsi sul mercato del lavoro interno ed esterno per avere la possibilità, nel frattempo, di adempiere i

1.2 Servizio pubblico

Il servizio pubblico comprende un approvvigionamento di base definito dalla politica, comprendente beni e prestazioni di buona qualità, che devono essere accessibili a tutte le cerchie della popolazione e a tutte le regioni del Paese, alle stesse condizioni e a prezzi equi.

(Rapporto del Consiglio federale: "Il servizio universale nelle infrastrutture (servizio pubblico)", giugno 2004.)

propri obblighi (affitto, imposte, famiglia, ecc.).

Oltre al patto di occupazione e all'obbligo di assistenza, per transfair è fondamentale che adeguate condizioni quadro garantiscano ai collaboratori anziani di rimanere competitivi sul mercato del lavoro fino all'età pensionabile ordinaria. Le possibilità di formazione continua devono essere garantite fino all'età pensionabile e promosse in particolare per i collaboratori anziani. La protezione dal licenziamento deve essere adeguata alle esigenze di questi ultimi. Qualora, nonostante ciò, dovessero comunque verificarsi licenziamenti abusivi, non solo deve essere corrisposta un'indennità, ma anche imposto un mantenimento del posto di lavoro.

Le imprese devono fare in modo che i lavori e i compiti rimangano all'interno dell'azienda per evitare forme di lavoro precarie. I contratti di lavoro a tempo determinato e gli impieghi temporanei non devono diventare la regola. In particolare i contratti a catena sono inaccettabili.

Come definisce transfair il servizio pubblico?

Il servizio pubblico comprende diversi servizi e beni di buona qualità che costituiscono la colonna portante della vita sociale ed economica della Svizzera. Tra questi vi sono le offerte dei trasporti pubblici, degli operatori postali e delle telecomunicazioni così come dell'Amministrazione pubblica. Tra le attività cardine del servizio pubblico figurano anche la sanità, l'approvvigionamento idrico e di energia

elettrica e il settore dell'educazione. Un punto fondamentale a questo riguardo è che le prestazioni del servizio pubblico devono essere a disposizione di tutti i cittadini e di tutte le cittadine a un livello qualitativo di egual valore in tutte le regioni del paese.

Le seguenti caratteristiche di qualità dell'offerta del servizio pubblico sono centrali:

- l'accesso ai servizi deve essere garantito a tutta la popolazione. Ciò significa che le prestazioni del servizio pubblico devono essere a disposizione in tutto il paese e a tutte le cerchie della popolazione a prezzi accessibili.
- La continuità dei servizi deve essere garantita a lungo termine e in maniera sostenibile.
- Inoltre, le prestazioni del servizio pubblico non sono statiche, ma devono essere periodicamente adeguate agli sviluppi tecnologici, economici e sociali.
- Il servizio pubblico si contraddistingue per le persone che si impegnano con competenza per servizi di elevata qualità.
- Oltre a ciò, è necessario permettere una interazione da persona a persona.

Nel suo complesso, il servizio pubblico ricopre un'importanza centrale in Svizzera, in quanto costituisce la base per una società integra e consensuale e un'economia prospera in tutte le parti del paese. La coesione sociale viene promossa dall'abbattimento degli squilibri regionali. Grazie alla compensazione delle spese, essa garantisce a tutti un equo accesso ai

servizi ed equità a livello economico. Il servizio pubblico apporta in tal modo un importante contributo a uno sviluppo sostenibile, economico, sociale ed ecologico al servizio della società e dell'economia del paese.

È dunque fondamentale avere riguardo per il servizio pubblico. Per transfair l'uomo deve sempre essere al centro dell'attenzione, non solo come fruitore di servizi, ma anche come lavoratore occupato nel settore del servizio pubblico. Un'elevata qualità di prestazioni può infatti essere garantita solo nel caso in cui anche le condizioni di lavoro siano di una certa qualità. transfair si adopera pertanto con tutta la sua forza a favore dei diritti dei lavoratori occupati nel servizio pubblico. transfair è consapevole del fatto che le prestazioni del servizio pubblico non sono illimitate. Soprattutto per quanto riguarda i progetti di infrastruttura quali la rete ferroviaria dei trasporti pubblici, i costi crescono rapidamente a livelli astronomici. Occorre pertanto riflettere costantemente e in modo critico sulle spese e sull'utilità dell'offerta. Una partecipazione politica e democratica è essenziale. Per questo motivo, con il suo lavoro politico, transfair esercita il proprio influsso sul servizio pubblico e si impegna a favore di un servizio universale di qualità ed efficiente e di imprese pubbliche forti e competitive. transfair rispetta la libertà imprenditoriale nel quadro della strategia del proprietario. Tuttavia, dove vengono concesse libertà, devono anche essere posti dei limiti. Per questo motivo, si rendono necessarie condizioni quadro legali e un'autorità di regolazione indipendente dal proprietario che vigili

sull'applicazione delle condizioni d'impiego in uso nel settore.

Anche l'ambiente pone i suoi limiti. Le questioni concernenti la dispersione insediativa del paese e i costi di mobilità non devono rimanere inosservate. Tra i lavoratori e i datori di lavoro vengono infine stabiliti i limiti per permettere di creare un ambiente di lavoro socialmente sostenibile per le persone occupate nel servizio pubblico. Questi limiti e queste aree di tensione fanno parte dei compiti di cui transfair si occupa quotidianamente.

Sfide del servizio pubblico e delle persone ivi occupate

In un contesto economico e politico che mira a maggiore concorrenza e liberalizzazione, una sfida centrale di transfair è il mantenimento di condizioni di lavoro vantaggiose per i lavoratori. Le lotte concorrenziali non si possono fare sulle spalle del personale. transfair accompagna con attenzione le questioni politiche e garantisce che le importanti conquiste dello stato sociale elvetico non siano messe a rischio.

transfair solleva la questione dei limiti del servizio pubblico, tenendo conto delle condizioni quadro politico-sociali, macroeconomiche ed ecologiche e delle loro conseguenze. Occorre domandarsi quali servizi possano ancora essere finanziati e quale sia la loro qualità. Allo stesso tempo è lecito chiedersi quanto si possa risparmiare senza compromettere la qualità dei servizi.

Le regioni periferiche e montane dipendono fortemente dalla qualità del servizio pubblico. Il modello di successo Svizzera si

basa sul principio secondo il quale le prestazioni del servizio pubblico sono accessibili a tutte le cerchie della popolazione e a tutte le regioni del paese, alle stesse condizioni, in buona qualità e a prezzi equi. In questo modo si promuove la coesione nazionale e si creano i presupposti per una partecipazione allo sviluppo economico e tecnologico anche nelle regioni periferiche (zone montane e periferiche). Per questo motivo, la Confederazione e le sue imprese rappresentano importanti datori di lavoro nelle regioni periferiche e nelle agglomerazioni. Occorre garantire che in queste regioni non vadano persi i posti di lavoro. I partner sociali devono essere tempestivamente coinvolti nei processi decisionali in rapporto alle sedi e alle regioni.

transfair si oppone a un indebolimento del servizio pubblico causato da accordi sul commercio dei servizi internazionali come ad esempio il "TISA" (Trade in Services Agreement).

Sfide delle categorie di transfair

Categoria Comunicazione

La categoria Comunicazione è direttamente interessata dall'ineluttabile fenomeno della digitalizzazione. Al di là delle questioni legate alla ripartizione dei benefici derivanti dal lavoro, la sfida consiste nel ridefinire e nel salvaguardare i diritti dei lavoratori. Ciò deve avvenire in ogni caso partendo da un'offensiva a livello della formazione continua, necessaria e indispensabile per i lavoratori più anziani. Anche la protezione dei dati sta assumendo un'importanza sempre maggiore. È dunque necessario

introdurre delle garanzie anche in questo ambito.



A livello aziendale, aumenta il fenomeno dell'esternalizzazione di unità o di interi settori. Swisscom collabora sempre più con altre imprese e crea allo stesso tempo nuove filiali, le cui condizioni di lavoro restano al di sotto di quelle del gigante delle telecomunicazioni. I programmi di risparmio e di razionalizzazione continuano con, come corollario, la soppressione di numerosi impieghi. Spetta a transfair affrontare queste questioni con coraggio e determinazione. A ogni rinnovo di un contratto collettivo di lavoro, vengono analizzate l'evoluzione del mercato del lavoro, le tecnologie, le condizioni d'impiego, le esigenze del personale e il comportamento della clientela, al fine di adattare le nostre rivendicazioni a favore dei lavoratori. Infine, seguiamo con molta attenzione la situazione della cassa pensioni comPlan in rapporto all'insicurezza che prevale nel settore delle assicurazioni sociali e nel secondo pilastro. Il mondo del lavoro cambia e deve rimanere una forza propositiva per accompagnare i cambiamenti e sostenere il personale.

Categoria Trasporti pubblici

I trasporti pubblici, in qualità di importante settore del servizio pubblico, deve continuare a disporre anche in futuro di mezzi finanziari a sufficienza. L'aumento del traf-

fico nei prossimi anni nel trasporto viaggiatori e merci e l'addensamento del traffico su rotaia e su strada giustificano un ampliamento ben meditato delle infrastrutture di trasporto e richiedono i mezzi finanziari necessari alla manutenzione da parte della Confederazione.

Anche l'esercizio del traffico viaggiatori regionale può essere garantito soltanto a condizione che sia disponibile un finanziamento sufficiente da parte dei committenti, affinché le offerte possano essere garantite in modo sicuro, puntuale e soddisfacente nei confronti dei viaggiatori. transfair si batte a favore di questi finanziamenti a favore dei collaboratori e non da ultimo dei clienti.



Occorre impedire che a causa di liberalizzazioni forzate e un falso comportamento concorrenziale avvenga una divisione del sistema ferroviario elvetico ben funzionante o che a causa di un traffico a lunga distanza su strada troppo conveniente si possa fare cattivo uso degli investimenti di elevata qualità nelle infrastrutture. transfair continua a vedere il traffico merci su rotaia come un mandato di fornitura del servizio universale che deve essere garantito come compito primario da imprese di trasporto merci elvetiche. Così facendo ci adoperiamo a favore di trasporti pubblici efficienti che intendiamo promuovere come marchio di qualità elvetico, di cui bene-

faccia tutta la popolazione, primi fra tutti i collaboratori occupati nelle imprese di trasporto ai quali vogliamo garantire nei contratti collettivi di lavoro o negli accordi condizioni d'impiego e prestazioni sociali esemplari e sostenibili. Esempio deve anche essere lo sviluppo del personale ferroviario di tutti i gruppi d'età e a tutti i livelli gerarchici in rapporto alle nuove esigenze e competenze nei loro profili professionali. Qui ci impegniamo per una forte qualifica aziendale, ma anche per un sostanziale mantenimento della competitività sul mercato del lavoro.

transfair ritiene pericolosa la politica di trasferimento nell'ambito dei trasporti pubblici e dei gestori d'infrastruttura. Il sindacato pone tuttora l'accento su imprese di trasporto integrate, affinché siano mantenuti i posti di lavoro nelle aziende operanti nel settore dei trasporti pubblici.

transfair si occupa anche di temi legati al contesto internazionale (soprattutto il traffico transfrontaliero) e intrattiene contatti a livello internazionale al fine di garantire condizioni di lavoro socialmente sostenibili.

Categoria Amministrazione pubblica

L'Amministrazione federale presta i suoi servizi per la collettività. L'attività da lei svolta rappresenta la colonna portante dell'economia e contribuisce in maniera determinante al benessere in Svizzera. Ciononostante, la pressione sull'Amministrazione è in continuo aumento. Sia il Parlamento che il Consiglio federale intendono effettuare tagli sul personale, o nel quadro di programmi di stabilizzazione o attraverso riduzioni nel budget. Per questi motivi,

sono già stati effettuati significativi tagli a spese del personale, delle condizioni di lavoro e dello sviluppo salariale. E anche negli anni a venire è poco probabile che la situazione tenda a migliorare.



Per transfair si tratterà pertanto di sfruttare il suo influsso a livello politico e a livello del partenariato sociale per impegnarsi a favore della tutela dei posti di lavoro nell'Amministrazione pubblica. Le misure di risparmio devono essere affrontate con il dovuto senso delle proporzioni; i risparmi sul personale sconsiderati e motivati dalle ideologie vanno impediti. Altresì devono essere evitate riduzioni trasversali, senza aver sottoposto dapprima a una verifica i compiti.

Oltre a ciò, è doveroso mantenere condizioni di lavoro attrattive. Devono essere affrontati e confutati gli interventi della politica con cui si intendono correggere – o peggiorare – le condizioni di lavoro. In questo campo, transfair si adopera sia per uno scambio a livello del partenariato sociale che a livello politico. Oltre alle condizioni di lavoro è fondamentale uno sviluppo salariale adeguato. Dopo diversi anni di magra, a tale riguardo vi è necessità di recupero, anche rispetto all'economica globale. Per questa ragione, transfair deve perseguire come ulteriore obiettivo un miglioramento in questo settore.

Categoria Posta/Logistica

Le esigenze e i comportamenti dei clienti in continua evoluzione portano a progetti di riorganizzazione che a loro volta determinano massicce soppressioni di posti di lavoro. A questo cambiamento strutturale, anche nel quadro della digitalizzazione, transfair contrappone tra le altre cose una trasparente informazione della popolazione sugli effetti. Nel settore RetePostale e vendita poniamo invece l'accento sullo sfoltoimento della rete di uffici postali e sui tagli di personale ad esso legato nonché sulla conseguente fornitura di prestazioni a peggiori condizioni di impiego da parte di lavoratori esterni. A tal proposito ci concentriamo sul mantenimento delle prestazioni e sull'assistenza dei collaboratori interessati.



Il riorientamento dei settori di attività di PostFinance è una mera manovra di risparmio causata dagli interessi negativi della Banca nazionale a causa del denaro ivi depositato. La limitazione secondo la quale PostFinance non può offrire crediti diretti è voluta dai rappresentanti dell'economica nella politica. La parte di personale giovane e ben formato di PostFinance è in continuo aumento. L'accento va posto in primo luogo sulla rappresentanza degli interessi del personale di lunga durata, impiegato ancora dai tempi del monopolio.

Il calo del volume delle lettere presso PostMail e la diminuzione dei margini presso PostLogistics determinano un aumento della pressione che risulta dalla concorrenza la quale sta guadagnando terreno e offre i suoi servizi a condizioni d'impiego decisamente inferiori. Siamo riusciti a integrare gran parte del mercato in un CCL con l'associazione KEP&Mail. L'obiettivo è di sviluppare ulteriormente questo CCL al fine di diminuire la differenza nei confronti del concorrente principale, ossia la Posta.

La popolazione beneficia di trasporti pubblici che migliorano di anno in anno e per i quali i committenti (Confederazione e Cantoni) vogliono pagare sempre meno ad AutoPostale. Questa pressione sui margini può anche essere messa in diretta relazione con gli sforzi di flessibilizzazione di AutoPostale, motivo per cui stiamo tentando di negoziare misure di compensazione. L'impiego a tempo pieno è in continua diminuzione, il lavoro a tempo parziale in continuo aumento, prospettive tutt'altro che promettenti, dunque, per i giovani che hanno terminato il tirocinio.

La Posta cerca di mantenere sotto controllo la situazione in diversi settori, esternalizzando personale. Dove necessario interveniamo o cerchiamo di adeguare le condizioni quadro molto restrittive in fase negoziale laddove per i collaboratori è comprensibile e accettabile, con l'obiettivo finale di mantenere i posti di lavoro.

1.3 Attuazione e organizzazione

transfair dispone di una strategia sindacale e di strategie di categoria subordinate a quest'ultima. La strategia sindacale definisce i nostri campi d'azione prioritari politici e imprenditoriali e le nostre concrete rivendicazioni. Tutte le strategie vengono periodicamente sottoposte a verifiche e adeguate alle influenze e alle situazioni esterne ed infine sottoposte all'approvazione degli organi militanti competenti.

Per la formazione delle nostre opinioni teniamo conto delle esigenze dei lavoratori rappresentati e del dibattito pubblico. Prendiamo sul serio le problematiche rilevate dai nostri associati e teniamo in considerazione le esigenze professionali. transfair riflette in modo aperto e autocritico sui risultati raggiunti ai negoziati ed evita azioni avventate. Sui progressi e sui successi raggiunti durante le negoziazioni informiamo i membri in modo esaustivo, trasparente e rapido.

Partenariato sociale: raggiungere congiuntamente gli obiettivi

transfair è sicuro di riuscire a raggiungere i suoi obiettivi mediante i negoziati. Per questo motivo, intrattiene con i datori di lavoro un partenariato sociale attivo e vissuto. In caso di problemi e proposte di miglioramento ci sediamo al tavolo delle trattative, perseguendo i nostri obiettivi con tenacia, correttezza e con il dovuto rispetto nei confronti dei partner sociali. Solo le soluzioni accettabili da entrambe le parti possono essere messe in atto con successo. La designazione "partenariato" non è dun-

que scelta a caso, ma corrisponde, in rapporto alla collaborazione tra i sindacati e i datori di lavoro, alle aspettative di transfair.

Questa cooperazione si estende anche alla partecipazione attiva e costruttiva in seno alle commissioni speciali, aziendali e del personale a tutti i livelli nonché alla rappresentanza dei collaboratori nei consigli di amministrazione e di fondazione e in seno alle commissioni. Rivolgiamo particolare attenzione agli interessi dei lavoratori e alla protezione del servizio pubblico. Nella composizione delle nostre delegazioni stiamo sempre attenti a garantire una rappresentanza adeguata dei sessi nonché dei gruppi linguistici e speciali. Rispettiamo l'autonomia dei rappresentanti eletti, coltiviamo un dialogo aperto e cerchiamo di garantire il flusso di informazioni a tutti i livelli sindacali.

Per il partenariato sociale, l'accesso diretto alle informazioni aziendali, ai processi e l'accesso digitale e spaziale agli stabilimenti delle imprese è imprescindibile. transfair si considera un partner delle imprese e per il sostegno e l'accompagnamento dei lavoratori è fondamentale che possa disporre in tempi rapidi delle informazioni sui progetti in materia di politica del personale.

Politica: influenza a favore dei lavoratori

transfair non vuole limitarsi soltanto a dire la propria sulle condizioni di lavoro del servizio pubblico, ma intende contribuire attivamente allo sviluppo di queste ultime. Ci adoperiamo sia a favore dei lavoratori sia a

favore del servizio pubblico. I nostri obiettivi politici sono sempre e coerentemente posti nell'interesse dei nostri primi stakeholder, ossia i nostri membri occupati nel settore del servizio pubblico.

Agiamo in mercati regolamentati, la cui struttura di governance e legislazione definisce i servizi offerti dalle imprese pubbliche e di conseguenza il campo di azione del servizio pubblico. Quest'ultimo deve soddisfare i seguenti requisiti: elevata qualità, servizio di base disponibile in tutto il territorio nazionale, prezzi accessibili, finanziamento regolamentato, parità di trattamento dei ceti sociali, promozione della coesione nazionale, sostenibilità e controllo democratico.

Le categorie in cui opera transfair sono fortemente dominate dalla politica. Per questo motivo, per transfair è essenziale accompagnare sempre da vicino e attivamente il processo politico. transfair partecipa a tutte le consultazioni che riguardano il servizio pubblico e i lavoratori ivi occupati. Con la sua presidenza, transfair dispone oltre a ciò di un filo diretto in Parlamento e sfrutta questa opportunità per influenzare il processo legislativo.

1.4 Una bussola precisa per il controllo

Tra le competenze del congresso e dell'assemblea dei delegati figura la definizione degli obiettivi e dei principi della politica sindacale¹. L'assemblea dei delegati prende regolarmente posizione, sotto forma di risoluzioni, su diversi temi in materia di politica sindacale e sui settori del servi-

Anche in questo nuovo mondo digitalizzato e in continua evoluzione ci adoperiamo per un ampio servizio pubblico, i cui principi devono rimanere sempre gli stessi: apertura verso il pubblico, accessibilità, copertura completa e umanità.

transfair, il sindacato interconnesso, ma indipendente

Il collegamento al processo politico viene in aggiunta garantito da Travail.Suisse, la federazione mantello indipendente dei lavoratori. In tal modo, transfair può esercitare il suo influsso nei confronti di tutti i temi in materia di diritto del lavoro, di economia e politiche sociali e lanciare sia iniziative che referendum. La permeabilità verso Travail.Suisse è uno dei nostri punti forti, il quale ci permette di rimanere in contatto e collaborare con altri sindacati.

Verifichiamo costantemente la possibilità di cooperare o di incorporare mediante fusione altre organizzazioni d'interesse e associazioni di categoria, assegnando la priorità soprattutto a sindacati indipendenti e a noi vicini. Ma transfair si adopera in primo luogo a favore degli interessi dei suoi associati in modo indipendente.coraggioso.personale.

zio pubblico in cui opera transfair. transfair stila e approva approfondite prese di posizione, valide a livello intersettoriale, su diversi aspetti specifici.

L'attuazione infrannuale degli obiettivi sindacali è di competenza del gruppo Politica che può esprimere raccomandazioni in

¹ Art. 12 Statuto

merito a elezioni e votazioni e diffondere queste ultime tra gli associati.



Il gruppo Politica collabora con l'organo di coordinamento del lavoro sindacale, con il Comitato e il Consiglio esecutivo di transfair e fa tutto il possibile per portare alla luce irregolarità e situazioni iniziali specifiche delle categorie in maniera il più pos-

sibile differenziata nei confronti dei membri, dei partner sociali e di un ampio pubblico.

Per garantire la propria strategia è fondamentale garantire un'evoluzione stabile dei membri. Per contrastare la tendenza generale a una sindacalizzazione in continua diminuzione, transfair mette costantemente in questione le sue offerte, la sua struttura e le sue misure. Il presidente e il comitato fissano linee guida strategiche chiare che la Centrale provvede a mettere in pratica sotto forma di servizi moderni e attrattivi.

transfar
indipendente.coraggioso.personale.