

MAGAZINE

N°5
DICEMBRE
2021

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



In tutte le categorie manca forza lavoro specializzata
MANDOPERA QUALIFICATA

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

La carenza di manodopera qualificata:
una sfida per tutte le categorie



06

TRASPORTI PUBBLICI

Congresso di categoria 2021



08

POSTA/LOGISTICA

Successo alle elezioni
del Consiglio di fondazione della
Cassa pensioni Posta



12

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Grande intervista al responsabile
della hotline COVID-19



14

COMUNICAZIONE

Assemblea di categoria 2021



17

transfair

Notizie interessanti	04
Brücke · Le pont lotta per un lavoro dignitoso	05
Agenda	19
In conclusione – «Penuria di specialisti – davvero?»	19

TRASPORTI PUBBLICI

L'assistenza clienti sotto pressione	10
--------------------------------------	----

POSTA/LOGISTICA

Giorni di blocco – ecco cosa devi sapere	11
Aggiornamenti su Posta & Co.	13

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Assemblea di categoria 2021	14
-----------------------------	----

COMUNICAZIONE

Smania di esternalizzazione presso Swisscom	16
--	----

Immagine di copertina
© Gaby Möhl/transfair; monsitj/AdobeStock

EDITORIALE



GRETA GYSIN
CO-PRESIDENTE DI transfair

Greta Gysin

CARA LETTRICE CARO LETTORE

L'ultimo numero del 2021 è all'insegna della carenza di forza lavoro specializzata. Quasi ovunque manca personale ben qualificato e il problema non si limita di certo solo alle categorie di transfair. Mentre nell'articolo di fondo, il sindacato presenta alcuni punti di vista e propone soluzioni, alla tavola rotonda «transfair talk» transfair discute dell'argomento con personalità dell'economia, della politica e del partenariato sociale. Sono lieta di invitarvi a questo interessante evento che si terrà il 26 gennaio 2022. Per i dettagli, ti rimando alla pagina 7.

Swisscom affronta il problema legato alla carenza di specialisti in modo diverso, ma dal punto di vista di transfair sceglie la strada sbagliata, ossia trasferendo attività all'estero e motivando la sua scelta dicendo che lì ci sono abbastanza specialisti. Per transfair chiaramente non è altro che una misura di risparmio a discapito del personale. transfair invita il Consiglio federale a prendere posizione su questa strategia incomprensibile. Inoltre, in occasione della sua assemblea di novembre, la categoria Comunicazione ha approvato una risoluzione con le sue rivendicazioni.

Anche le categorie Amministrazione pubblica e Trasporti pubblici si sono riunite. Scopri alle pagine 14 e 8 quali temi sono stati al centro delle discussioni durante le due assemblee.

A proposito di centro, l'anno sta volgendo al termine e in questa fase in cui la vita si fa dapprima frenetica e poi contemplativa, voglio concentrarmi soprattutto su due cose: fare il pieno di energia e godermi momenti tranquilli in compagnia dei miei cari. E tu? Su che cosa ti concentrerai?

NOTIZIE INTERESSANTI

BREVI INFORMAZIONI SULLE PRINCIPALI ATTIVITÀ DELLE CATEGORIE CHE TI SPIEGANO TUTTO CIÒ CHE transfair FA E OTTIENE PER I PROPRI ASSOCIATI.

transfair

Sessione delle donne 2021

Il 29 e 30 ottobre 2021, nell'aula del Consiglio nazionale 246 donne provenienti da tutte le regioni della Svizzera si sono riunite per la seconda volta per due giorni al fine di discutere sulle questioni più urgenti, quali l'uguaglianza, la sicurezza nella vecchiaia, ecc.. A conclusione della sessione hanno presentato le loro rivendicazioni al Parlamento. transfair e Travail.Suisse erano rappresentati dalla responsabile della comunicazione Linda Rosenkranz. Nell'intervista ha raccontato delle esperienze fatte durante la sessione delle donne e di quale tema ha addirittura avuto la possibilità di parlare nella trasmissione 10vor10.

SCANSIONA ORA IL CODICE QR E LEGGI L'INTERVISTA INTEGRALE.



COMUNICAZIONE

Preparativi per il nuovo CCL

Il contratto collettivo di lavoro deve essere sottoposto a periodici aggiornamenti. L'obiettivo di transfair è migliorare le condizioni di lavoro in un mondo del lavoro in continua evoluzione. transfair ha prestato grande attenzione alle richieste del personale e dei suoi membri e ha elaborato un elenco di rivendicazioni. L'assemblea di categoria ha conferito un chiaro mandato e transfair si è già confrontato con syndicom per coordinare e completare le rivendicazioni per il rinnovo del CCL.

TRASPORTI PUBBLICI

Segnalazioni confidenziali: vedi qualcosa, dì qualcosa!

Nel quadro del programma di sicurezza in corso «Sicuro!», presso FFS Viaggiatori saranno promosse maggiormente le segnalazioni confidenziali. I collaboratori hanno la possibilità di scegliere liberamente una persona di fiducia a cui segnalare in maniera riservata stati o azioni che costituiscono un pericolo per la sicurezza o per la salute. La persona che effettua la notifica rimarrà nota solo alla persona di fiducia al fine di tutelare sia lei che altre persone eventualmente interessate. L'obiettivo è di rendere possibile in ogni caso le notifiche, di apprendere dalle segnalazioni nelle organizzazioni e di aumentare la sicurezza delle FFS e del personale.

POSTA/LOGISTICA

Presto Presse-Vertriebs SA: proroga del CCL per il recapito mattutino e tornata salariale 2022

Il CCL a cui sono sottoposti gli addetti al recapito mattutino di Presto è stato prorogato di un anno, fino al 31 dicembre 2022, al fine di conferirgli tempestivamente una certa stabilità. Come già noto, l'anno prossimo il recapito mattutino dell'affiliata della Posta Epsilon sarà integrato in Presto e di conseguenza sottoposto al CCL di questa impresa. Nel 2022 Presto concederà un aumento di stipendio sotto forma di pagamento unico dello 0,8 per cento della somma salariale. L'attuazione avverrà con la paga di novembre 2021 (versamento di dicembre 2021) in base al tasso d'occupazione e all'anzianità di servizio.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Trattative salariali con la Confederazione

Il 2 novembre 2021, transfair si è incontrato con il Consigliere federale Ueli Maurer per negoziare su aumenti salariali. transfair ha chiesto e ottenuto una compensazione del rincaro, come lo ha confermato anche il Consiglio federale. Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2022 gli stipendi del personale federale aumenteranno dello 0,5 per cento.

Trattative salariali PF

Il 23 novembre si è svolta la seconda tornata di negoziazioni salariali tra transfair e il consiglio dei PF. Per il sindacato è chiaro: il personale ha meritato un segno di riconoscenza. Oltre a ciò, transfair rivendica anche una compensazione del rincaro. Informazioni sono disponibili sul nostro sito web.

PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch

Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contribuzione dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: Bank Cler, Brücke · Le pont, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. Tiratura certificata WEMF/REMP 2020: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



BRÜCKE

IMPIEGATE DOMESTICHE IN EL SALVADOR

TESTO: FABIENNE JACOMET,
BRÜCKE · LE PONT

LA LOTTA A FAVORE DI UN LAVORO DIGNITOSO CONTINUA.



Completamente dimenticate. Di chi stiamo parlando? Delle innumerevoli impiegate domestiche in El Salvador che durante la pandemia hanno perso il lavoro o hanno subito ancora più sfruttamenti. Brücke · Le pont, l'opera caritatevole di transfair, le aiuta nella loro lotta per più diritti.

Per combattere il Coronavirus, El Salvador aveva imposto un lockdown di 100 giorni. Nessuno poteva lasciare la propria abitazione senza un valido motivo, nemmeno le circa 100.000 impiegate domestiche del Paese.

Dovevano scegliere tra vivere con i loro datori di lavoro per diversi mesi o rimanere a casa senza occupazione e senza stipendio. Chi è rimasto sul posto di lavoro non poteva più vedere la propria famiglia e doveva prestare

servizio a condizioni ancora più precarie. Alcune sono state costrette a lavorare cinque settimane di seguito, senza mai un giorno libero a propria disposizione. I mezzi di protezione dovevano pagarli di tasca propria, di un salario che già non basta per vivere.

Protezione giuridica insufficiente

Le impiegate domestiche in El Salvador non sono sufficientemente tutelate dalla legge. La cosa più grave è che non esistono normative che sanciscano tempi di lavoro massimi e salari minimi legali.

Giornate lavorative di 15 ore sono all'ordine del giorno. In media queste donne guadagnano meno di 150 franchi mensili. Per l'affiliazione all'assicurazione sociale statale lo stipendio non basta, servirebbero almeno 220 franchi al mese. La maggior parte di loro non ha accesso all'assicurazione malat-

tia e non percepisce alcuna rendita di vecchiaia. Il salario spesso non basta nemmeno per il sostentamento della famiglia: secondo l'ufficio di statistica sono necessari 180 franchi al mese. Molte di queste impiegate sono inoltre in balia di atti di violenza o di aggressioni sessuali. Visto che molte donne vivono in povertà e dispongono di una scarsa educazione scolastica, per sbarcare il lunario non hanno altra scelta che lavorare come impiegate domestiche e guadagnare così per lo meno un piccolo reddito.

Rendere visibile il lavoro

Con il lockdown, il governo aveva annunciato lo stanziamento di sussidi per le famiglie che avevano perso il proprio reddito. Tuttavia, molte di queste impiegate domestiche non li hanno mai ricevuti. Brücke · Le pont è intervenuta, concedendo aiuti immediati. E anche a livello sindacale il lavoro continua: in collaborazione con il sindacato delle impiegate domestiche Simuthres, Brücke · Le pont si batte per migliorare le condizioni di lavoro e la situazione legale di queste donne.

FAI UNA DONAZIONE!

Brücke · Le pont sostiene le persone colpite dalle conseguenze della pandemia di Coronavirus. Aiuta anche tu con una donazione a migliorare le condizioni di lavoro e di vita delle persone svantaggiate. Grazie!

Conto postale per le donazioni:
90-13318-2.

**Dona ora con
TWINT!**

Scansiona il codice QR
con l'app TWINT
Conferma importo e
donazione



PENURIA

SCARSITÀ DI
SPECIALISTI IN
SVIZZERA

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE



LA DIGITALIZZAZIONE E LO SVILUPPO DEMOGRAFICO PORTANO A UNA SITUAZIONE PRECARIA IN MOLTI CAMPI PROFESSIONALI.

Le imprese svizzere hanno sempre più difficoltà a trovare specialisti qualificati. E la situazione si sta aggravando ulteriormente a causa dell'invecchiamento demografico della popolazione svizzera e del numero delle persone attive in diminuzione. La digitalizzazione, in forte espansione, sta cambiando anche i requisiti posti al personale, a cui vengono continuamente richieste nuove competenze specifiche.

Carenza di specialisti

In Svizzera manca personale qualificato – è quanto emerge dal sondaggio annuale svolto da Manpower sulla penuria di manodopera qualificata. Nel 2021 più dell'80 per cento dei datori di lavoro svizzeri ha dichiarato di avere difficoltà a occupare i posti vacanti con candidati appropriati. La situazione in Svizzera è ancora più precaria che all'estero, dove il valore si attesta a un 69 per cento.

Il fatto di avere a disposizione specialisti a sufficienza dipende da diversi fattori. Il mondo del lavoro digitalizzato fa sì che la stessa forza lavoro qualificata, in breve tempo, non dispone più delle competenze necessarie in quel momento. Ad aggravare la situazione contribuisce anche lo sviluppo demografico: la generazione dei baby boomer sta andando in pensione, lasciando alle spalle un gap alle persone attive. Un'altra aggravante è la migrazione all'estero di lavoratori altamente qualificati. Le tendenze dimostrano che, in assenza di contromisure, nei prossimi anni la situazione peggiorerà ulteriormente.

La situazione per settore

In Svizzera risentono della penuria di forza lavoro qualificata soprattutto campi industriali quali TIC & Data (TIC: acronimo inglese che designa le tecnologie dell'informazione e della comunicazione), tecnica e ingegneria nonché logistica e sanità. Inoltre, in tutti i settori manca personale di direzione qualificato. È chiaro che tutte le categorie di transfair dovranno fare i conti con la scarsità di specialisti. Anche l'associazione ICT Formazione professionale Svizzera lancia l'allarme: se non saranno creati molti più posti di formazione, entro il 2028 mancheranno più di 35'000 specialisti TIC. In quasi tutti i campi professionali vengono impiegati mezzi di lavoro digitali. Gli specialisti IT sono pertanto richiesti praticamente ovunque. Profili professionali settoriali, quali il personale di locomotiva e altre professioni ferroviarie, ne saranno interessati in pari misura. La carenza di manodopera qualificata è ancora più marcata presso Swisscom. L'impresa fa molta fatica a occupare adeguatamente i posti TIC vacanti.

transfair chiede contromisure

Opportunità di formazione sufficienti e un perfezionamento continuo rappresentano gli antidoti giusti alla carenza di specialisti. I collaboratori devono perfezionarsi costantemente e allineare le proprie competenze alle attuali esigenze professionali. Qui si tratta di richiamare i datori di lavoro al loro dovere, ossia creare le giuste condizioni quadro, promuovere in maniera mirata il personale e offrire condizioni di lavoro interessanti che spingano il personale a rimanere. Tra queste figurano un salario competitivo, regolamentazioni generose in termini di formazione e formazione continua, men-

toring, pianificazione del lavoro flessibile e conciliabilità tra famiglia e professione. Quando mancano flessibilità, modelli a tempo parziale e condizioni di lavoro adatte alle famiglie, sono soprattutto le donne a ritirarsi dal mondo del lavoro e a lasciare le loro competenze inutilizzate.

Anche la Confederazione vede necessità d'intervento. In collaborazione con i Cantoni e i partner sociali, tra cui Travail.Suisse, nel 2011 il Governo ha lanciato l'iniziativa sul personale qualificato (IPQ) con l'obiettivo di risolvere il problema. L'IPQ verte su quattro pilastri: qualificare meglio i lavoratori, aumentare la conciliabilità tra famiglia e professione, mantenere più a lungo il personale più anziano nel mondo del lavoro e integrare i rifugiati e le persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro.

Per transfair è chiaro: è necessario agire – ora!

Il fatto che la penuria di talenti faccia sì che i posti di lavoro vengano spostati all'estero è semplicemente inaccettabile. Per contro, la Svizzera ha bisogno delle condizioni giuste per contrastare la carenza di forza lavoro specializzata. In occasione del transfair talk, il sindacato propone possibili soluzioni assieme agli esperti invitati. Il 26 gennaio 2022, transfair illustrerà diversi aspetti relativi alla penuria di specialisti nel campo delle TIC. Il transfair talk si svolge in tedesco e francese rispettivamente.



PER DETTAGLI E ISCRIZIONE
SCANSIONA IL CODICE QR.

CONGRESSO

MANCANO SPECIALISTI NEI TRASPORTI PUBBLICI

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

Il congresso di categoria dell'11 novembre 2021 era completamente incentrato sulla carenza di forza lavoro specializzata. Tema scottante del quale hanno parlato anche il relatore e gli esperti invitati i quali in seguito hanno anche dibattuto su diversi approcci risolutivi. La risoluzione approvata mostra in quali ambiti transfair vede necessità d'intervento.

Dopo le parole di benvenuto del presidente di categoria Bruno Schächli rivolte ai 60 partecipanti, Greta Gysin, Consigliera nazionale e co-presidente, ha salutato a sua volta i presenti al Congresso. Il responsabile di categoria Bruno Zeller ha passato in rassegna l'impegno di transfair per la categoria e ha illustrato diverse possibilità per uno sviluppo positivo nel settore dei trasporti pubblici (TP).

Uno sguardo indietro

Il 2021 è stato caratterizzato dal Coronavirus. Il crollo del numero dei trasporti e la mancanza di indennità per lavoro ridotto nei trasporti pubblici hanno posto il settore dinanzi a grande sfide. Bruno Zeller ha ribadito: «i fondi finanziari costituiscono la base per l'esercizio, la sicurezza, la qualità e lo sviluppo del personale, non possono e non devono subire tagli». transfair ha inoltre rivendicato un crescente trasferimento dei trasporti merce su rotaia nonché chiare regole per la mobilità multimodale. Oltre a presentare diverse prese di posizione e un'interpellanza al Consiglio nazionale, il sindacato ha anche informato le due Camere.

Future prospettive

FFS Cargo attraversa una fase di trasformazione strategica e operativa della durata di diversi anni. Bruno Zeller si batte con tutte

le sue forze per il personale: «i collaboratori motivati sono il capitale di FFS Cargo. Le fasi di trasformazione suscitano preoccupazioni e incertezze. Motivo per cui, servono chiare prospettive per il personale». Bruno Zeller rivendica uno stop immediato a ulteriori riorganizzazioni e richiama al proprio dovere i trasportatori su strada interessati. Fortunatamente, entro la primavera del 2022 sarà chiarito a livello politico se FFS Cargo avrà diritto ai sussidi stanziati dalla Confederazione.

Tra gli altri temi concernenti il 2022, figurano il nuovo sistema salariale delle FFS e le negoziazioni salariali con le imprese di trasporto pubblico. transfair diventerà partner sociale delle Ferrovie dell'Appenzello. Dopo lunghe ed estenuanti negoziazioni, rimarranno invariate anche in futuro le agevolazioni di viaggio per il personale (v. riquadro).



BRUNO SCHÄCHLI, MARKUS JORDI, CHRISTIAN PLÜSS, LAURENCE SPINDLER-FREUDENREICH, MYRIAM HOLZNER, GRETA GYSIN, MICHAEL SCHWEIZER, BRUNO ZELLER (DA SINISTRA A DESTRA).

LA PENURIA DI TALENTI E LO SVILUPPO DEL PERSONALE ERANO DUE DEI TEMI CENTRALI DEL CONGRESSO DI CATEGORIA 2021.

Volti nuovi nel comitato di categoria

I nuovi eletti sono Tessa Jorio e Brenno Arcara (entrambi FFS), Pasquale De Lorenzis e Kilian Eggel (entrambi FFS Cargo) nonché Fabien Dumas (Trasporti pubblici friburghesi). transfair rivolge un caloroso ringraziamento ai dimissionari Antonino Celi, Peter Eisenbart e Adrian Haas.

Penuria di specialisti sotto la lente d'ingrandimento

Nella sua relazione, Daniel Kissling, responsabile Talent Acquisition presso FFS-HR-SRT (Sourcing, Recruiting, Talents), ha fatto il punto sulla carenza di forza lavoro specializzata. La scarsità di nuovi talenti è stata oggetto del dibattito della successiva tavola rotonda che ha analizzato la problematica sotto diversi punti di vista, offrendo così diversi approcci risolutivi. Myriam Holzer (Kürze&Würze) ha fatto da moderatrice della discussione, a cui hanno partecipato Vincent Ducrot, (CEO FFS SA), Christian Plüss (CEO AutoPostale SA), Michael Schweizer (CEO login Formazione professionale SA), Laurence Spindler-Freudenreich (responsabile HR FFS Cargo International SA) nonché i padroni di casa.

Risoluzione 2021: impedire la carenza di specialisti

La carenza di lavoratori qualificati nei TP può essere contrastata attraverso formazioni di base orientate alle esigenze. Grazie alle seconde formazioni e alle formazioni continue orientate al futuro, tutti i collaboratori di qualsiasi età e qualsiasi livello gerarchico possono inoltre mantenere l'idoneità al mercato del lavoro.



SCANSIONA IL CODICE QR
E VAI ALLA RISOLUZIONE.



AGEVOLAZIONI DI VIAGGIO PER IL PERSONALE

Nell'estate 2021, insieme ad altri sindacati nonché al Dipartimento dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni, all'Unione dei trasporti pubblici (UTP) e all'Ufficio federale dei trasporti transfair ha firmato un accordo di intenti con nuovi parametri sulle agevolazioni di viaggio per il personale (AVP). Questo accordo disciplina le condizioni per l'acquisto di abbonamenti per le imprese operanti nei trasporti pubblici (TP) a partire dal 2022 nonché ulteriori garanzie di diritto acquisito per familiari e pensionati. Le AVP rimarranno pertanto a disposizione anche in futuro.

Accordo quadro 2022 adattato

Per quanto riguarda gli abbonamenti generali (AG), gli sconti per le imprese aventi diritto saranno ridotti al 35 per cento del prezzo commerciale. Tuttavia, alle imprese si raccomanda di offrire ai collaboratori anche in futuro un AG-AVP di 2a classe gratuito. Per quanto riguarda l'AG-AVP di 1a classe, nel 2022 le aziende potranno applicare ancora la soluzione finora in vigore, dopodiché è probabile che i prezzi subiranno un aumento. Gli AG-AVP per familiari e pensionati, le carte giornaliere AVP e il cambio giornaliero di classe AVP beneficiano di uno sconto del 50 per cento. Gli abbonamenti a metà prezzo AVP sono tuttora gratuiti.

Modifiche 2024

A partire dal 1° gennaio 2024, lo sconto per i nuovi pensionati e i familiari sarà abbassato al 35 per cento. I pensionati e i familiari che il 31 dicembre 2023 saranno in possesso di un AG-AVP godranno di uno sconto del 50 per cento, purché rinnovino l'abbonamento senza interruzione. Queste misure saranno concordate in un secondo tempo.



CRITICA

L'ASSISTENZA CLIENTI DELLE FFS SOTTO PRESSIONE

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

GLI ASSISTENTI CLIENTI DELLE FFS SONO SOTTOPOSTI A GRANDI PRESSIONI.



Il personale di assistenza clienti (AC) rappresenta il volto delle FFS che cura i rapporti con i passeggeri. transfair riceve regolarmente reazioni da parte dei suoi membri che in molti casi mettono in evidenza grande necessità d'intervento.

Organico e nuovo profilo professionale

Nonostante prosegua a pieno ritmo la trasformazione del profilo professionale dell'AC, secondo transfair le condizioni quadro per l'esecuzione dei compiti relativi alla funzione non sono ancora ideali. Per prepararsi bene per lavorare al meglio ed eseguire tutti questi compiti in modo sicuro, sono necessari interventi ricorrenti e corsi pratici che richiedono una notevole quantità di personale. Tutto questo presuppone di disporre di un sufficiente numero di collabora-

tori in grado di coprire in ogni momento le prestazioni di base dell'assistenza. A vario titolo, transfair ritiene che, sebbene molti seguano una seconda formazione, l'effettivo di AC sia insufficiente. Questo si può tuttora constatare nel traffico a lunga distanza, dove mancano AC, nei treni sui quali è noto che viaggiano clienti difficili o nella scarsità di AC ben formati per prestare servizio. Al fine di soddisfare tutte le esigenze, servono più risorse umane in tutti i settori lavorativi.

Le aggressioni fanno aumentare la pressione

Purtroppo, le aggressioni gravano in maniera pesantissima sulla quotidianità lavorativa dell'AC. transfair è a conoscenza di casi estremi ed è intervenuto per l'ennesima volta presso le FFS per chiedere rinforzi per l'AC. Nei punti focali e su determi-

nate linee serve urgentemente un valido sostegno da parte del personale di sicurezza agli assistenti clienti. L'AC deve seguire regolari formazioni continue su come comportarsi con i clienti difficili. Inoltre, dovrebbe poter scegliere liberamente se portare la targhetta portanome – una vecchia rivendicazione avanzata da transfair alle FFS.

Cultura dell'errore e dell'apprendimento

transfair è consapevole della pressione a tutto campo esercitata sull'AC. Nella situazione attuale, una cultura dell'errore e dell'apprendimento aperta avrebbe un effetto positivo sul lavoro e sul benessere dell'AC. È necessario più sostegno benevolo e parità di trattamento da parte dei quadri dirigenti nonché meno sanzioni. Le pressioni sull'AC continuano ad aumentare, fatto di cui tutti dovrebbero prendere atto con più comprensione e apertura.

PIANO

ATTUAZIONE DEL NUOVO CCL

TESTO: KERSTIN BÜCHEL, RESPONSABILE
SOSTITUTA DELLA CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

I GIORNI DI BLOCCO VANNO RISPETTATI.

L'attuale contratto collettivo di lavoro (CCL) è in vigore dal 1° gennaio 2021 e include miglioramenti lungimiranti. Da anni transfair si impegna per impedire di assegnare in qualsiasi momento incarichi di lavoro alle persone con un tasso d'occupazione a tempo parziale. Questi collaboratori devono poter definire i giorni in cui non lavorare.

Le giornate libere fisse devono permettere ai collaboratori a tempo parziale di pianificare liberamente il loro tempo libero per le esigenze personali, sia per la custodia dei figli, sia per impegni sociali, un hobby o addirittura un secondo impiego. Per molte persone sono fondamentali soprattutto la famiglia e un reddito supplementare.

transfair si batte per i giorni di blocco

Nei mesi scorsi, transfair ha preparato l'attuazione di questi nuovi giorni di blocco presso la Posta con i partner sociali. Al posto di una soluzione complicata, che probabilmente sarebbe in grado di coprire tutte le eventualità solo tra un anno, è stato possibile raggiungere un risultato pragmatico – spesso non si tratta infatti di cattiva volontà, bensì semplicemente si ignora la portata delle novità finché non sono vissute in prima persona.

I giorni di blocco sotto i riflettori

In una prima fase è prevista una campagna informativa a livello di Gruppo per sensibilizzare sui giorni di blocco: da un lato i superiori dovranno essere informati che i collaboratori potranno definire i giorni di blocco d'intesa con il team e dall'altro sarà necessario richiamare l'attenzione anche dello stesso personale sui suoi nuovi diritti. Il



tema sarà discusso sia nel quadro dei colloqui sia durante l'introduzione dei nuovi collaboratori.

transfair sostiene espressamente questa politica dei piccoli passi, in quanto porta a

rapidi miglioramenti a beneficio di tutti gli interessati. Dopo le prime esperienze, all'occorrenza transfair potrà reagire per il bene dei collaboratori.

ESITO

CP POSTA: transfair È RAP- PRESENTATO

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

transfair SI IMPEGNA A FAVORE DI UNA PREVIDENZA PROFESSIONALE.



LUISE BORNAND

« Una cassa pensioni sicura che offra anche ai giovani una prospettiva nonché tassi d'interessi redditizi sui capitali di risparmio sono aspetti di centrale importanza. »

A ottobre 2021, i collaboratori della Posta erano chiamati a eleggere la rappresentanza dei lavoratori per il Consiglio di fondazione della Cassa pensioni della Posta. transfair si dice rallegrato che in futuro Luise Bornand farà valere i diritti del personale. Luise Bornand succede a Nathalie Kunz, che cogliamo l'occasione di ringraziare sentitamente per l'impegno profuso.

All'incirca 8100 persone in totale hanno esercitato il proprio diritto di voto e inviato la loro scheda elettorale compilata alla Posta, il che equivale a un tasso di partecipazione del 19,7 per cento, ossia l'1,99 per cento in più rispetto a quattro anni fa.

transfair ha convinto con una campagna simpatica e personale e in tal modo è riuscito a conquistare 7419 voti di lista. Ciò significa che, a partire dal 2022, transfair con-

tinuerà a essere rappresentato da una persona in seno al Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta.

Dare la giusta importanza alle esigenze del personale

A partire dal 1° gennaio 2022, Luise Bornand assumerà dunque il compito di grande responsabilità di rappresentare le esigenze del personale. transfair si dice rallegrato soprattutto del fatto che Luise Bornand dia un volto alle esigenze delle donne e che, grazie alla sua giovane età, porti un'ondata di freschezza e nuove prospettive in seno al Consiglio di fondazione. L'attenzione sarà rivolta ai tre seguenti punti cardine:

- rendite eque per tutti;
- ripartizione degli oneri socialmente sostenibile tra giovani e anziani;
- politica previdenziale sostenibile, stabile e di successo.

NUOVO SISTEMA DI QUOTE SINDACALI – ABBIAMO BISOGNO DEL TUO AIUTO!

I nuovi CCL di Posta CH, AutoPostale e PostFinance portano con sé nuove spese d'esecuzione. transfair è stato pertanto costretto ad adeguare il proprio sistema di quote sindacali che, d'ora in poi, saranno rimosse in base allo stipendio di base. I membri che non hanno ancora dichiarato il proprio salario hanno la possibilità di farlo sul sito web entro il 31 dicembre 2021. Allo scadere di questo termine, transfair effettuerà la riclassificazione di propria iniziativa. I dati saranno trattati con riservatezza.



SCANSIONA ORA IL CODICE QR O
VISITA IL SITO [WWW.TRANSFAIR.CH/
MUTAMENTO-QUOTE-SINDACALIPOL](http://WWW.TRANSFAIR.CH/MUTAMENTO-QUOTE-SINDACALIPOL)

NOVITÀ

NOTIZIE DELLA CATEGORIA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

«INSIEME VERSO GRANDI TRAGUARDI!»



LA DELEGAZIONE DI transfair NELLA CONSEGNA DELLA PETIZIONE.

L'anno nuovo sembra avere in serbo nuovi inizi per la categoria Posta/Logistica. All'orizzonte vi sono negoziazioni importanti con conseguenze significative. transfair informa su tutto ciò che ci aspetterà nel 2022.

Negoziazioni salariali 2022

Il Comitato di categoria ha conferito alla delegazione di transfair un mandato chiaro: una rivendicazione dell'1,5 per cento. Tutti i collaboratori devono poter beneficiare di una compensazione del rincaro, mentre la somma rimanente va destinata a misure individuali. Questo permette di compensare le disparità salariali e consente uno sviluppo salariale più rapido dei collaboratori che percepiscono stipendi bassi.

CCL BUS CH

Il 3 dicembre 2021 si terrà il prossimo incontro di transfair con l'Associazione degli Imprenditori di AutoPostale svizzeri. Le parti

sociali discuteranno i passi successivi per sviluppare congiuntamente un nuovo CCL BUS CH. BUS CH riunisce la maggior parte degli imprenditori di AutoPostale privati e comprende circa 120 imprese aderenti. Ciò potrebbe significare che tutti i collaboratori di queste aziende potrebbero ottenere da un momento all'altro condizioni di lavoro uniformi, indipendenti ed equivalenti.

CCL settoriale Recapito

Il 17 novembre 2021 sono iniziate le negoziazioni per il nuovo CCL di Recapito Svizzera. I sei maggiori datori di lavoro hanno fondato l'associazione «Recapito Svizzera». Nel quadro dei negoziati con transfair si prevede d'istituire un CCL settoriale che offre standard lavorativi minimi a coloro che prestano servizi postali o consegnano materiale pubblicitario non indirizzato.

Petizione «Buoni del personale per i pensionati»

La petizione lanciata da transfair, che si oppone a un'abolizione dei buoni del personale per i pensionati, ha riscosso grande successo. Il 16 novembre 2021, la delegazione di transfair ha consegnato presso la sede principale della Posta le oltre 1000 dichiarazioni di disappunto.

Nuovo regolamento della CoPe

Il regolamento rielaborato della Commissione del personale (CoPe) è in dirittura d'arrivo. Il 1° gennaio 2022 entreranno in vigore il nuovo regolamento CoPe e l'accordo dei partner sociali. Il primo documento fa chiarezza sui compiti e sull'organizzazione della CoPe. Inoltre disciplina la collaborazione tra la CoPe e il datore di lavoro e rafforza l'impegno di quest'ultima, grazie a una dispensa dal tempo di lavoro pari a un massimo del 10 per cento di un posto a tempo pieno. Il secondo, invece, contiene spiegazioni supplementari.

INCONTRO

ASSEMBLEA INCENTRATA SUL COVID-19

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

A metà ottobre, i rappresentanti della categoria e di transfair si sono incontrati per la seconda assemblea del 2021. Oltre ai temi attuali concernenti i partenariati sociali, è rimasta soprattutto impressa nella memoria la relazione del membro di transfair Valentin Lager che, come responsabile della hotline COVID-19 della SECO, negli ultimi tempi ha avuto molto da fare.

Tra i temi in discussione figuravano i cambiamenti delle condizioni d'impiego del personale federale nonché la fusione del Corpo

delle guardie di confine e della dogana di cui transfair aveva già informato nel precedente numero del magazine.

Cassa pensioni PUBBLICA: tutte le novità

transfair si rallegra del successo elettorale riscosso da Marcel Wüthrich per la presidenza dell'assemblea dei delegati di PUBBLICA. In collaborazione con i suoi colleghi si appresta ad affrontare diverse sfide.

transfair rivendica i suoi diritti d'accesso

Tutti i datori di lavoro devono consentire ai partner sociali l'accesso al personale. Nonostante quest'ultimo sia sancito dalla legge,

l'attuazione risulta tuttora problematica. In collaborazione con la Comunità d'interessi Personale federale, transfair sta valutando quali misure giuridiche siano possibili per ottenere questo accesso.

Sguardo dietro le quinte del lavoro della SECO

La ciliegina sulla torta dell'assemblea è stata però la relazione di Valentin Lager. In seguito transfair ha avuto la possibilità di incontrarlo a quattrocchi e di porgli qualche domanda.



VALENTIN LAGGER

Come Capo dell'Ispettorato federale del lavoro della SECO, accompagni l'esecuzione cantonale della legge sul lavoro. Come ha cambiato il Coronavirus la tua quotidianità lavorativa?

Come in molti altri settori, anche nel mio caso la lotta al virus è passata in primo piano. Siamo stati costretti a istituire il più presto possibile piani di protezione, grazie ai quali sul posto d'impiego si è riusciti a contenere al massimo la trasmissione del virus. Abbiamo elaborato misure di protezione specifiche e collaborato insieme ai Cantoni affinché venissero attuate. Un aspetto altrettanto importante è stato quello di informare in modo tempestivo e completo.



«SONO MOLTO FIERO DELLA COLLABORAZIONE SOLIDALE! ABBIAMO PRATICAMENTE LAVORATO 24 ORE SU 24 PER AIUTARE CHI, A CAUSA DEL CORONAVIRUS, SI È RITROVATO IN UNA SITUAZIONE DIFFICILE».

Qual è stato per te il cambiamento più incisivo?

Il telelavoro, senza dubbio. Da un giorno all'altro siamo stati tutti costretti a lavorare da casa e a riorganizzare la nostra collaborazione. Tutto ha funzionato a meraviglia. L'intero staff ha dato il massimo e si è abituato subito alle nuove forme di collaborazione.

Il 17 marzo 2020, il Consigliere federale Guy Parmelin ha istituito la hotline COVID-19 per domande sul diritto del lavoro. Voi avete avuto il vostro bel da fare. Come siete riusciti a superare tutto questo?

Siamo un team davvero straordinario: al nostro grido d'aiuto interno per la hotline COVID-19 in men che non si dica si sono fatte avanti ben 220 persone. Grazie alla grande solidarietà e alla collaborazione semplice e senza problemi, siamo stati in grado di mettere in servizio la hotline COVID-19 già due giorni dopo, un lavoro di squadra davvero impressionante del quale vado molto fiero!

La hotline COVID-19 della SECO è stata attiva circa 18 mesi. Quali sono state le principali sfide durante questo periodo?

In quell'arco di tempo abbiamo risposto a più di 45'000 telefonate e a oltre 28'000 e-mail. La sfida più impegnativa è stata quella di predisporre tempestivamente tutte le informazioni necessarie e disponibili e fornirle ai collaboratori della hotline. Inoltre dovevamo trovare di continuo risposte a nuove domande – anche in collaborazione con altri dipartimenti. Tutto ha funzionato praticamente senza intoppi. La

solidarietà all'interno della SECO e dell'Amministrazione federale è stata unica nel suo genere.

Un'altra sfida consisteva nel mettere a disposizione in tempi relativamente brevi molte informazioni in tre lingue. Per rispondere alle e-mail abbiamo istituito team tematici e raccolto le risposte in un enorme file Excel trilingue. Nella hotline telefonica inizialmente lavoravamo a tre turni, ossia dalle ore 7 alle 20. Ogni turno comprendeva 20 persone che rispondevano al telefono in tre lingue.

Anche l'indennità per lavoro ridotto rientra tra le mansioni della SECO. Cosa è cambiato in questo ambito?

Durante la pandemia l'indennità per lavoro ridotto (ILR) è stato lo strumento per compensare le perdite di guadagno. Nel 2020 sono stati versati circa 10 miliardi di franchi di indennità, mai così tanti prima d'ora. Tuttavia, è stato giusto e importante sfruttare questo strumento: durante la pandemia molte persone non lavoravano affatto o hanno lavorato molto meno. Una certa parte delle spese salariali è coperta dall'ILR. Grazie a ciò, nella maggior parte dei casi è stato possibile evitare licenziamenti dovuti alla mancanza di lavoro a causa del Coronavirus.

Avete avuto il vostro bel da fare anche quando a marzo 2020 il Consigliere federale Ueli Maurer aveva annunciato crediti di aiuto rapidi per le aziende.

Sì, il 20 marzo 2020 Ueli Maurer informò in una conferenza stampa del Consiglio federale che a partire dalla settimana succes-

siva le imprese avrebbero potuto richiedere crediti presso le loro banche. Nell'arco di pochi giorni, in collaborazione con il settore bancario Processi abbiamo definito e istituito un sistema informatico attraverso il quale infine sono stati pagati più di 16 miliardi di franchi sotto forma di crediti rimborsabili. Proprio impressionante, come in così poco tempo siamo riusciti a creare un tale sistema. Anche in questo caso, la collaborazione è stata estremamente solidale. Tutti noi abbiamo lavorato praticamente 24 ore su 24 per aiutare le persone che a causa del Coronavirus si sono ritrovate in difficoltà.

Quali saranno i prossimi passi?

Mi permetto di rispondere con una citazione di Mark Twain: «Fare previsioni è difficile, specialmente quando riguardano il futuro». Finora l'economia si è ripresa piuttosto bene. I prossimi passi dipendono da molti fattori diversi e anche da noi stessi: nei primi mesi della pandemia siamo rimasti uniti e abbiamo fatto tutto il possibile per compensare le perdite della crisi e poterla superare. Tuttavia, non è ancora finita. C'è ancora bisogno di molta solidarietà, anche da parte di coloro che nel frattempo si sono un po' stancati.

Sei associato di transfair da quasi 20 anni! Perché proprio transfair?

Voglio battermi per buone condizioni di lavoro per le persone. Inoltre, mi piace il ruolo di transfair: il sindacato è sempre disponibile quando si tratta di prestare consulenza e assistenza individuale e ha offerto il suo contributo anche durante i colloqui nel quadro del partenariato sociale.

NEAR

ESTERNALIZZAZIONE IN UN PAESE VICINO?

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE

LA PRESSIONE SUI COSTI NON DEVE FAR PERDERE DEI POSTI DI LAVORO.



«Nearshoring» è un termine inglese che significa delocalizzare in un Paese estero vicino. Swisscom ha deciso di seguire questa strategia e di trasferire una parte dei callcenter in Kosovo.

L'annuncio della delocalizzazione in Kosovo ha scaturito un vero e proprio putiferio e le reazioni non si sono fatte attendere. Nonostante il nearshoring riguardi Webhelp, impresa partner di Swisscom, nel caso concreto non si tratta del primo outsourcing nel contesto di Swisscom. Già in passato il gigante delle telecomunicazioni aveva esternalizzato verso Rotterdam e Riga. Non si tratta dunque più di un singolo caso, bensì di un fenomeno che inizia ad assumere proporzioni preoccupanti.

Perché? Tra i collaboratori dell'impresa questa strategia suscita incomprensione e preoccupazione. Come si spiega che Swisscom, azienda per la maggior parte di proprietà della Confederazione, trasferisca i suoi servizi all'estero e allo stesso tempo riduca i posti di lavoro in Svizzera? Come la mettiamo con la sicurezza dei dati e il mantenimento e la garanzia della «qualità svizzera»?

Il motivo conduttore

Ancora una volta, la forza trainante che si cela dietro al progetto di esternalizzazione è la pressione sui costi. Da anni Swisscom è esposta a una concorrenza sempre più forte e aggressiva. La digitalizzazione trasforma i processi di lavoro e le esigenze della clientela. Inoltre, la riduzione dei costi è e rimane un aspetto prioritario agli occhi della

direzione. Il personale risente da anni delle conseguenze negative delle continue riorganizzazioni: sovraccarico di lavoro, aumento dello stress e diminuzione della motivazione.

Il ruolo della politica

La politica gioca un importante ruolo nella pressione esercitata su Swisscom. Alcuni politici non sono consapevoli dell'ambiente in cui si muove Swisscom: l'impresa è quotata in borsa e opera in un mercato completamente libero. Altri non comprendono che lo sviluppo tecnologico rappresenta una garanzia per lo sviluppo in Svizzera e per il mantenimento di posti di lavoro nel nostro Paese. È ora che il Consiglio federale si esprima su questo tema. transfair seguirà tutto questo con molta attenzione.

INCONTRO

QUO VADIS FUTURO PROFESSIONALE?

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

L'ASSEMBLEA DI CATEGORIA SI OPPONE ALLA SMANIA DI ESTERNALIZZAZIONE.

L'assemblea di categoria era completamente incentrata sul futuro. I membri hanno tra l'altro formulato diversi punti di miglioramento per le negoziazioni CCL, seguito una discussione sull'intelligenza artificiale e adottato una risoluzione sui temi esternalizzazioni e skill change presso Swisscom.

Rivendicazioni per le prossime negoziazioni

All'inizio del 2022, inizieranno le trattative per il CCL di Swisscom. Nel 2019 transfair aveva svolto un ampio sondaggio tra il personale da cui sono emersi diversi campi d'azione. L'assemblea di categoria ha ora finalizzato le richieste e conferito alla delegazione ai negoziati un mandato con un obiettivo concreto: migliorare le condizioni attuali ponendo il focus sul tempo di lavoro o sul miglioramento della conciliabilità tra professione e tempo libero.

Anche per le negoziazioni salariali, transfair persegue un obiettivo ben chiaro: il personale di Swisscom, cablex e localsearch ha bisogno di un segno di riconoscenza a livello finanziario.

Elezioni importanti

Come membro del comitato, i presenti hanno votato all'unanimità Marcel Probst, iscritto a transfair da quasi 10 anni. Grazie del tuo impegno!

Nel 2022 e 2023 sono in programma altre elezioni: l'anno prossimo la cassa pensioni com-Plan cerca cinque persone che rappresentino il personale e decidano sul futuro nel Consiglio di fondazione. Nel 2023 Swisscom eleggerà nuovi rappresentanti del personale, ossia i partner di fiducia dei collaboratori, che

raccolgono le richieste e le critiche avanzate da questi ultimi e le difendono nei confronti della direzione. Le persone interessate a questo mandato sono pregate di rivolgersi a robert.metrailler@transfair.ch.

Avanzata dell'intelligenza artificiale

I professori Laurent Sciboz e René Schumann sono stati i protagonisti di un intermezzo arricchente: entrambi «di casa» nel mondo del lavoro digitalizzato, hanno discusso sul possibile impiego dell'intelligenza artificiale sul posto d'impiego e su come questa nuova tecnologia cambierà il nostro modo di lavorare.

Opporsi alla smania di esternalizzazione di Swisscom

Swisscom, beninteso un'azienda elvetica, chiude sempre più sedi in Svizzera e sposta i posti di lavoro all'estero. transfair non ne può più e con la risoluzione «Esternalizzazioni all'estero: transfair esige una posizione chiara dal Consiglio federale» chiede a Swisscom di fermare immediatamente que-



sto approccio privo di strategia. transfair fa pressione anche a livello politico e insieme alla sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin esorta il Consiglio federale a prendere posizione sulla strategia di delocalizzazione adottata da Swisscom.

Il transfair talk all'insegna della penuria di specialisti

Il 26 gennaio 2022, transfair illustrerà diversi aspetti relativi alla penuria di specialisti nel campo delle TIC. transfair discuterà con esperti del settore su possibili soluzioni, sulle giovani leve nell'ambito delle TIC, sul ruolo del partenariato sociale e sul futuro del settore delle TIC.



PER DETTAGLI E ISCRIZIONE
SCANSIONA IL CODICE QR.



Pensione

Finalmente in pensione! E improvvisamente 46 000 CHF in meno!

Molte persone non vedono l'ora di andare in pensione, tuttavia non viene a mancare solo l'attività lucrativa bensì anche una componente importante del reddito annuale – che in Svizzera si attesta in media a 46 000 CHF.

«Sta a lei minimizzare la riduzione del suo salario.»

Prima o poi la maggior parte dei lavoratori vive una svolta interna. Nonostante lavoro e carriera, presto o tardi giunge il momento di focalizzarsi sul post-pensionamento, quando si possono realizzare i propri sogni e porsi nuovi obiettivi. Per quanto sembri allettante questa «grande libertà», ha anche il suo prezzo. Ecco un piccolo auto-test: sa a quanto ammonterà la sua rendita AVS? Su quali prestazioni della cassa pensioni potrà contare? Dispone di una soluzione di previdenza privata, ad esempio di un pilastro 3a? Ha un patrimonio o un'eredità a cui attingere? I dati generali disponibili sono sconcertanti. Secondo la statistica delle nuove rendite stilata dall'Ufficio federale di statistica, dopo il pensionamento gli svizzeri devono cavarsela in media con la metà del loro reddito, ossia con 46 000 CHF in meno. Mette in dubbio questo fatto? Ecco la spiegazione: cler.ch/rendita

Il nostro consiglio per non dover stringere ancora di più la cinghia in futuro: pensi bene a come organizzare la sua terza età e definisca le entrate e uscite con cui dovrà fare i conti. Dopo il pensionamento alcune spese vengono meno, come ad esempio quelle per il tragitto

casa-lavoro o il pranzo fuori casa, ma magari scopre nuovi hobby, che hanno però ripercussioni sul portafoglio. I costi per affitto, assicurazioni ed economia domestica rimangono perlopiù invariati.

Ogni situazione è migliorabile

La aiutiamo volentieri a farsi una panoramica sulle sue finanze al momento del pensionamento, mostrandole soprattutto mediante una pianificazione lungimirante quali possibilità ha per migliorare la sua situazione finanziaria futura. Magari può permettersi addirittura un pensionamento anticipato. Utilizzi il suo tempo e ampli il suo campo d'azione. Ne parli con noi, meglio prima che poi!

In qualità di socio di transfair beneficia di uno sconto una tantum del 25%* sulla consulenza fiscale, la pianificazione della successione oppure la pianificazione della pensione.

*I requisiti e le disposizioni nonché la nostra gamma completa sono disponibili al sito www.cler.ch/transfair

ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

PROSSIMA EDIZIONE

N° 1, 7 marzo 2022

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

25 gennaio 2022

INFO MAGAZINE 2022

N° 2, 27 giugno 2022

N° 3, 26 settembre 2022

N° 4, 5 dicembre 2022

TUTTE LE CATEGORIE

Freizeitkommission transfair

61. Schneesportwoche in Grindelwald

23. bis 29. Januar 2022

Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und anderen Angeboten. Die Kosten für die ganze Woche im Hotel Alpina inkl. Halbpension, Hallenbad, Service und Taxen ab 880 CHF im Doppelzimmer pro Person, 880 CHF im Einzelzimmer (Berg). Zuzüglich Sportpass für 5 Tage für CHF 293 für Erwachsene, 264 CHF für Senioren, 224 CHF mit FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, Landstrasse 6, 9606 Bütschwil, M 079 633 84 22, hermann.faessler@bluewin.ch.

TRASPORTI PUBBLICI

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 8. Dezember 2021

Wir besammeln uns um 8.45 Uhr beim Treffpunkt Basel SBB. Mit der S3 fahren wir dann um 9.01 Uhr/9.29 Uhr nach Gelterkinden. Im Cafe Trafic das übliche Znüni. Die Wanderer fahren mit Kurs 103 um 10.22 Uhr nach Oltingen. In ca. 1¼ Std. zu Fuss nach

Wenslingen ins Dorf-Beizli. Wer nicht wandert fährt mit dem PostAuto-Kurs 103 um 11.33 Uhr nach Wenslingen-Hinterdorf zum Dorf-Beizli.

Anmeldungen bis 4. Dezember 2021 an:

August Ruf, Pappelstr. 9, 4106 Therwil, T 061 721 24 18.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 12. Januar 2021

Wir treffen uns um 9.45 Uhr beim Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr fahren wir mit der PostAuto-Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach, (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» bei Fam. Strübin zu einem Raclette à discretion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.

Anmeldungen bis 8. Januar 2022 an:

Erwin Imhof, T 061 461 09 38.

Kategorie Lokpersonal

Reise nach Graz

22. bis 26. Mai 2022

Bitte merkt euch diesen Termin vor.

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

IN CONCLUSIONE



THOMAS BAUER, RESPONSABILE DELLE
POLITICHE SOCIALI, TRAVAIL.SUISSE

PENURIA DI SPECIALISTI – DAVVERO?

Ovunque regna la carenza di forza lavoro specializzata, che sia nella sanità, nella ristorazione o nell'informatica, almeno a detta dei datori di lavoro. Ma diamo un'occhiata più da vicino se è veramente così. Scarsità di manodopera qualificata nella ristorazione? Sul serio? Attualmente in questo settore più di 15000 persone sono interessate dal lavoro ridotto, quasi 20000 sono disoccupate. La ristorazione non fa fatica a trovare personale qualificato. I suoi problemi sono piuttosto la disoccupazione e le cattive condizioni di lavoro. Parlare di penuria di manodopera qualificata in questo settore è pertanto assurdo.

Passiamo al settore sanitario. Da un sondaggio svolto dall'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) per gli anni dal 2016 al 2018 emerge che più del 40 per cento del personale di cura rinuncia alla propria professione e questo molto spesso in giovane età. Nella sanità, almeno nell'ambito delle cure, il problema non è la carenza di specialisti, ma il fatto che molti professionisti lascino il mestiere. Anche in questo caso, le ragioni sono da ricercarsi nelle cattive condizioni di lavoro. Continuare a cercare nuovi specialisti senza migliorare le condizioni d'impiego è dunque puro cinismo.

Carenza di informatici? Forse in parte. Ma che dire allora dei quasi 4000 disoccupati registrati nel settore IT? Lo sviluppo tecnologico non deve far sì che gli informatici più anziani rimangano indietro. Bisogna piuttosto garantire che tutti i lavoratori possano trovare un buon posto d'impiego. Anche questo fa parte dell'obbligo di assistenza dei datori di lavoro. Bisogna pertanto fare attenzione a parlare di penuria di specialisti. Quando i datori proclamano la carenza generale di forza lavoro specializzata, noi dobbiamo dunque rispondere con: buone condizioni di lavoro, finanziamento di formazioni continue e migliore conciliabilità di famiglia e professione. Forse poi riusciremo a trovare un buon compromesso.



indipendente.coraggioso.personale.

Protetto?
Ovvio.

Assistenza
personale
e giuridica.



Equo?
Sempre.

Uniti per condizioni
di lavoro migliori.



Conveniente?
Certo!

Agevolazioni e formazione
continua gratuita.



Scansiona il codice QR o visita il sito
www.transfair.ch/prestazioni
per saperne di più.