

MAGAZINE

N° 4
SETTEMBRE
2020

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



Per le nostre famiglie, la nostra economia, il nostro futuro
IL CONGEDO DI PATERNITÀ SUBITO!

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair
Il congedo di paternità, subito!



POSTA/LOGISTICA
Interruzione delle negoziazioni
CCL con AutoPostale



AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
Elezioni AD PUBBLICA



TRASPORTI PUBBLICI
I trasporti pubblici meritano sostegno



COMUNICAZIONE
Diversità presso Swisscom?



transfair	
Notizie interessanti	04
No all’iniziativa per la limitazione	08
Nuova co-presidenza per transfair	09
Agenda	22
In conclusione	
«Un congedo di paternità per tutti»	23

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	
Revisione delle ordinanze sul personale in sintesi	14

TRASPORTI PUBBLICI	
Sicuro! FFS: un anno dopo l’incidente mortale	15

COMUNICAZIONE	
Workshop sui CCL di cablex e Swisscom	18

EDITORIALE



STEFAN MÜLLER-ALTERMATT
PRESIDENTE transfair

CARA LETTRICE CARO LETTORE

Sono tempi di grandi trasformazioni per tutti noi – anche per me c'è aria di cambiamento: per motivi personali, all'assemblea dei delegati 2020 passerò la presidenza di transfair in altre mani. Una cosa però è certa: il mio cuore batterà anche in futuro per le questioni di transfair, che continuerò a rappresentare con determinazione in Parlamento.

Il Coronavirus continuerà a caratterizzare la nostra vita privata e professionale ancora per molto tempo. Per questo, ora più che mai siamo chiamati a vivere una solidarietà vera. Nel servizio pubblico tu, caro membro, svolgi un lavoro straordinario per il servizio universale in Svizzera e il tuo impegno mi dà la motivazione per continuare a battermi per i tuoi interessi. È stato dimostrato quanto siano importanti solide strutture familiari per fronteggiare una crisi. Il lavoro di cura è fondamentale per le famiglie. Negli ultimi mesi ne abbiamo avuto una dimostrazione ben tangibile.

Anche i padri giocano un ruolo cruciale a questo riguardo. Devono essere presenti per le loro famiglie, indipendentemente dal fatto che lavorino per una PMI o un grande gruppo aziendale. Per questo, noi diciamo sì al congedo di paternità. Respingiamo invece categoricamente l'iniziativa per la limitazione, in quanto l'arginamento della libera circolazione delle persone rappresenta un attacco ai diritti dei lavoratori e a questo ci opponiamo! Alla votazione del prossimo 27 settembre il tuo voto conta! Come presidente di transfair, è stato un onore potermi adoperare per i tuoi interessi. Colgo l'occasione per ringraziare di cuore per i tanti incontri positivi che mi hanno arricchito moltissimo durante questo periodo.

NOTIZIE INTERESSANTI

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

transfair transfair verso nuovi orizzonti Nel luglio 2020, transfair e l'associazione Impiegati Svizzera (IS) hanno fondato la ditta Further at Work GmbH. Con Further at Work entrambe le associazioni si avviano verso nuovi orizzonti e offrono la loro esperienza a lavoratori e PMI estranei al settore. Su richiesta, Further at Work propone consulenza giuridica, coaching, corsi di perfezionamento e consigli sul futuro non solo alle persone attive, bensì anche alle aziende. L'obiettivo di Further at Work è di stabilire condizioni di lavoro socialmente sostenibili in Svizzera, anche in assenza di un partenariato sociale. Per maggiori informazioni, ti invitiamo a visitare: www.furtheratwork.ch.	COMUNICAZIONE Assemblea di categoria 2020 La prossima assemblea della categoria Comunicazione avrà luogo il 25 novembre 2020. Come sempre, questo incontro con cadenza annuale offre l'opportunità di scambiare opinioni con gli altri membri e informarsi sui temi attuali. Gli associati interessati possono mettersi direttamente in contatto con il responsabile di categoria: robert.metrailleur@transfair.ch	TRASPORTI PUBBLICI Riorganizzazioni FFS Sarà rinegoziato il coinvolgimento dei sindacati in caso di riorganizzazioni con ripercussioni sul personale. I fattori scatenanti includono tra gli altri alcuni progetti di ristrutturazione delle FFS meno riusciti. L'obiettivo è di conoscere il più presto possibile le intenzioni delle FFS al fine di raggiungere buone soluzioni per il personale interessato. transfair a colloquio con il nuovo CEO delle FFS Il CEO delle FFS Vincent Ducrot vuole sviluppare la ferrovia: oggi e tra dieci anni. Le FFS devono diventare più affidabili. I colloqui intrattenuti finora con il CEO hanno riguardato i processi di produzione ferroviaria ben funzionanti e duraturi, con materiale rotabile sicuro e personale a sufficienza.
POSTA/LOGISTICA Altri tagli presso SPS Swiss Post Solution prosegue la riduzione di impieghi. transfair si dice estremamente rammaricato della situazione, che dimostra quanto è importante l'accordo sul piano sociale integrato nel CCL dal 1° gennaio 2020 per compensare almeno in parte il danno economico. Nel quadro dei previsti tagli ai posti di lavoro, transfair esige che i partner sociali siano coinvolti tempestivamente. Con i suoi preziosi input, transfair ha contribuito a un'attuazione più umana delle misure e a un coinvolgimento dei collaboratori non direttamente interessati dalla riduzione dei posti di lavoro.	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA Scambio con l'Amministrazione federale delle dogane (AFD) Il 20 agosto scorso, transfair si è incontrato con l'AFD per un colloquio con le parti sociali e ha colto l'occasione per presentare i risultati del suo sondaggio AFD. Tra l'altro, l'analisi evidenzia chiaramente: la maggioranza delle guardie di confine rifiuta categoricamente l'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. Trattative salariali PF Il 26 agosto 2020, transfair si è incontrato con i responsabili del Politecnico federale per una prima tornata negoziale. A causa della difficile situazione finanziaria, transfair rinuncia a rivendicazioni salariali generali, ma si attende in compenso un chiaro segno di apprezzamento.	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 Zanolli, www.transfair.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: Ritz Crossmedia AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, Ritz Crossmedia AG, Bern. Immagini: AutoPostale, Drubig-Photo/AdobeStock, Gaetan Bally & Christian Beutler/Keystone, Gaby Möhl/transfair, Melinda Nagy/AdobeStock, PUBLICA, Rawpixel/AdobeStock, SBB CFF FFS, thodonat/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. Tiratura certificata WEMF/REMP 2018: 1176 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



CDP SÌ!

INVESTIRE NELLE FAMIGLIE

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

PER LE NOSTRE FAMIGLIE, PER LA NOSTRA ECONOMIA, PER IL NOSTRO FUTURO. SÌ AL CONGEDO DI PATERNITÀ!



Il 27 settembre 2020 la Svizzera voterà su 2 settimane di congedo di paternità. Nelle negoziazioni CCL, transfair si impegna da sempre per un tale congedo. Ora è giunto il momento che possa beneficiarne tutta la Svizzera e questo indipendentemente dalla benevolenza del datore di lavoro. L'appello di transfair pertanto è chiaro: sì al congedo di paternità!

La nascita di un bambino è un momento unico ed emozionante. Tuttavia, 24 ore dopo il lieto evento i padri in Svizzera devono già ritornare al lavoro. Questo unico giorno, lo stesso che si riceve per traslocare, risponde alle esigenze delle famiglie del giorno

d'oggi? Ed è giusto che solo i padri, che hanno la fortuna di beneficiare di buone condizioni di lavoro, possano approfittare di un congedo di paternità più lungo? No. Per questo motivo serve una legislazione.

Il progetto in breve

A fine settembre saremo chiamati a rispondere alla seguente domanda: volete accettare la modifica del 27 settembre 2019 della legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG)? Un sì significa che i padri residenti e attivi in Svizzera (ossia anche i lavoratori indipendenti) otterranno un congedo di paternità retribuito di 2 settimane, da prendere consecutivamente oppure per

singoli giorni nei primi 6 mesi dopo la nascita del bebè. Durante questo periodo, i padri otterranno l'80 per cento del loro stipendio, al massimo 196 CHF al giorno. Il finanziamento dei costi per il congedo di paternità avverrà tramite l'indennità per perdita di guadagno. L'attuale tasso di contribuzione dovrebbe essere aumentato di mezzo punto per mille, ossia dallo 0,45 allo 0,5 per cento. Nel caso di uno stipendio di 6500 CHF, il contributo mensile ammonterebbe a poco meno di 1,95 CHF, ossia 24 CHF all'anno.

transfair si impegna per tutti i padri della Svizzera!

Questo per i fatti e le cifre. Ma perché transfair si impegna per un congedo di paternità? In tutte le categorie esistono già oggi buone regolamentazioni che superano il minimo legale di un 1 giorno. Ebbene, transfair riconosce l'importanza del congedo di paternità duramente negoziato nel quadro delle trattative CCL. Inoltre, per il sindacato è inaccettabile che oggi i padri dipendano unicamente dalla benevolenza dei datori di lavoro. Per questo, è giunto il momento di una soluzione regolamentata.

Sin dall'inizio transfair ha fatto fuoco e fiamme per il congedo di paternità. Con il lancio il 24 maggio 2016 dell'iniziativa per 4 settimane di congedo di paternità, transfair, Travail.Suisse e altri partner hanno promosso il progetto su larga scala. Questa iniziativa costituisce la base dell'attuale proposta di 2 settimane.

transfair è convinto che è finalmente giunto il momento di fare un passo avanti a favore di una politica della famiglia. Della stessa opinione è anche il Consiglio federale e un ampio comitato interpartitico, composto da

Il congedo di paternità al passo con i tempi



membri giovani e anziani provenienti da partiti di sinistra e destra. È arrivato il momento di introdurre un congedo di paternità – l'esigenza al riguardo è avvertita da tutti.

Per le nostre famiglie

Dopo la nascita del bambino, i padri necessitano urgentemente di tempo per costruire un rapporto con il proprio figlio, contribuire alla sua educazione, crescere insieme come famiglia, abituarsi alla nuova quotidianità ed essere presente per la mamma del bimbo. Una possibilità che in un Paese ricco come la Svizzera deve essere offerta a tutti!

Il congedo di paternità porta a decisivi vantaggi anche per le mamme. Rispetto al passato (14 giorni), la permanenza in ospedale di una neomamma è di soli 3 giorni. Inoltre, anche se l'assistenza medica è garantita, è comunque di fondamentale importanza che la madre venga sostenuta dal proprio compagno. Da studi effettuati in Svezia emerge che in tal modo il pericolo di malattie post partum si riduce a un minimo.

Ma anche i bambini hanno bisogno del congedo di paternità. Le prime settimane di vita sono tutt'altro che facili: nuovo ambiente, stress, sovraccarico. In questa prima fase è indispensabile che abbiano a disposizione delle persone di riferimento. Se dopo il parto è la madre già stressata a dover prestare le cure, questo può avere effetti negativi sullo sviluppo del bambino. Il padre, invece, spesso non ha la possibilità di essere una persona di riferimento per suo figlio. I bambini però hanno bisogno di entrambi i genitori – sin dall'inizio.

Per la nostra economia

Il congedo di paternità è un vero e proprio vantaggio concorrenziale. I grandi datori di lavoro lo hanno capito da tempo. Le aziende,

27 settembre 2019

Votazione finale in Parlamento: arriva il via libera per 2 settimane di congedo di paternità

7 giugno 2020

Avvio della campagna in vista della votazione per 2 settimane di congedo di paternità

10 agosto 2020

Anche il Consiglio federale sostiene la proposta di 2 settimane

2 ottobre 2019

Ritiro dell'iniziativa di 4 settimane, a condizione che entri in vigore il controprogetto

23 gennaio 2020

Si è cantato vittoria troppo presto: riesce il referendum contro le 2 settimane

6 agosto 2020

Da destra a sinistra, dai più giovani ai più anziani, tutti sono uniti dietro al congedo di paternità



27 settembre 2020
Giorno decisivo!

invece, che a causa dell'attuale regolamentazione poco solidale non possono permettersi un congedo di paternità sono svantaggiate: perdono specialisti che passano alla concorrenza per fruire di condizioni di lavoro più interessanti. Le 2 settimane di congedo di paternità sono abbordabili e per la spina dorsale della Svizzera, ossia le PMI, un vero e proprio vantaggio. Con il progetto di 2 settimane i costi saranno infatti distribuiti in maniera solidale sulle persone attive e sui datori di lavoro. Un congedo di paternità regolamentato a livello legislativo dà finalmente alle PMI la possibilità di operare alle stesse condizioni come i grandi gruppi aziendali.

Diciamo la verità: quando la vita cambia da un giorno all'altro come nel caso della nascita di un bambino, 1 giorno non è nemmeno lontanamente sufficiente. Al contrario, i padri che dopo 1 giorno devono tornare al lavoro non sono concentrati e, dal punto di vista imprenditoriale, non conviene farli lavorare. I padri soddisfatti, invece, sono collaboratori più efficienti.

Il congedo di paternità è anche un mezzo efficace contro la penuria di specialisti. Quando un padre viene coinvolto sin dall'inizio nella cura dei bambini, egli facilita alla sua partner ben qualificata il reinserimento professionale. In Svizzera sono tuttora numerose le donne ben qualificate che non tornano o tornano a lavorare solo a un tasso ridotto, solo perché mancano gli incentivi legislativi per il reinserimento. Chi esige che dopo il parto le donne si reinseriscano nel mondo del lavoro deve accordare ai padri un ruolo attivo nella cura dei bambini.

Per il nostro futuro

Il Covid-19 ha dimostrato una cosa: le famiglie stabili costituiscono la spina dorsale di una società resistente alle crisi. Il congedo

di paternità facilita alle donne il reinserimento professionale. Una famiglia è stabile quando entrambi i genitori sono attivi, perché anche se uno dei due perde il proprio reddito, l'altro continua ad avere entrambi i piedi sul mercato del lavoro. Redditi e strutture familiari più stabili significano allo stesso tempo un futuro più stabile.

Le sfide demografiche portano a squilibri anche nella previdenza per la vecchiaia. Se il problema non sarà risolto con l'immigrazione, allora servono più bambini. Una politica della famiglia efficace aiuta anche in questo senso: nei Paesi che prevedono un congedo di paternità il tasso di natalità è più elevato. Un congedo di paternità è pertanto anche un investimento nel futuro dell'AVS.

Tra i Paesi europei la Svizzera non è il lumino di coda solo in termini di congedo di paternità. Anche in diversi ambiti relativi alle pari opportunità la Svizzera deve recuperare terreno. La creazione di una famiglia è un momento centrale nella ripartizione dei ruoli. Anche se al giorno d'oggi molte famiglie si stanno allontanando dalla classica distribuzione dei ruoli, ciò non sempre riesce. Ancora oggi le opportunità delle donne nel mondo del lavoro sono decisamente inferiori rispetto a quelle dei loro colleghi maschi. Un congedo di paternità tiene conto delle esigenze di una nuova ripartizione dei ruoli e lancia un chiaro segnale a favore di più uguaglianza.

Un investimento che conviene

Il congedo di paternità porta dei vantaggi a tutti noi! Diciamo sì alla proposta moderata e pragmatica di 2 settimane. Si tratta di un investimento nel futuro, nelle nostre famiglie e nella nostra economia. Grazie del tuo sostegno il prossimo 27 settembre 2020!

COMMENTO

Manuel Murer
Responsabile Servizi
e vicedirettore



Il congedo di paternità, subito!

Quello che si dice della nascita di un bambino è tutto vero: il mondo si capovolge in un attimo solo. La nuova situazione ti pone davanti a grandi sfide. Ho avuto diritto a 2 settimane di congedo di paternità: secondo me è giusto e importante poter stare a casa in questa prima fase. Ho potuto occuparmi della mia compagna, di modo che potesse riprendersi fisicamente e psicologicamente dalle fatiche del parto. Era importante essere presente sia per lei che per nostro figlio, poterla aiutare e allo stesso tempo familiarizzare con il mio nuovo ruolo di papà. Ogni minuto trascorso con il bambino non ha prezzo. Sono felice di aver avuto la possibilità di gettare le basi della nostra relazione padre-figlio in queste prime 2 settimane.

Alla nascita del nostro secondogenito tutto era diverso, ma simile allo stesso tempo. Ancora una volta ho avuto la possibilità di trascorrere 2 splendide, ma impegnative settimane a casa, prendermi cura della mia compagna, imparare a conoscere il nostro secondo figlio e al contempo dedicarmi al primo, che a 19 mesi cercava ancora di adattarsi alla situazione. Un periodo prezioso, che non avrei voluto perdermi per niente al mondo.

Per questo motivo, il 27 settembre 2020 io dico sì a 2 settimane di congedo di paternità, sperando che l'intera Svizzera faccia altrettanto. Dopo un avvenimento così importante come la nascita di un bambino, i neonati, i padri, le madri e tutte le famiglie meritano molto di più di un solo e unico giorno libero.

IPI: NO!

DIFENDERE BUONI SALARI E IMPIEGHI

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

DIFENDERE I SALARI E IL LAVORO: NO ALL'INIZIATIVA PER LA LIMITAZIONE.



IL 27 SETTEMBRE: DIFENDERE I SALARI E IL LAVORO!

L'obiettivo dell'iniziativa «Per un'immigrazione moderata (iniziativa per la limitazione, IPI)» è di abolire la libera circolazione delle persone. Ma dietro c'è molto di più: un attacco ai salari e alle condizioni di lavoro in Svizzera, ai posti di lavoro e alle relazioni con l'UE che garantiscono stabilità economica al nostro Paese. Per questi motivi, transfair rifiuta categoricamente l'IPI.

Scongiorare gli attacchi agli stipendi e alle condizioni di lavoro in Svizzera!

Dal 2004 le misure di accompagnamento, introdotte nel quadro della libera circolazione delle persone, tutelano i salari e le condizioni d'impiego in Svizzera. Questa protezione è legata alla libera circolazione delle persone. L'IPI rappresenta un attacco diretto ai salari, agli impieghi e alle condizioni di lavoro di tutti coloro che vivono e lavorano nel nostro Paese.

Attacco all'economia e ai posti di lavoro

L'IPI non solo è un'iniziativa estremamente nociva per i lavoratori, ma anche un rischio per l'economia. Qualora venisse disdetta la libera circolazione delle persone, sulla base della cosiddetta clausola-ghigliottina verrebbero disdetti anche diversi altri accordi bilaterali (Bilaterali I) che disciplinano l'interazione con l'UE.

La stabilità per la ripresa economica in Svizzera è di fondamentale importanza soprattutto in questo momento. Senza accordi bilaterali il nostro Paese si ritroverebbe davanti a un mucchio di cocci, senza piani per il futuro. L'economia già provata necessiterebbe di ancora più tempo per riprendersi. Inoltre, la Svizzera approfitta della libera circolazione delle persone che contribuisce a

minimizzare la penuria di specialisti, a far riprendere l'economia e a garantire i posti di lavoro. transfair vuole tutelare gli stipendi e le condizioni di lavoro dei suoi membri e di tutti i lavoratori in Svizzera e raccomanda pertanto di votare no all'iniziativa per la limitazione. Cosa significa l'iniziativa per le categorie di transfair?

Trasporti pubblici

Ad approfittare della libera circolazione delle persone sono soprattutto le imprese di trasporto con sede in prossimità del confine, in quanto per occupare i posti vacanti dipendono da manodopera proveniente dai Paesi confinanti. Qui sono cruciali anche le misure d'accompagnamento, altrimenti il dumping salariale sarebbe all'ordine del giorno.

Comunicazione

Anche in questa categoria non passa inosservata soprattutto la penuria di specialisti, in particolare nel settore informatico. Grazie alla libera circolazione delle persone, possono essere occupati posti vacanti e grazie alle misure d'accompagnamento tutelati gli stipendi.

Posta/Logistica

A essere tutelate dalle misure d'accompagnamento sono in particolare le persone che già oggi guadagnano poco. In mancanza di queste misure non può essere garantito il rispetto dello standard minimo vigente in Svizzera.

Amministrazione pubblica

Con la cessazione della libera circolazione delle persone verrebbe a mancare anche l'accordo di ricerca essenziale per tutti gli istituti svizzeri di ricerca. Sarebbe un duro colpo per tutto il settore della formazione e della ricerca elvetica.

AIR2030 – SÌ AL MANTENIMENTO DEI POSTI DI LAVORO

In ogni decisione politica, transfair pone il focus sul benessere dei suoi membri e dei collaboratori dei suoi partner sociali, come è avvenuto anche quando si è trattato di dire sì all'acquisto di aerei da combattimento. Qualora non si rinnovino i mezzi per la difesa aerea, a partire dal 2030 si rischia la perdita di 1200 posti di lavoro nelle sedi di Payerne, Emmen e Meiringen. A questi si aggiungono alcune migliaia di posti della RUAG. Per mantenere questi impieghi, transfair dice sì all'acquisizione di nuovi aerei da combattimento.

AD

NUOVA CO-PRESIDENZA

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

GRETA GYSIN E THOMAS AMMANN: LA NUOVA CO-PRESIDENZA DI transfair.



THOMAS AMMANN



GRETA GYSIN

A causa del Coronavirus, non sono stati spostati solo concerti, rappresentazioni teatrali o festival: anche l'assemblea dei delegati, prevista per il mese di maggio 2020, ha dovuto essere posticipata al 3 settembre 2020. Nonostante le dimissioni del presidente Stefan Müller-Altermatt abbiano lasciato una punta d'amaro, l'elezione della nuova co-presidenza, composta da Greta Gysin e Thomas Ammann, è stata il vero e proprio culmine della giornata.

La missione politica continua

Le dimissioni dalla carica di presidente di transfair di Stefan Müller-Altermatt, che per motivi personali ha deciso di concentrarsi sulla sua famiglia e sulla politica, hanno suscitato non poca delusione. Tuttavia, anche

in futuro transfair potrà contare sul suo forte appoggio in Parlamento, dove continuerà a sostenere il sindacato come portavoce dei lavoratori.

Cosa che ha fatto anche in occasione dell'assemblea dei delegati, richiamando l'attenzione sulle votazioni del 27 settembre 2020. A Stefan Müller-Altermatt e a tutto il sindacato transfair sta particolarmente a cuore il disegno di legge sull'indennità per perdita di guadagno. Ciò che può sembrare complicato, in realtà è molto semplice: si tratta dell'introduzione di 2 settimane di congedo di paternità. transfair ha partecipato a questo progetto sin dall'inizio. Il messaggio rivolto a tutti è pertanto chiaro: sì al congedo di paternità, sì alla modifica dell'indennità per perdita di guadagno. Scopri dalla pagina 5 perché il congedo di paternità e altri disegni di legge sono così importanti per transfair.

Elezione di una nuova co-presidenza

A una presidenza deve necessariamente seguirne un'altra. transfair è orgoglioso e felice di poter presentare la nuova co-presidenza. Thomas Ammann, vicepresidente finora in carica, e Greta Gysin, Consigliera nazionale, ex responsabile della regione Est ed ex membro del Consiglio esecutivo, assumeranno questo importante incarico congiuntamente e accompagneranno transfair verso il futuro.

Dario Pollinger è stato riconfermato all'unanimità come membro del Comitato. Anche la Commissione della gestione è di nuovo al completo: in futuro sarà Urs Baumgartner a controllare con occhio arguto le finanze.

Categoria Posta/Logistica: nuovo Regolamento delle quote sindacali

Con la rinegoziazione del CCL Posta CH arriva anche un nuovo Regolamento delle quote sindacali. A causa dell'aumento del contributo di solidarietà per i collaboratori non sindacalizzati, transfair deve adeguare per legge le quote sindacali: la quota sindacale e il contributo di solidarietà devono differire sensibilmente.

Come novità, a partire dal 1° gennaio 2021 il contributo mensile sarà pertanto fissato in base allo stipendio annuo lordo, anziché come finora in base al tasso d'occupazione. Il nuovo sistema soddisfa da un lato i requisiti di legge e dall'altro è più equo di quello in vigore.

transfair informerà i membri interessati della categoria Posta/Logistica per iscritto.

STALLO

NEGOZIAZIONI CCL AUTOPOSTALE

TESTO: RENÉ FÜRST,
RESPONSABILE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA



Circa un anno fa, transfair, AutoPostale e syndicom hanno avviato le trattative per il nuovo CCL di AutoPostale. Dopo che rivendicazioni del tutto esagerate da parte di una delle parti contraenti avevano fatto traboccare il vaso e indotto AutoPostale a interrompere le negoziazioni, ora ci troviamo davanti a un nulla di fatto. La situazione è deludente, non da ultimo anche perché dal punto di vista di transfair un esito negoziale positivo era oramai a portata di mano. transfair è tuttora disponibile a negoziare e si sta lavorando in maniera costruttiva e cooperativa per una soluzione sostenibile a favore del personale di AutoPostale.

Più di un anno fa, transfair, AutoPostale e syndicom hanno avviato le trattative per un nuovo CCL. transfair si è preparato bene e posto l'obiettivo di migliorare e rinnovare il CCL attuale. Nel CCL dovrebbero essere regolamentate soprattutto le indennità per le deroghe secondo l'ordinanza sulla LDL.

Squilibrio tra dare e avere

transfair è consapevole del fatto che un risultato positivo, sostenibile e accettato da tutti si può ottenere solo se tutte le parti in causa sono pronte a scendere a compromessi, senza insistere su pretese irrealistiche. transfair ha espresso disappunto per il fatto che uno dei partner negoziali ha scelto ostinatamente di non seguire questa strada e di avanzare rivendicazioni esagerate. Dopo ripetuti appelli (ignorati) alla delegazione negoziale responsabile del fallimento delle trattative, il 3 luglio 2020 AutoPostale ha deciso di azionare il freno di emergenza e annunciato l'interruzione delle trattative.

IN UNA PRIMA FASE, PER transfair SI TRATTA DI GARANTIRE AI COLLABORATORI DI AUTOPOSTALE CONDIZIONI DI LAVORO VANTAGGIOSE E STABILI.

transfair persegue obiettivi chiari

Nell'ultimo anno di negoziazioni, transfair ha dato il tutto per tutto per tentare di mettere sul piatto della bilancia tutta la sua creatività, la sua competenza nella ricerca di soluzioni e la sua disponibilità a scendere a compromessi, al fine di raggiungere una situazione win-win sia per i lavoratori che per il datore di lavoro. transfair si dice frustrato e irritato della situazione attuale, soprattutto perché a causa del fallimento sono sfumati anche tutti i diritti acquisiti.

Ma transfair non si dà per vinto e intende ottenere ad ogni costo condizioni di lavoro migliori per i suoi membri e il personale di AutoPostale. In una prima fase, transfair si impegnerà affinché ai collaboratori siano garantite anche in futuro condizioni di lavoro vantaggiose e stabili. L'obiettivo minimo che prevede una soluzione transitoria è chiaro: il CCL attuale deve essere prorogato e i diritti acquisiti integrati nel CCL mantello.

In una seconda fase, transfair chiederà nuove trattative CCL, da tenersi in condizioni quadro ottimali. transfair è e rimane il rappresentante dei lavoratori che avanza rivendicazioni ragionevoli e realistiche e si preparerà alle negoziazioni in base a questi principi.

Il personale di AutoPostale prima di tutto

transfair è consapevole del fatto che l'attuale situazione di incertezza suscita tra i collaboratori preoccupazioni, insicurezze e disappunto. Il sindacato si attiene all'obbligo vigente di mantenere la pace e si concentra sui futuri colloqui costruttivi. transfair promette ai propri membri di prepararsi ancora una volta con la dovuta cura al prossimo vertice, di ponderare con prudenza tutte le possibilità e di lavorare in modo indipendente. coraggioso. personale. per il bene di tutto il personale di AutoPostale.

Le prossime fasi

Dopo la chiusura di redazione, si è svolto un altro colloquio cruciale, durante il quale transfair ha assunto una posizione chiara.

CONGRESSO DI CATEGORIA

In occasione del congresso di categoria del 20 ottobre 2020, transfair ti invita a un viaggio nel futuro. Saranno presenti il direttore generale della Posta Roberto Cirillo, la Consigliera nazionale Greta Gysin e Isabelle Zuppiger come rappresentante di Travail.Suisse. Accoglienza a partire dalle ore 9 con caffè e cornetti presso la Alte Markthalle, Steinentorberg 20, 4051 Basilea. Inizio del congresso alle ore 10, conclusione alle ore 16 circa. **Iscrizioni entro** il 9 ottobre a: gaby.moehl@transfair.ch.

COMMENTO

Urs Jungen
Responsabile
regione Est



Partita finita in parità, 0:0!

In una partita di calcio oltre ai giocatori in campo non può mancare il pubblico che tifa per una delle due squadre o si gode in modo imparziale le emozioni che offre l'incontro. A seconda della posizione o dell'angolazione da cui si segue una partita, i duelli tra i giocatori trasformano il match in un evento speciale, sia in senso positivo che negativo. Ma il calcio è molto più di tutto questo.

A caratterizzare una partita sono soprattutto il fair-play, la costanza, le emozioni e non da ultimo le regole del gioco. A questi si aggiungono un impegno tenace, ma corretto, il sapere affondare e incassare, il dare e l'avere e schemi di gioco fluidi, veloci ed entusiasmanti. Sono questi i fattori che rendono una partita davvero appassionante! Tuttavia, se manca la tattica, si rischia di subire una sconfitta. Troppe scaramucce tattiche però possono rovinare il match e rivelarsi controproducenti per il flusso di gioco. Le regole sono chiare sin dall'inizio. Se una squadra non le rispetta, interviene l'arbitro.

Te ne sarai accorto/a. Una partita di calcio è paragonabile alle negoziazioni CCL. Purtroppo la situazione negoziale del CCL di AutoPostale è tutt'altro che rosea: una partita intricata, finita in parità e senza reti che non è mai riuscita a decollare ed è stata offuscata da discussioni sia dentro che fuori dal campo. Emozioni positive? Nessuna! Ora transfair agisce come è solito nel mondo dello sport: archiviare l'andata, imparare dagli errori, concentrarsi sugli aspetti positivi e al ritorno dare il tutto per tutto per raggiungere un risultato positivo.

PUBBLICA

**RIELEZIONE
ASSEMBLEA DEI
DELEGATI**

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE



IL TUO VOTO DECIDE SU UNA PREVIDENZA PROFESSIONALE SOSTENIBILE!

Il 6 novembre 2020 sei chiamato/a ancora una volta a eleggere i membri dell'assemblea dei delegati (AD) di PUBBLICA. Il tuo voto è cruciale! Con la tua scelta decidi quali delegati avranno voce in capitolo sulla tua previdenza professionale.

transfair punta su una politica di previdenza sostenibile

Affinché transfair possa continuare a impegnarsi anche in futuro per i tuoi interessi e per decisioni sostenibili in termini di previdenza, ci serve il tuo aiuto: per l'elezione dei membri all'AD di PUBBLICA ogni singolo voto è decisivo! Vota nella tua circoscrizione elettorale la lista di candidate e candidati di transfair e spiana la strada a una previdenza professionale che offre garanzie durature.

Partecipare alle decisioni sulla previdenza professionale

L'assemblea dei delegati di PUBBLICA è uno degli organi più importanti della cassa pensioni. Gli 80 delegati sono dipendenti dei datori di lavoro affiliati dell'Amministrazione federale, del settore dei PF e di altre unità autonome della Confederazione. Rappresentano gli assicurati e sono persone di riferimento per tutti i temi che riguardano la previdenza professionale. I delegati scelgono i rappresentanti dei lavoratori alla Commissione della Cassa, l'organo strategico supremo di PUBBLICA – un compito di enorme importanza.

transfair è pronto per le elezioni

transfair scende in campo in due circoscrizioni elettorali. Nella circoscrizione 1, «Amministrazione federale centralizzata», si candidano in totale 60 persone in una lista congiunta con swissPersona, l'APC, il VPOD

e Garanto. Nella circoscrizione elettorale 2 «Amministrazione federale decentralizzata, compreso il settore PF» transfair scende in lizza con 17 candidati in collaborazione con altre associazioni.

A transfair sta a cuore il tuo futuro

transfair, il tuo partner forte, è al tuo fianco sul posto di lavoro! Tuttavia, il prossimo 6 novembre il sindacato può vincere solo con il tuo aiuto. Solo scegliendo le liste di transfair, il sindacato potrà continuare a impegnarsi anche in futuro per una politica di previdenza sostenibile.

Scopri i nostri candidati

Le nostre candidate e i nostri candidati si presentano sul nostro sito web e spiegano perché sta loro a cuore la previdenza professionale.

Su www.transfair.ch/elezioni-ad-pubblica troverai tutte le persone che aspirano a questa carica. Per accedere direttamente ai profili, scansiona il codice QR.



TAGLI

PANORAMICA DEI PRINCIPALI ADEGUAMENTI.

La Confederazione intende ridurre le garanzie salariali per gli ultra 55enni. Nella sua presa di posizione sulla revisione delle ordinanze sul personale federale, transfair si oppone con veemenza a questo peggioramento. Dall'altro, la revisione dell'ordinanza sul personale del DFAE comporta anche vantaggi.

Al 1° gennaio 2021, il Consiglio federale intende far entrare in vigore le ordinanze sul personale adeguate. Queste modifiche susci-

tano preoccupazione. Il punto più critico concerne la garanzia salariale per i collaboratori ultra 55enni, il cui posto di lavoro è stato classificato a un livello inferiore; declassamento non imputabile a questi dipendenti. Il Consiglio federale intende ridurre a cinque anni il periodo di validità di questa garanzia. Oggi questo stipendio, ad eccezione delle funzioni a partire dalla classe salariale 32, viene mantenuto senza limiti di tempo.

transfair è indignato del fatto che la protezione dei collaboratori più anziani venga allentata in tal misura. Con la regolamenta-

zione attualmente in vigore, il datore di lavoro tiene conto delle minori opportunità dei suoi collaboratori più anziani sul mercato del lavoro e previene le perdite di rendita.

Che fine ha fatto la tutela dei collaboratori più anziani?

Ora questa protezione viene minata. Nel peggiore dei casi i collaboratori 60enni saranno costretti a subire perdite di salario oppure andare in prepensionamento. La questione sarà però in quale misura i dipendenti dei livelli di funzione medio-bassi potranno permettersi un pensionamento anticipato: non va dimenticato che la Confederazione ha ridotto massicciamente i suoi contributi alla pensione transitoria.

transfair ha già reagito a questo attacco nei confronti delle condizioni di lavoro e criticato i tagli in una presa di posizione sulla revisione. Nel caso in cui l'Amministrazione federale non cambiasse la sua decisione, il sindacato si riserva il diritto di adottare altri provvedimenti.

Il DFAE migliora la situazione delle persone di accompagnamento

Gran parte dei dipendenti del DFAE è attiva all'estero, normalmente ogni quattro anni in un altro Paese. Questa particolare situazione lavorativa interessa fortemente anche i partner e le famiglie dei collaboratori del DFAE.

La modifica dell'ordinanza sul personale del DFAE (O-OPers-DFAE), la cui entrata in vigore è anch'essa prevista per il 1° gennaio 2021, mira tra l'altro a creare una base giuridica che consenta al datore di lavoro di sostenere i partner dei suoi collaboratori.

Le prese di posizione di transfair sulle due revisioni sono disponibili su www.transfair.ch.



SICURO!

INCIDENTE A BADEN: UN ANNO DOPO

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

IL TEMA DELLA SICUREZZA È SEMPRE ATTUALE.



Un capo assistenza clienti delle FFS morì a causa di una protezione antipizzicamento guasta della porta di un vagone. Le FFS reagirono tutto iniziò con una task force istituita per verificare tutte le porte del tipo di treno EW IV e si trasformò poi in un ampio programma di sicurezza «Sicuro!», nell'ambito del quale le FFS stanno rivedendo tutti i requisiti tecnici dell'UFT e analizzando i processi concernenti la sicurezza.

Membri del comitato di categoria hanno contribuito a elaborare i pacchetti di lavoro «Adeguamento dei moduli di manutenzione» e «Trattamento delle segnalazioni». Nel progetto sono stati coinvolti anche auditor esterni (TÜV Rheinland, DB Engineering & Consulting).

Disposizioni dell'UFT e processo di partenza

Dei sistemi di chiusura di porte ben funzionanti in tutti i tipi di veicoli con dati sullo stato affidabili e protezione antipizzicamento sono di fondamentale importanza. Le FFS investono a breve termine in dispositivi tecnici di sicurezza supplementari e a medio termine nella sostituzione di interi sistemi di chiusura delle porte. Al personale di assistenza clienti spetta la grande responsabilità di garantire un processo di partenza sicuro.

Manutenzione dei veicoli

Gli auditor attestano che il sistema di manutenzione è in buono stato. Malgrado ciò si rendono necessari adeguamenti ai processi e ai regolamenti. Tirando le somme, il membro di transfair Leo Ebener, membro del progetto moduli di manutenzione, sostiene: «Si

deve investire più tempo nella manutenzione preventiva anziché nella riparazione. Inoltre, vanno rafforzate e garantite le conoscenze tecniche nelle officine. Purtroppo le competenze dei collaboratori temporanei lasciano a desiderare».

Sistema di segnalazione

Secondo TÜV Rheinland, le FFS hanno tutte le carte in regola per un buon sistema di segnalazione. Servono però formazioni più approfondite, sistemi IT di facile impiego, feedback alle persone che effettuano una segnalazione e una cultura di gestione appropriata. Erich Schlegel, associato di transfair e membro del progetto Segnalazioni è convinto: «Come partner sociale potrei fornire svariati esempi, tra cui anche una partenza a porta aperta! Mi hanno stupito i numerosi modi di effettuare una segnalazione da parte delle FFS rispetto alla Deutsche Bahn. I processi di manutenzione e di partenza sono già migliorati».

Conclusione

Il tema della sicurezza è sempre attuale e si basa su un sistema di segnalazione semplice nonché su una cultura di gestione e degli errori affidabile.

CONGRESSO DI CATEGORIA

Ci interrogheremo su dove manchino specialisti e su quali possano essere le possibili soluzioni. Si terrà una tavola rotonda moderata alla quale transfair ha invitato diversi ospiti, quali il CEO delle FFS Vincent Ducrot, il CEO di AutoPostale Christian Plüss e la responsabile RU di Login formazione professionale SA Monika Murer. Prenotati già ora la data del **12 novembre 2020 a Thun, Cinema Rex.**

FONDI

I TP MERITANO SOSTEGNO

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI



LA CRISI DEL COVID-19 LO DIMOSTRA: LA STABILITÀ DEI TRASPORTI PUBBLICI (TP) È CRUCIALE PER LA SVIZZERA!

I trasporti pubblici apportano un valore aggiunto di 13 miliardi di franchi all'anno. Circa 100'000 persone lavorano direttamente o indirettamente per i TP. È quanto emerge da uno studio pubblicato quest'anno da LITRA e Swissrail. Queste cifre sono economicamente significative e si basano principalmente sui soldi dei contribuenti ben investiti.

Il Coronavirus lascia tracce profonde

Durante la crisi del Covid-19, su ordine del Consiglio federale è stata mantenuta in larga misura l'offerta dei TP nel quadro del servizio pubblico. Tuttavia, si raccomandava di evitare il più possibile i mezzi pubblici, il che ha determinato per le imprese di trasporto (IT) massicce perdite di fatturato di miliardi di franchi. Le cifre relative al traffico rilevate da LITRA nel 2° trimestre 2020 parlano chiaro rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente: passeggeri-chilometri - 63,9%; tonnellate-chilometro nette - 13,9%. La domanda non si riprenderà da un giorno all'altro e le IT non sono in grado di coprire da sole le perdite finanziarie. Per questo motivo, si sta prendendo in considerazione un finanziamento delle perdite di fatturato e un approvvigionamento di liquidità a breve termine.

Urgono aiuti

transfair accoglie con favore la legge federale urgente istituita con un largo consenso dal settore dei TP e dal Parlamento per il so-

stegno finanziario di tutti i tipi di trasporto (turismo, persone e merci). Nella sessione autunnale, la Camera bassa e la Camera alta discuteranno su fondi di compensazione di almeno 700 milioni di franchi. transfair si impegna lo stesso a favore di condizioni di lavoro sostenibili per i collaboratori e prende posizione come segue:

- Nel traffico regionale viaggiatori le FFS e le altre IT soffrono più che in tutti gli altri settori. I sussidi anticipati versati dai committenti Confederazione e Cantoni e le indennità per lavoro ridotto hanno garantito una liquidità di breve termine. Fatto positivo nel disegno di legge è l'assunzione del deficit del 2020 e in caso di bisogno anche del 2021 da parte dei committenti. transfair deplora tuttavia che le IT devono sciogliere in larga misura le loro riserve.
- Nel traffico a lunga distanza, le FFS devono coprire da sole le enormi perdite, il che porterà a un aumento dei debiti delle FFS, alimentando così misure di risparmio. Per transfair tutto questo è inaccettabile.
- transfair sostiene invece le proposte sul traffico merci e sull'infrastruttura.
- Inoltre, nella legge deve essere integrato il traffico turistico.

Con i nuovi debiti e in mancanza di riserve, transfair si dice molto preoccupato dell'ulteriore sviluppo delle imprese e di conseguenza anche dello sviluppo del personale.

COMMENTO

Bruno Zeller
Branchenleiter
Öffentlicher Verkehr



Ferrovie povere – ferrovie ricche?

Il fatto che la politica e i committenti intendano garantire un aiuto finanziario allevierà sicuramente la situazione di disagio delle imprese pubbliche di trasporto (IT). Tuttavia, la domanda irrisolta dell'indennità per lavoro ridotto è un'evidente prova di incapacità, che, al fine di un chiarimento, spinge le FFS e AutoPostale a procedere per vie legali.

Una cosa è certa: il rischio di fallimento con perdite di posti di lavoro non è così elevato come in altri settori economici. Ciononostante, le IT e i loro collaboratori hanno alimentato per anni l'assicurazione contro la disoccupazione e tutto questo senza che ora possano beneficiare di questo "ponte di liquidità". Dato che la domanda probabilmente non si riprenderà del tutto nemmeno l'anno a venire, con l'urgente legge federale devono essere previsti più mezzi finanziari. transfair è stupito del fatto che le imprese debbano sciogliere in ampia misura le proprie riserve per contribuire al finanziamento del deficit dovuto al Covid-19. Come per la riforma del Traffico regionale viaggiatori, transfair esige una politica delle riserve di più ampio respiro, senza però doverle sciogliere.

Durante i prossimi dibattiti parlamentari urgono pertanto miglioramenti: transfair chiede un margine di manovra finanziario per le IT e una precisazione dei progetti per i quali possono essere utilizzate le riserve. Infine, è legittimo chiedersi come possano svilupparsi le IT e i loro collaboratori in futuro, se non dispongono di portafogli immobiliari o altre attività secondarie redditizie.

ANALISI

ESAMINATI I CCL DI SWISSCOM E CABLEX

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE



A giugno transfair ha svolto un sondaggio online sulle disposizioni del CCL di Swisscom e cablex. Le 1500 risposte inoltrate dimostrano l'importanza attribuita dai collaboratori delle due imprese a questo tema nonché in quali ambiti vi è potenziale di miglioramento.

Perché questa procedura?

I CCL di Swisscom e cablex sono in vigore dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2021. Qualora nessuna delle parti contraenti richieda per iscritto negoziati per il rinnovo, i due CCL saranno prorogati automaticamente fino al 30 giugno 2022.

Il mondo del lavoro cambia in modo sempre più rapido e i dipendenti di Swisscom sono sottoposti a forti pressioni, soprattutto a causa delle ristrutturazioni ed esternalizzazioni in corso in seno all'impresa. Per questo motivo, per transfair era importante tastare il polso ai dipendenti e conoscere la loro opinione in rapporto alle attuali condizioni di lavoro. Con il sondaggio online, il sindacato ha avuto modo di approfondire come la pensa il personale di Swisscom e cablex. Il sondaggio rappresenta la prima fase nella procedura di consultazione e offre una panoramica concreta delle richieste dei collaboratori in rapporto ai CCL attuali.

Ulteriore modo di procedere

La seconda fase è iniziata il 13 e 14 agosto 2020 a Olten. Nonostante la situazione difficile dovuta al Covid-19, è stato possibile e necessario svolgere uno scambio in loco. Rispettando le appropriate misure di igiene, i membri dei comitati aziendali si sono incontrati in questa delicata situazione per rivedere le attuali disposizioni del CCL e per esaminare i commenti e i suggerimenti dei

partecipanti al sondaggio. Il risultato di questi workshop sarà sottoposto a un'ennesima verifica, nel quadro della quale saranno anche definite le potenziali priorità e richieste all'attenzione di Swisscom e cablex. Queste ultime saranno a loro volta sottoposte all'approvazione dei membri in occasione dell'assemblea di categoria che si terrà il 25 novembre 2020. Gli associati presenti in tale occasione potranno anche decidere su quanto è importante per loro la rinegoziazione dei contratti.

Colloqui costruttivi e dibattiti intensi

transfair ha definito otto punti principali nel contesto dell'indagine e ha chiesto ai collaboratori di esprimere il loro parere al riguardo:

- salario e supplementi
- orario di lavoro
- vacanze
- piano sociale
- perfezionamento professionale
- protezione dei dati e della personalità
- conciliabilità tra professione e famiglia
- diritto di partecipazione

Nel quadro dei dibattiti e colloqui svolti in un clima costruttivo è emerso per quali disposizioni CCL e in quali settori sussistono tuttora problemi in termini di attuazione e applicazione. Gli intervistati hanno inoltre fornito un gran numero di suggerimenti di miglioramento concreti.

Per quanto riguarda i risultati, si può affermare che al centro dell'attenzione vi sono aspetti quali la trasparenza, la comunicazione, l'organizzazione e il clima di lavoro, le prospettive professionali e il benessere dei dipendenti. Il lavoro che attende transfair si prospetta interessante. Il sindacato aspetta



I COMITATI AZIENDALI HANNO DISCUSO INTENSAMENTE I RISULTATI DEL SONDAGGIO.

con impazienza di poter contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro dei collaboratori di Swisscom e cablex.

Grazie

Vista la complessità dei temi, sarà un compito tutt'altro che facile verificare, analizzare e valutare le disposizioni del CCL. Queste due intense giornate di workshop hanno dimostrato l'impegno e la motivazione dei membri dei comitati aziendali che hanno svolto un lavoro davvero straordinario. transfair ringrazia dell'impegno. Ancora una volta questa è la prova che il sindacato può contare su un feedback concreto da parte dei suoi membri. Un vero e proprio vantaggio per le prossime fasi!



DIVERSITÀ?

DIVERSITÀ LINGUISTICA INESISTENTE

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE

SWISSCOM DIVENTA UN'IMPRESA TEDESCA/SVIZZERO-TEDESCA?



A livello di direzione del gruppo e vertici aziendali, i romandi sono inesistenti presso Swisscom. Per convincersi che è così, basta dare un'occhiata all'organigramma: degli 86 quadri superiori, più di 10 sono svizzero-tedeschi e solo 2 o 3 portano un cognome francofono. Siamo dunque ancora ben lungi dalla diversità linguistica richiesta da transfair all'impresa, il cui azionista maggioritario è la Confederazione. Per una società svizzera come Swisscom, che si posiziona come datore di lavoro moderno e promuove la diversità delle persone, tutto questo è semplicemente scandaloso.

La situazione è nota da tempo

Il sindacato transfair ha richiamato l'attenzione su questo problema già nel 2017, rivolgendosi con una lettera al presidente del Consiglio d'amministrazione Hansueli Loozli. La risposta di Swisscom era rassicurante: «Egregio Signor Métraiier, sia certo che attueremo con determinazione le misure necessarie per promuovere la cultura latina all'interno della nostra azienda. Tuttavia, la fase di attuazione successiva alla definizione delle misure appropriate richiederà un certo periodo di tempo».

Solo parole vuote!

Tre anni dopo questa promessa e dopo gli interventi di transfair, si dovrebbe poter pretendere che Swisscom sia cambiata costan-

temente e che abbia lavorato al fine di mantenere questa promessa. Come si spiega allora il fatto che, dopo tutto questo tempo, i romandi e i ticinesi sono ancora meno rappresentati? Per transfair non ci sono dubbi, il problema sta nel semplice fatto che i responsabili non si interessano del tema e non hanno ancora intrapreso nulla per cambiare la situazione, né a livello di «definizione di misure appropriate» né a livello di «fase di attuazione». Anziché ampliare la cerchia delle possibilità per l'occupazione dei posti vacanti, la ricerca di talenti si limita alla Svizzera tedesca e alla Germania.

Serve un cambiamento!

Una tale inosservanza delle minoranze linguistiche all'interno di un'impresa della Confederazione non è più accettabile. Questa situazione mina fortemente il principio di uguaglianza, che comprende sia l'uguaglianza di genere come pure la diversità culturale e linguistica. La diversità non deve essere considerata un ostacolo, bensì un'opportunità e un potenziale di sviluppo.

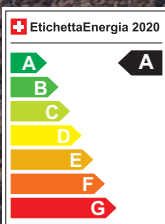
Il tempo dei bei discorsi è finito

Sul suo sito web Swisscom scrive nero su bianco che vuole vivere e promuovere la diversità. Questa dichiarazione non deve però ridursi a una professione di fede puramente formale! Alle parole devono seguire i fatti. La rivendicazione di transfair è chiara: Swisscom deve applicare immediatamente le disposizioni in vigore nell'Amministrazione federale in materia di rappresentanza delle comunità linguistiche secondo l'articolo 7 dell'ordinanza sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche. transfair si attende azioni che diano prova che Swisscom prende sul serio il problema.



La nuova EQC da CHF 369.-/mese. Enjoy electric.

Scopri la prima Mercedes-Benz completamente elettrica. Con la sua estetica tipica delle vetture elettriche, la tecnologia di ricarica intelligente e i sistemi di assistenza alla guida ultramoderni, la nuova EQC è la vettura perfetta. Approfittate ora di allettanti condizioni speciali su tutti i modelli, in esclusiva per i membri di transfair. www.mercedes-benz.ch/transfair-it



EQC 400 4MATIC, 408 CV (300 kW), prezzo di acquisto in contanti: CHF 74 288.- (valore della vettura CHF 84 900.- meno un vantaggio di prezzo di CHF 10 612.-), 26,3 kWh/100 km, categoria di efficienza energetica: A. Esempio di leasing: durata contrattuale: 48 mesi, percorrenza annua: 10 000 km, tasso annuo effettivo globale: 0,9%, 1ª maxirata di leasing: CHF 18 800.-, rata di leasing a partire dal 2° mese: CHF 369.-. Un'offerta della Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Assicurazione casco totale obbligatoria. È vietato concedere un credito se questo determina un indebitamento eccessivo del locatario. Modello raffigurato: EQC 400 4MATIC, 408 CV (300 kW), con equipaggiamenti a richiesta (predellini in look alluminio con gommini antisdrucciolo, argento high-tech metallizzato), prezzo di acquisto in contanti: CHF 76 015.-, 26,3 kWh/100 km, categoria di efficienza energetica: A. Esempio di leasing: durata contrattuale: 48 mesi, percorrenza annua: 10 000 km, tasso annuo effettivo globale: 0,9%, 1ª maxirata di leasing: CHF 19 150.-, rata di leasing a partire dal 2° mese: CHF 379.-. Offerta valida fino al 30.9.2020. Prezzo consigliato non vincolante. Con riserva di modifiche.

ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZINE 2020

PROSSIMA EDIZIONE

N° 5, 7. dicembre 2020

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

11 novembre 2020

TUTTE LE CATEGORIE

Pensionierte Bern

Aufgrund der Coronasituation wird der Dezember-Anlass «Besinnlicher Jahresschluss» vom Dienstag, 8. Dezember 2020 abgesagt.

Freizeitkommission transfair

47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

10. Januar bis 16. Januar 2021

Wir übernachten Sonntag bis Samstag (6 Nächte) im Hotel Engadinerhof in Pontresina inkl. Halbpension.

Detaillierte Programme und Auskünfte gibt es bei:

Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden.
T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch

Freizeitkommissiontransfair

60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald

17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt. Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und andere Angebote. Logieren werden wir im Hotel Alpina, wo wir sicher gut aufgehoben sind. Die ganze Woche, vom 17. bis 23. Januar 2021, kostet mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 830 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 830 CHF. Dazu kommt der Sportpass für 5 Tage von ca. 225 CHF FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, hermann.faessler@bluewin.ch
oder M 079 633 84 22.

transfair

INFORMAZIONI RELATIVE AL PERSONALE

Tutto cambia. Anche presso transfair, ci sono da segnalare diversi avvicendamenti a livello di personale. Il sindacato ringrazia di cuore **René-Pierre Thorimbert** del suo pluriennale impegno e gli augura buona fortuna per il futuro. transfair dà un cordiale benvenuto a **Lea Lüthy**, **Sébastien Pascaud** e a **Lukas Uetz** e si rallegra della collaborazione.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Sektion Andermatt

Generalversammlung 2020

Freitag, 18. September 2020

Bitte das neue Datum beachten. Wir treffen uns um 19 Uhr in der Cucina Macolina, 6490 Andermatt.

Anmeldungen an:

Oswald Tresch, M 079 365 18 83,
oswald.tresch@vtg.admin.ch.

TRASPORTI PUBBLICI

Sezione FFS Regione Sud

Assemblea ordinaria annuale

Venerdì, 16 ottobre 2020, ore 18:00

L'assemblea si terrà presso l'Hotel Internazionale a Bellinzona. Si prega di evincere maggiori informazioni dall'invito personale che seguirà nel mese di settembre. È richiesta l'iscrizione all'assemblea.

Pensionierte Sektion Basel

Wanderung von Bottmingen nach Oberwil

Mittwoch, 21. Oktober 2020

Besammlung um 9.30 Uhr beim Treffpunkt im Bahnhof SBB Basel; Zürich ab 8.34 Uhr, Basel an 9.27 Uhr; Luzern ab 7.54 Uhr, Basel an 8.56 Uhr. Wir fahren mit dem Tram 10 bis Haltestelle Bottmingen Schloss. Im Restaurant Station gibt es Kaffee und Gipfeli. Anschliessend wandern wir zum Z'Mittag ins Restaurant Lättenstübli. Wanderzeit: 1 ¼ Stunden. Für Nichtwanderer ist anstelle des Ortsbusses eine Fahrgelegenheit organisiert.

Anmeldungen bis 17. Oktober 2020 an:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 64.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten – Ausflug nach Giswil

Mittwoch, 11. November 2020

Das Programm des Tagesablaufes wird eventuell bei einer früherer Wanderung verteilt oder per Post erscheinen.

Anmeldungen bis Samstag 7. November 2020 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37.

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung 2020

Samstag, 14. November 2020

Wegen Bauarbeiten im Bahnhof Luzern findet unsere Versammlung am Samstag, 14. November 2020 statt. Hotel Waldstätterhof um 9.30 Uhr, Saal 1. Stock. Als Referenten begrüßen wir Herrn Roger Waller, dipl. Masch. Ing. ETH, mit dem Vortrag «Moderne Dampftraktion», sowie unseren Branchenleiter Bruno Zeller mit dem «Neusten von transfair». Anschliessend gemeinsames Mittagessen.

Der Ausschuss freut sich auf eine rege Teilnahme.

Beat Schumacher, M 079 266 76 65,
beschum@bluewin.ch.

Pensionierte Sektion Basel

Dezember-Wanderung,

Mittwoch, 9. Dezember 2020

Besammlung ist um 8.45 Uhr beim Treffpunkt der Schalterhalle Basel SBB.

Mit der S3 fahren wir nach Gelterkinden 9.01/9.29 Uhr. Orientierung im Café Trafik über 3 Möglichkeiten, um das Leimenstübli zu erreichen. Da selbst Mittagessen und Bekanntgabe des Nachmittags-Programmes.

Anmeldungen bis 6. Dezember 2020 an:

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

Kategorie Lokpersonal

Reise 2021 nach Graz

9. Mai bis 13. Mai 2021

Auf Grund der Corona Lage haben wir die diesjährige Reise **um ein Jahr verschoben**, in der Hoffnung, dass sich die Lage bis dann normalisiert hat. Neuer Termin: Sonntag, 9. Mai bis Donnerstag 13. Mai 2021.

Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,
beschum@bluewin.ch oder Peter Bachmann,
T 044 271 65 30, bachmann.peter@gmx.ch.



IN CONCLUSIONE



TESTO: THOMAS BAUER, RESPONSABILE DELLE POLITICHE SOCIALI, TRAVAIL.SUISSE

UN CONGEDO DI PATERNITÀ PER TUTTI

Dopo la mia nascita, poco meno di quarant'anni fa, mia mamma rimase in ospedale per 13 giorni. Alla nascita di mia figlia, tre anni fa, già due giorni dopo eravamo tutti a casa. Questo grazie all'importo forfettario per singoli casi!

Lo ammettiamo: non ci sarebbe piaciuto dover rimanere in ospedale 13 giorni. Tuttavia, il ricovero di breve durata pone le famiglie del giorno d'oggi dinanzi a nuove sfide. Il tempo di recupero di una donna dopo il parto è rimasto pressoché lo stesso negli ultimi quarant'anni ... Le misure di risparmio in ambito medico delle ultime quattro decadi hanno pertanto aperto una lacuna nell'assistenza sociale offerta alle famiglie dopo la nascita di un bambino. Se tre giorni dopo il parto non c'è più personale di assistenza a disposizione della madre e del bambino, non resta che il padre per dare una mano in famiglia. Chi altrimenti?

Il congedo di paternità rappresenta un miglioramento necessario perché oggi i padri sono indispensabili laddove in passato l'assistenza sanitaria offriva un servizio molto più ampio. I sindacati se ne sono resi conto da tempo. Anche in questo hanno bruciato le tappe. Affinché i padri, le madri e i bambini in Svizzera possano beneficiare di questo progresso, alla votazione popolare del 27 settembre serve una soluzione minima legale e di conseguenza un Sì a due settimane di congedo di paternità per tutti! Queste due settimane, da trascorrere in famiglia, permettono in tempi difficili di rafforzare i nuclei familiari al loro interno. Ne vale la pena!

Si

*necessario,
lungimirante,
finanziabile*

il 27 settembre 2020

**IL CONGEDO PATERNITÀ
SUBITO!**

transfar 