

The logo for 'transfar' features the word in a lowercase, sans-serif font. A stylized white figure of a person with arms raised is positioned above the letter 'a'.

N° 2 Giugno 2025

magazine

La rivista per gli associati

Rafforzare ora le famiglie!

Un mondo del lavoro equo, una società forte: il congedo parentale conviene

transfair

Notizie interessanti	04
Ecco perché alla Svizzera serve l'Iniziativa per un congedo familiare	05
15 anni alla guida di transfair: intervista a Tanja Brülisauer	08
In conclusione	20
Domande critiche al CF Albert Rösti	21
Gli associati ticinesi svelano perché aderiscono a transfair	22
Agenda	23

Posta/Logistica

Vertenza salariale a lieto fine	10
notime in via di chiusura definitiva	12
La primavera dei contratti collettivi di lavoro	12

ICT

Comitato di categoria ICT: intervista a Brigitta Rudolf	14
Nuovo CCL di Swisscom: transfair lancia un sondaggio tra il personale	15

Amministrazione pubblica

Commento sulle valutazioni del personale federale	15
PUBLICA: elezioni riuscite	16

Trasporti pubblici

Trasporto ferroviario internazionale: apertura a determinate condizioni	18
Il trasporto urbano merita più attenzione	19
Sicurezza nei treni: le FFS avviano un programma completo	20

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

impegno e passione: questo è ciò che ha rappresentato Tanja Brülisauer nei suoi 15 anni come direttrice di transfair. Nell'approfondita intervista da pagina 8 in poi, parla delle sue esperienze e dei successi conseguiti da transfair sotto la sua guida: due settimane di congedo di paternità, estensione dei congedi parentali in diversi contratti collettivi di lavoro (CCL) e nuovi diritti, come la non reperibilità durante il tempo libero.

Questi risultati dimostrano che transfair è consapevole di quanto sia importante la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Per questo motivo, sosteniamo l'iniziativa per un congedo familiare: 18 settimane per ciascuno dei genitori sono necessarie da tempo! Perché la Svizzera è in ritardo rispetto agli altri Paesi europei. Numerosi studi confermano che un congedo parentale più lungo è vantaggioso per tutti: famiglie, PMI e società.

Il formulario per raccogliere le firme a favore dell'iniziativa è allegato a questo numero. Aiutaci anche tu, per una politica familiare del futuro e al passo con i tempi.

A proposito di futuro: lavori presso Swisscom? Allora hai la possibilità di dire la tua! Il contratto collettivo di lavoro attuale scade nel 2026. I preparativi per il nuovo CCL a partire dal 2027 iniziano ora. Il nostro sondaggio ti consente di comunicarci quali miglioramenti sono a tuo avviso importanti. Uno degli argomenti che stiamo già affrontando è l'influsso dell'intelligenza artificiale sul mondo del lavoro. In questo settore ci adoperiamo per la tutela delle tue esigenze e dei tuoi interessi, anche in futuro. Tutti i dettagli a pagina 17.

transfair contribuisce a costruire il futuro mondo del lavoro, insieme a te.

Buona lettura!

Lea Lüthy

Responsabile Comunicazione



Notizie interessanti

Brevi informazioni sulle principali attività delle categorie che ti spiegano tutto ciò che transfair fa e ottiene per i propri associati.

transfair

Austerità: transfair si esprime

Lo scorso 1° maggio transfair ha preso posizione sul pacchetto di sgravio nel quadro del processo di consultazione. Con il suo mega pacchetto di risparmio, a partire dal 2027 la Confederazione intende effettuare tagli fino a 4 miliardi di franchi. Per transfair si tratta di un piano estremamente pericoloso: i tagli previsti, alcuni dei quali già attuati, nell'Amministrazione federale, nei trasporti pubblici e nell'ambito della formazione non riguardano solo il personale del servizio pubblico. Le misure di risparmio mettono a rischio importanti servizi pubblici, nonché l'innovazione e la competitività della Svizzera. transfair respinge il pacchetto di austerità e chiede che venga radicalmente riconsiderato. Continueremo a opporci alle misure anche in futuro.

ICT

Nuova sezione ICT Romandia

Ciò che l'anno scorso è iniziato nel quadro di uno scambio informale, ora è realtà: l'istituzione d'ICT Romandia, la sezione che riunisce tutti i membri di transfair della categoria ICT della Svizzera romanda, vale a dire tutti gli associati che lavorano per Swisscom, cablex o localsearch. Fanno parte del comitato Bernard Dardenne come presidente, Davide Nardella come vicepresidente e cassiere e Adnan Bekiri come vicepresidente sostituto, tre collaboratori di lunga data di Swisscom che guideranno con grande dinamismo e motivazione l'ancora giovane sezione di 390 membri.

Posta/Logistica

Regolamento spese di RetePostale

Nel quadro del partenariato sociale con RetePostale esiste il gruppo di lavoro «Spese e pianificazione degli interventi», il quale ha constatato che il Regolamento delle spese di RetePostale viene sistematicamente applicato in modo errato: non vengono rimborsate tutte le spese dovute. Secondo la legge, il datore di lavoro è tenuto a sostenere tutte le spese necessarie sostenute dalle collaboratrici e dai collaboratori e imputabili alla loro professione. Quelle effettive devono essere pagate in base alla ricevuta oppure agli importi forfettari in conformità con il CCL. Questo vale anche per variazioni temporanee per quanto riguarda la distanza e il tempo, ad esempio se a causa di cantieri si allunga il percorso. In caso d'impiego in una sede diversa da quella abituale, si applica sempre l'importo forfettario di 25 franchi. In caso di dubbi o domande, non esitare a contattarci.

Amministrazione pubblica

Presenza decisione sul sistema salariale

Il 2 maggio 2025, il Consiglio federale ha approvato il nuovo sistema salariale. transfair non è soddisfatto della redistribuzione dalle classi salariali più basse a quelle più alte. Come prossimo passo si tratterà di rivedere l'ordinanza sul personale federale. Nel quadro della consultazione degli Uffici, transfair s'impegnerà a favore del personale.

Inoltre, il sindacato sta tuttora negoziando con l'Ufficio federale del personale UFER sul pacchetto di sgravio 2027 e sul suo impatto sulle condizioni di lavoro nell'Amministrazione federale. Il mega pacchetto di risparmio della Confederazione prevede risparmi per un totale di 100 milioni di franchi. Alla chiusura di redazione non era stato ancora possibile trovare un'intesa. transfair tiene aggiornati i propri membri tramite newsletter e sito web.

Trasporti pubblici

Futuro dei TP: il comitato di categoria si riunisce in Ticino

Treni automatizzati, nuovi concetti di mobilità: a maggio il comitato di categoria ha discusso il futuro dei TP in occasione di un workshop svoltosi in Ticino. Come coordinatore del programma di categoria Automazione, Patrick Zanchetta della Schweizerische Südostbahn (SOB) ha aggiornato i partecipanti sugli ultimi sviluppi relativi all'automazione ferroviaria.

In tale occasione è stata affrontata anche la domanda sugli sviluppi della mobilità. I partecipanti hanno analizzato la risposta da diversi punti di vista: dalle esigenze del mercato e dei clienti alla visione tecnica (Produzione) fino all'impatto sul personale dei TP nonché agli attori che devono essere coinvolti. Tra questi la Pianificazione del territorio, la politica, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) e l'Unione dei trasporti pubblici (UTP).

Più informazioni su
transfair.ch

Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berna 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair

Redazione: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annunci: Audi, Banca Cler, Mercedes

Prezzo: Incluso nelle quote sindacali

Pubblicazione: 4 volte all'anno

Traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch

Stampa: Prolith SA, Ittigen

Tipografia: Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen.

Immagini: Barbara Hess per transfair, Bisera Mitrevski/transfair, Claudia Nass/Adobe Stock, EVERST/Adobe Stock, Gaby Möhl/transfair, La Posta Svizzera,

Michael Derrer Fuchs/Adobe Stock, VRD/Adobe Stock, reso disponibile

Tiratura certificata WEMF/REMP 2024: 1118 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti



Più tempo per le famiglie!

Ecco perché la Svizzera ha bisogno dell'Iniziativa per un congedo familiare.

transfair sostiene con convinzione l'Iniziativa per un congedo familiare. 18 settimane di congedo parentale per entrambi i genitori non solo è giusto, ma rappresenta anche un importante passo verso una maggiore uguaglianza, famiglie più sane e un mondo del lavoro sostenibile. Inoltre ne beneficia anche l'economia.

L'Iniziativa per un congedo familiare mira a ciò che è necessario da tempo: pari diritti e obblighi per madri e padri sin dall'inizio della vita familiare. L'iniziativa chiede in concreto 18 settimane di congedo parentale per entrambi i genitori, a parità di diritti e non trasferibili. Per le economie domestiche a basso reddito è prevista una compensazione finanziaria fino al 100 per cento, in modo che nessuno debba rinunciare al congedo familiare per motivi economici.

L'iniziativa è stata lanciata da un'ampia alleanza composta dalla federazione mantello di transfair Travail.Suisse, dall'alleanza F, dai partiti Verdi e Verdi Liberali e da Il Centro Donne. Inoltre, l'iniziativa è sostenuta da numerose altre organizzazioni.

Uno sguardo oltre i confini nazionali

In confronto agli altri Paesi europei, la Svizzera è in netto ritardo. Per quanto riguarda il numero di giorni di congedo parentale retribuiti, su 32 nazioni il Paese si colloca al 30° posto. Nel fanalino di coda si trovano solo l'Irlanda e il Cipro. Mentre in Scandinavia o in Germania i genitori hanno diritto a più di un anno di congedo parentale, da noi le mamme beneficiano di sole 14 settimane, mentre i padri devono accontentarsi di due misere settimane. Una situazione che indebolisce l'uguaglianza e rende la Svizzera meno attraente come luogo di lavoro. C'è dunque bisogno di recuperare!

transfair dice sì, per una buona ragione

Come sindacato transfair è convinto che chi lavora merita condizioni di lavoro eque, sia sul posto d'impiego che a casa. L'Iniziativa per un congedo familiare porta a più uguaglianza, non solo sulla carta, ma anche nella vita quotidiana: sgrava le famiglie, rafforza entrambi i genitori e dà anche ai padri la possibilità di essere presenti sin dall'inizio e non solamente per due settimane.

Tre vantaggi fondamentali per le lavoratrici e i lavoratori

- **Opportunità eque per tutti:** un congedo parentale uguale riduce il rischio che le donne siano svantaggiate quando si tratta di ottenere un posto di lavoro o di fare carriera. Il fatto che i datori di lavoro sappiano che entrambi i genitori possono fruire di un congedo parentale crea condizioni di parità.
- **Famiglia e professione in armonia:** i primi mesi con un bambino sono fondamentali. L'iniziativa dà a entrambi i genitori la libertà di usufruire di questo tempo, senza dover subire pressioni finanziarie.
- **Rafforzare la salute e il legame:** una ripartizione equa del lavoro di assistenza ha un effetto positivo sui genitori e sul bambino. Inoltre, si riduce anche il rischio di esaurimento o di depressione post-partum, il che facilita il reinserimento nel mondo del lavoro.

Il congedo familiare ha un impatto positivo anche sull'economia nazionale

C'è chi teme spese elevate, e in effetti il congedo parentale ha un costo. Ma questo investimento finanziato attraverso le percentuali di stipendio vale senza dubbio la pena. Uno studio svolto dall'istituto di ricerca Ecoplan dimostra che l'iniziativa fa crescere l'economia. Più madri si reinseriscono più rapidamente nel mondo del lavoro con tassi d'occupazione più elevati. La penuria di forza lavoro specializzata si attenua e lo Stato beneficia di entrate fiscali e sociali più cospicue. Dopo circa 20 anni l'investimento è ammortizzato. Il congedo familiare ha pertanto un impatto positivo anche sull'economia nazionale.

Interessante per lavoratrici e lavoratori giovani e qualificati

L'iniziativa lancia un chiaro segnale: la Svizzera prende sul serio le famiglie. Le imprese che promuovono la conciliabilità sono più attrattive per la manodopera qualificata, soprattutto per le generazioni più giovani per le quali l'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante. In tempi di cambiamenti demografici, una politica familiare moderna non è più un lusso, ma una necessità strategica.

Appello ai nostri membri: sostenete l'iniziativa

L'iniziativa per un congedo familiare è un impegno a favore dell'equità, del progresso e di una società moderna. transfair fa pertanto appello a tutti i suoi membri: sostenete l'iniziativa per un congedo familiare! Per una Svizzera in cui la famiglia e il lavoro non sono più in contraddizione.

Testo: Olivia Stuber, collaboratrice scientifica, e Sarah Hadorn, specialista in comunicazione

Contribuisci con il formulario in allegato alla raccolta delle firme. Ogni firma è fondamentale.



«Una politica familiare al passo con i tempi è una garanzia per una società prospera. Del congedo familiare beneficerà tutta la popolazione, compresi gli ambienti economici.»



Robert Métrailler, 65 anni, quattro figli, un nipote, ex responsabile della categoria ICT di transfair, pensionato e consigliere comunale a Sierre

«Un congedo familiare equilibrato – permette una vera uguaglianza e la conciliabilità tra famiglia e professione. Per lavoratrici e lavoratori motivati e famiglie soddisfatte a lungo termine!»



Brenno Arcara, 23 anni, single, stagista responsabile del Centro viaggi FFS

Sei ancora indeciso/a? Scopri ulteriori argomenti a favore



”



Lumi Alimi, 38 anni, single,
specialista immobiliare
Esercizio ferroviario FFS

«Vorrei crescere i miei figli in un ambiente caratterizzato dalla solidarietà e dal sostegno reciproco, in modo che nessuno si senta solo.»

«I neonati sono impegnativi. I parenti spesso non possono aiutare i genitori, ad esempio perché sono molto impegnati già in prima persona. Questo rende ancora più importante il coinvolgimento di entrambi i partner.»



”

Dario Marty, 40 anni,
due figli, chimico presso
l'Istituto Paul Scherrer

«Ho capito quanto sia importante avere tempo a disposizione nelle prime settimane, sia per la madre che per il padre e non da ultimo anche per i figli. I genitori dovrebbero poter abituarsi alla vita di famiglia senza pressioni e godersi il momento.»



”

Anne-Marie Squaratti,
61 anni, tre figli, quattro
nipoti, autista di AutoPostale

PMI competitive

L'introduzione di un congedo familiare statale non porta vantaggi solo alle lavoratrici e ai lavoratori svizzeri, ma anche alle PMI. «Attualmente, sono solo le grandi imprese nei centri urbani che possono permettersi programmi interessanti per i genitori», afferma l'imprenditore argoviese Philippe Kühni. «Le PMI nelle zone rurali non riescono a tenere il passo. Proprio per questo motivo, sostengo l'iniziativa per un congedo familiare.»

I tre argomenti più importanti dell'imprenditore Philippe Kühni

1. «Molte persone preferiscono comunque vivere in città. Una migliore conciliabilità tra lavoro e vita privata o sicurezza sociale nei centri urbani accelera questo sviluppo. Tuttavia, devono continuare a esistere anche i posti di lavoro nei settori meno redditizi delle zone rurali. A questo scopo, le PMI competitive che operano nelle zone rurali hanno bisogno di condizioni di lavoro concorrenziali: un congedo familiare sancito per legge rappresenterebbe un passo in questa direzione.»
2. «Le PMI nelle zone rurali devono continuare a poter trovare anche in futuro manodopera specializzata ben qualificata. Senza condizioni quadro favorevoli alla famiglia, in particolare per quel che concerne il congedo di paternità molto limitato, prima o dopo ciò diventerà sempre più difficile.»
3. «In Svizzera abbiamo donne altamente qualificate. Dopo il parto, molte di esse ritornano al lavoro solo a una percentuale di lavoro estremamente ridotta o addirittura non rientrano più. L'iniziativa per un congedo familiare contrasta questa tendenza: dato che nella maggior parte dei casi il congedo parentale deve essere preso consecutivamente, il padre assume maggiore responsabilità. Le famiglie organizzano la cura dei bambini congiuntamente sin dal primo momento e la madre tende a rimanere nel mondo del lavoro.»

Philippe Kühni è direttore dell'azienda Heatconnect di Zufikon, che opera nel settore energetico, ed è membro del Comitato promotore dell'iniziativa per un congedo familiare





«transfair ha già fatto grandi cose»

Tanja Brülisauer, ex direttrice di transfair, racconta i 15 anni trascorsi nel sindacato.

Tanja Brülisauer è stata a capo di transfair dal 2009 al 2024. Nell'intervista racconta delle sue esperienze più significative, dei momenti più difficili e del motivo per cui, a suo avviso, transfair continuerà a essere indispensabile anche in futuro. Grazie di cuore per tutto, Tanja!

Tanja, nel 2023 hai subito un terribile colpo del destino che ti ha costretto a cedere la direzione di transfair. Te la senti di parlarne?

Sì, ho subito un grave ictus che ha portato a un indebolimento della parte sinistra del

corpo. Riuscivo a percepire gli oggetti e i movimenti sul lato sinistro solo a malapena e ho dovuto reimparare a parlare a una velocità normale. È stato un periodo molto difficile. Per fortuna, nel frattempo mi sono rimessa.

Ne siamo felicissimi. Ripercorriamo insieme gli ultimi 15 anni. Durante questo periodo eri la mente e il cuore di transfair. Quali sono state le esperienze più significative?

Una delle cose più belle a cui ho avuto la possibilità di contribuire sin dall'inizio è

stata l'iniziativa sul congedo di paternità. La raccolta di firme è stata estremamente motivante, tutti firmavano: le madri, i single, le impiegate bancarie, gli artigiani.

Quali sono stati i momenti più difficili?

Le finanze erano una sfida costante. Ancora più importante, ma a volte anche estenuante, era la continua lotta per trovare nuovi membri. Un'altra cosa che spesso mi infastidiva era la concorrenza tra i sindacati stessi. Non ho mai capito la ragione per cui bisogna ostacolarsi a vicenda, anziché sostenersi l'un l'altro.



responsabilità di un progetto, ma non può prendere decisioni, per questa persona la situazione diventa non solo frustrante ma anche inefficiente. Inoltre, ho dato al personale voce in capitolo su molti aspetti, anche se non sempre è stato facile.

cui lo smantellamento delle strutture conosciute, al momento soprattutto a causa della digitalizzazione, non può essere fermato. L'esempio più recente ed eclatante è sicuramente la riduzione degli uffici postali, che ha già portato al taglio di molti

“

Il mio stile di gestione? Ho delegato alle mie collaboratrici e ai miei collaboratori grandi responsabilità e ho dato loro tanta voce in capitolo.

”

Perché?

In un'associazione in cui già la struttura organizzativa è democratica e si discute molto, a volte è necessario porre fine ai dibattiti. Per me è sempre stato chiaro: una volta presa una decisione, non c'è più nulla da discutere, per lo meno per il momento. Cosa che spesso ho dovuto fare rispettare, ma sempre per una buona ragione. Sono convinta che non prendere una decisione sia peggio che prenderne una sbagliata, che può essere corretta e da cui si può sempre imparare.

Si è dimostrata essere la strategia giusta. Quali sono stati i principali traguardi conseguiti da transfair negli ultimi 15 anni?

Da una parte, abbiamo raggiunto molto a livello politico, ad esempio con il nostro impegno per l'iniziativa sul congedo di paternità. Dopo aver accettato il controprogetto del Parlamento alla fine del 2019, nel 2020 abbiamo combattuto con successo il ricorso al referendum. Nello stesso anno, è stato poi approvato il controprogetto. Dall'altra parte, siamo ripetutamente riusciti a ottenere miglioramenti nei contratti collettivi di lavoro (CCL), come ad esempio congedi parentali che prevedevano condizioni migliori rispetto alle regolamentazioni minime legali o anche il diritto alla non reperibilità durante il tempo libero.

transfair in futuro ha ancora motivo di esistere?

Absolutamente sì. Grazie al suo impegno per il servizio pubblico, transfair garantisce a tutte le persone in Svizzera l'accesso ai TP, ai servizi postali e alle reti di fibra ottica. Sono un'economista e so che se manca questa parità di accesso, il divario tra ricchi e poveri sarà destinato ad aumentare. Naturalmente, ci sono anche casi in

posti di lavoro. In questi casi, transfair è a disposizione per sostenere i dipendenti interessati a trovare soluzioni eque e nuove prospettive.

In conclusione torniamo alla vita privata: come si presenta il dopo transfair per te?

Dopo l'ictus ho dovuto riorientarmi e al momento sono alla ricerca di un nuovo posto di lavoro: non lo so ancora di preciso. Quello che mi piacerebbe davvero fare però, anziché mettere a bilancio letteralmente ogni matita, è stanziare fondi, per esempio per una fondazione. Ma sono aperta anche ad altre cose.

Testo: Sarah Hadorn, specialista in comunicazione

Com'è cambiato transfair durante il tuo mandato?

Ci siamo concentrati soprattutto sul reclutamento di più personale nelle regioni. Per un sindacato, la vicinanza agli associati è fondamentale. Inoltre, abbiamo professionalizzato il nostro marketing e la comunicazione. Ciò che mi fa particolarmente piacere è che transfair d'ora in poi disponga di una specialista in social media. Il reclutamento di giovani membri è fondamentale per transfair.

Quale stile di gestione hai utilizzato per garantire che transfair si sviluppasse nella direzione giusta?

Ho delegato alle collaboratrici e ai collaboratori grandi responsabilità, comprese le relative competenze. Se una collaboratrice o un collaboratore, ad esempio, ha la



Vertenza salariale a lieto fine

Salari 2025 di Posta CH, PostFinance, AutoPostale e IMS: l'impegno di transfair è valso la pena.

Dato che la Posta e i suoi partner sociali non sono stati in grado di trovare un accordo, nel 2025 le trattative salariali sono state sottoposte ad arbitrato. In aprile è giunta poi la certezza: le masse salariali di Posta e PostFinance saranno aumentate ciascuna dell'1,6 per cento, un successo sia per transfair che per il personale della Posta. AutoPostale e IMS hanno adottato i risultati.

L'11 aprile 2025 è arrivata finalmente la conferma sull'entità dei salari della Posta. Dopo che, alla fine del 2024, i sindacati transfair e syndicom nonché la Posta e PostFinance non sono riusciti a trovare un'intesa durante le negoziazioni ordinarie, è stata una commissione di conciliazione indipendente a dover prendere una decisione. Il risultato: le masse salariali di Posta e PostFinance saranno aumentate ciascuna dell'1,6 per cento. Esito solo leggermente inferiore rispetto all'ultima rivendicazione di transfair avanzata nel corso delle trattative ordinarie.

Il sindacato si dice pertanto soddisfatto del risultato, anche se, a suo avviso, non si sarebbe dovuto arrivare all'arbitrato. Un piccolo sforzo da parte della Posta sarebbe bastato per evitarlo e ottenere un risultato già alla fine dell'anno scorso. Così, prima di conoscere la decisione sui salari, il personale è stato costretto a una lunga e inutile attesa.

Gli aumenti salariali in dettaglio

In concreto, nel 2025 la Posta e PostFinance accordano al loro personale sottoposto ai contratti collettivi di lavoro (CCL):

- lo 0,7 per cento per aumenti salariali generali (p. es. per compensare l'inflazione);

- lo 0,5 per cento per aumenti salariali individuali (p. es. per buone prestazioni);
- e lo 0,4 per cento per aumenti salariali strutturali (fissi in base al nuovo CCL).

A questi, per un tasso d'occupazione a tempo pieno, si aggiunge un versamento una tantum di 400 franchi che la Posta aveva già pagato a gennaio. Nel complesso, le misure salariali ammontano di conseguenza a circa il 2,1 per cento.

Fasce salariali più alte e salari minimi

Anche le fasce salariali previste dai CCL Posta CH e PostFinance sono state innalzate. Allo stesso tempo, nel 2025 aumenterà lo stipendio minimo di 871 franchi a 55 288 franchi all'anno.

Le misure salariali entrano in vigore con effetto retroattivo il 1° aprile 2025. Il pagamento avverrà per la prima volta con il salario di giugno. L'innalzamento delle fasce salariali è stato attuato già in precedenza.

Notevole sgravio per i salari bassi

Avente diritto alle misure salariali generali e individuali è tutto il personale sottoposto a un CCL assunto da Posta CH o da PostFinance prima del 1° gennaio 2025 e con un contratto di lavoro a tempo indeterminato non revocato. Come novità beneficeranno anche le collaboratrici e i collaboratori che andranno in pensione nel 2025. Nel complesso transfair è riuscito a ridurre in modo significativo i criteri di esclusione: nel 2025 beneficerà delle misure salariali un maggior numero di dipendenti.

Gli aumenti di stipendio strutturali sono nuovi e secondo il CCL 2025 si applicano alle collaboratrici e ai collaboratori che guadagnano meno del 60 per cento della loro fascia salariale. Quest'anno il personale con gli stipendi più bassi beneficia quindi maggiormente delle misure salariali. Ciò rimarrà così anche in futuro.



Vai al video che spiega le misure salariali strutturali

Risultati di AutoPostale e IMS

Nel 2025 anche i salari di AutoPostale aumenteranno dell'1,6 per cento. Nelle loro trattative, l'affiliata della Posta e i sindacati hanno adottato il risultato del Gruppo. Gli aumenti di stipendio valgono anche per le collaboratrici e i collaboratori degli imprenditori di AutoPostale.

Anche per quanto riguarda Immobili Management e Servizi SA (IMS), le parti negoziali si sono orientate fortemente ai risultati della loro società madre. Le uniche differenze:

- invece di un aumento salariale individuale dello 0,5 per cento, nel caso di un contratto a tempo pieno, gli addet-

ti e le addette alle pulizie ottengono un versamento un tantum pari a 265 franchi. Grazie a transfair anche le persone con tassi d'occupazione minimi otterranno almeno 30 franchi.

- Il minimo salariale per livello di funzione è stato aumentato dell'1,1 per cento e nel 2025 il salario minimo aumenterà di 522 franchi a 47'945 franchi all'anno.

Testo: Kerstin Büchel, responsabile categoria Posta/Logistica

Save the date: congresso di categoria 2025

Riservati la data per il congresso di categoria di quest'anno, che si terrà a **Stans il 12 settembre 2025**. Il motto di quest'anno: Verso le cime! Orario: ore 9:30 - 16:15 circa. L'evento è rivolto a tutti i membri attivi e pensionati della categoria Posta/Logistica di transfair nonché a tutto il personale di transfair.



Iscriviti ora

Investire in maniera più rilassata: con le nostre Soluzioni d'investimento.

Beneficiate della nostra pluriennale competenza in materia di investimenti. Scegliete tra quattro strategie d'investimento sostenibili e sfruttate le opportunità di conseguire un rendimento più elevato per il vostro patrimonio. cler.ch/investimenti

* Avete diritto al bonus per due anni dall'apertura della Soluzione d'investimento e a partire da un investimento di 10'000 CHF. Ricevete un bonus del 10% sui versamenti aggiuntivi, fino a un massimo di 500 CHF all'anno. Il bonus viene investito automaticamente nella vostra Soluzione d'investimento. cler.ch/transfair

Le informazioni relative alla Soluzione d'investimento hanno esclusivamente scopi pubblicitari. La Soluzione d'investimento della Banca Cler viene gestita sotto forma di fondo strategico con vari comparti. Per il prospetto e i Documenti contenenti le informazioni chiave rimandiamo al sito cler.ch

Offerta speciale per i soci di transfair: bonus* fino a

1'000 CHF



È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

notime in via di chiusura

La Posta vuole chiudere il servizio di recapito espresso: 600 dipendenti a rischio.

La Posta chiude il suo servizio di recapito espresso notime. Entro la fine di settembre andranno persi 600 posti di lavoro o in altre parole 143 impieghi a tempo pieno. transfair ora chiede ampie misure sociali per le persone interessate.

Alla fine di settembre 2025, il gigante giallo chiude i battenti del suo servizio di recapito espresso notime. Circa 600 collaboratrici e collaboratori stanno per essere licenziati, il che equivale a una perdita di 143 posti di lavoro a tempo pieno. Ne sono interessati soprattutto circa 550 autisti e autiste di corriere con salario orario e 39 collaboratrici e collaboratori con salario mensile. Nel quadro del processo di consultazione, i partner sociali attualmente stanno negoziando misure compensatorie.

transfair chiede un sostegno concreto per tutte le persone interessate:

- reimpiego in altre unità del Gruppo;
- accesso al mercato del lavoro interno;
- un fondo di formazione continua per la riqualificazione e il riorientamento;

Le perdite portano alla chiusura

La ragione per la cessazione: notime era in rosso. La situazione è ulteriormente peggiorata dalla perdita di un importante cliente nella regione di Berna. transfair valuta in modo critico la chiusura. La Posta aveva acquisito l'impresa solo nel 2021, al fine di prendere piede nel mercato del recapito in giornata. Anziché fare investimenti in ottimizzazioni, ora abbandona un mercato con grandi potenzialità.

Testo: Aidan Uebelmann, responsabile del partenariato sociale con notime

Nuove condizioni

Nella primavera 2025 sono stati ristipulati vari CCL della categoria Posta/Logistica.

Nella categoria Posta/Logistica, la primavera 2025 ha segnato il rinnovo delle condizioni di lavoro: transfair ha potuto migliorare e prorogare diversi contratti collettivi di lavoro (CCL). Punto di partenza è stato il nuovo CCL Posta CH, ovvero quello più importante all'interno del Gruppo Posta.

Il 1° gennaio 2025 sono entrati in vigore i nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL) di Posta CH e PostFinance, con numerosi miglioramenti per il personale. Successivamente, in primavera, transfair ha lavorato a pieno ritmo per estendere questi miglioramenti ad altri CCL della Posta. Con successo: presso AutoPostale e IMS siamo riusciti a ottenere supplementi più elevati per il lavoro serale, notturno, domenicale e di picchetto; i risultati dovranno prima essere approvati da tutti gli organi responsabili entro la chiusura di redazione.

Altri progressi per il personale di IMS e AutoPostale

IMS e AutoPostale d'ora in poi concedono dieci invece di solo nove giorni festivi. Il numero di regioni salariali è stato ridotto da quattro a due, per un sistema salariale più semplice ed

equo. Infine, è stato aumentato da 1500 a 1650 franchi anche il premio di fiducia.

Presso IMS e AutoPostale transfair è addirittura riuscito a ottenere miglioramenti che superano le disposizioni previste dai CCL Posta CH e PostFinance: gli importi delle spese per i pasti e i chilometri percorsi sono stati adeguati all'inflazione. Inoltre, presso IMS aumenta finalmente l'importo forfettario d'indennità pasto per il servizio esterno da 250 a 300 franchi al mese.

Negoziazioni simili sono rimaste finora senza esito con Posta CH e PostFinance. transfair non molla.

Proroga del CCL di SPS

Fatto positivo da segnalare al di fuori del Gruppo Posta è la proroga del CCL di SPS fino alla fine del 2026, che per SPS crea stabilità e sicurezza in un periodo turbolento. Di recente, è subentrato un nuovo CEO alla guida dell'impresa.

Testo: Diego Frieden, responsabile supplente della categoria Posta/Logistica



UN SELLAIO IN CERCA DI TRACCE

La maestria artigianale svizzera incontra la perfezione tedesca: il sellaio Jan Prescha visita la MANUFAKTUR di Mercedes-Benz a Sindelfingen e scopre l'arte della personalizzazione da vicino.

L'occhio esperto di Jan Prescha coglie ogni minimo dettaglio degli interni della Classe S di Mercedes-Benz. Nell'aria aleggia un odore discreto di pelle. Una combinazione che il sellaio di 26 anni conosce alla perfezione dal suo lavoro quotidiano. «Un capolavoro», dichiara. Per vivere da vicino la nascita di quest'opera, la sua ricerca lo porta a Sindelfingen, nella patria della MANUFAKTUR, il programma di individualizzazione e personalizzazione di Mercedes-Benz.

La maestria artigianale incontra l'alta tecnologia

Qui la tecnica più moderna incontra la maestria artigianale tradizionale. Dai rivestimenti in pelle alla sartoria, fino al ricamo e alle cuciture: dai dettagli più fini ai componenti più grandi degli interni, tutto viene realizzato con precisione millimetrica. Ogni movimento della mano è preciso, ogni passo è misurato

e ben pensato. Jan Prescha lavora nell'impresa familiare Prescha & Sohn SA vicino a Basilea. Alla fine del 2026, seguirà le orme di suo padre e porterà avanti la tradizione di famiglia. «Fino ad allora vorrei assorbire quante più conoscenze possibili.» Prescha apprende anche nella MANUFAKTUR. Interessato, scambia opinioni con i collaboratori e pone domande. Anche dialogando con Pero Lacic. Da 25 anni quest'ultimo mette mano nei veicoli con la Stella. «Ogni volante diventa un pezzo unico grazie al mio lavoro manuale», dice Lacic con orgoglio. Alla fine, lo sguardo si posa fiero. «A seconda del volante, bisogna considerare dalle quattro alle otto ore di lavoro», spiega il collaboratore di Mercedes-Benz.

La passione per i dettagli: l'arte della selleria nella sua forma più bella

È l'amore per la maestria artigianale che

unisce Prescha e i collaboratori della MANUFAKTUR. Condivide con loro l'entusiasmo per la creazione di cose molto speciali. «Ogni cliente porta con sé un desiderio individuale, per il quale è necessaria una soluzione individuale.»

Durante il suo viaggio di ritorno, Jan Prescha è già entusiasta di poter mettere in pratica l'ispirazione acquisita a Sindelfingen nella sua impresa – in un laboratorio che da generazioni rappresenta individualità e qualità, proprio come fa la MANUFAKTUR di Mercedes-Benz.

Di più dall'affascinante mondo di
Mercedes-Benz:

www.mercedes-benz.ch/online-magazin

«Chiamare le cose con il loro nome»

Intervista a Brigitta Rudolf, membro del comitato di categoria ICT di transfair.



Il comitato di categoria ICT di transfair rappresenta gli interessi dei nostri membri nel settore ICT. Ma chi sono le persone dietro a questo organo? La nostra serie di interviste ha l'obiettivo di presentarvele. In questo numero è la volta di Brigitta Rudolf, che nel corso dell'intervista svela quali sviluppi la preoccupano attualmente come rappresentante del personale e quali obiettivi intende raggiungere con transfair.

Brigitta, cosa fai per prima cosa quando ti alzi al mattino?

I miei esercizi: su questo punto non transigo. Con 15 minuti dedicati alle spalle, alla schiena e alla pancia rimango flessibile, prevengo il mal di schiena e mi tengo in forma per tutto il giorno.

In forma per cosa?

Amo trascorrere il mio tempo libero sul Lago dei Quattro Cantoni oppure viaggiando, cucinando e cantando. Lavoro da 46 anni presso Swisscom, attualmente come Business Owner nel settore Service Excellence & Development per il mercato

dei clienti privati. Inoltre, dal 2010 sono presidente della rappresentanza del personale nel segmento dei clienti privati.

Ed è proprio qui che si vede quanto ti impegni per transfair.

Assolutamente sì. Per me è importante fare del mio meglio per il benessere di chi lavora nell'ambito delle ICT. Il personale del settore attualmente è esposto a diversi sviluppi che mi preoccupano molto.

A quali sviluppi stai pensando?

Le esigenze dei clienti diventano sempre più complesse e con esse anche i compiti delle collaboratrici e dei collaboratori. I requisiti a loro posti aumentano di continuo. A questi si aggiungono i costanti cambiamenti dovuti a obiettivi economici complessi, alla continua pressione al risparmio, ma anche alle nuove tecnologie come l'intelligenza artificiale (IA). Il mondo del lavoro tradizionale, con i suoi modelli di collaborazione, nonché il tempo e la durata di lavoro sta per essere stravolto. Ma non è tutto.

Quali altri temi attuali deve affrontare una rappresentante del personale?

Ad esempio, la protezione dei dati e della personalità nonché la cyber security. Al cospetto della situazione politica attuale e della presenza prepotente dei giganti tech, è necessario attribuire molto più peso a questo punto. Tutti questi temi portano a stress, timori, sovraccarico e di conseguenza ad assenze per malattia tra le collaboratrici e i collaboratori. Ed è proprio qui che entriamo in gioco noi come sindacato: dobbiamo chiamare le cose con il loro nome e rivendicare miglioramenti per il personale.

Esiste una richiesta dei nostri membri di categoria che ti sta particolarmente a cuore?

Anche un comportamento poco corretto da parte delle colleghe e dei colleghi di lavoro o il timore di perdere il posto di lavoro possono mettere sotto pressione i dipendenti. Per garantire la sicurezza psicologica, in questi casi sono le dirigenti e i dirigenti a doversi assumere le proprie responsabilità. transfair insiste costantemente su questo punto soprattutto nei confronti di Swisscom.

In conclusione ancora una domanda personale: hai un motto di vita?

Con calma, è urgente!

Testo: Marika Schaeren, responsabile categoria ICT

Assemblea della categoria ICT: save the date!

Quest'anno l'assemblea della categoria ICT si svolgerà il 23 ottobre 2025 presso il Stellwerk Bern. Analizzeremo il tema della sicurezza da diversi punti di vista. La novità è il formato: per gli argomenti che non riguardano specificatamente il settore, ci uniremo alla categoria Amministrazione pubblica.

Iscriviti ora



Migliorare le condizioni d'impiego

Aiutaci a migliorare le tue condizioni di lavoro presso Swisscom e partecipa al nostro sondaggio

Nei prossimi anni il mondo occupazionale cambierà radicalmente e con esso anche le condizioni di lavoro, di cui si dovrà tenere conto nel nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) di Swisscom. Ma anche le tue esigenze dovranno essere tenute in considerazione durante le negoziazioni del CCL. Comunicacele partecipando al nostro sondaggio!

L'attuale contratto collettivo di lavoro (CCL) di Swisscom sarà in vigore ancora fino al 31 dicembre 2026. Nonostante sia al passo con i tempi, transfair desidera migliorarlo e adeguarlo alle nuove circostanze, in particolare in vista dell'influenza dell'intelligenza artificiale (IA) sul mondo occupazionale. Tali sviluppi si ripercuotono anche sulle condizioni di lavoro le quali dovranno essere disciplinate nel nuovo CCL che entrerà in vigore nel 2027.

Ora tocca a te

Ma quali sono le esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori di Swisscom in termini di condizioni d'impiego? Naturalmente, desideriamo tenere conto anche delle tue richieste!

Per questo motivo, transfair ha deciso di lanciare un sondaggio tra tutto il personale sottoposto al CCL. I risultati rappresentano una base importante per le trattative sul nuovo CCL che entrerà in vigore nel 2027.

Ora la palla passa nelle tue mani: ne va delle tue condizioni di lavoro. Tutte le risposte e un possibile scambio con transfair saranno trattati in maniera confidenziale. Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sono soggetti all'obbligo di riservatezza. Ti ringraziamo sin d'ora per la tua opinione. Tra tutti i partecipanti tireremo a sorte due Hotelcard.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile categoria ICT

Partecipa ora
al sondaggio



Amministrazione pubblica

Matthias Humbel
Responsabile categoria
Amministrazione pubblica



Commento sulle valutazioni del personale della Confederazione

Sopra top, sotto flop? Per niente!

Chi sono i migliori dipendenti dell'Amministrazione federale? Dando uno sguardo alle analisi delle valutazioni del personale e dei premi di prestazione, **la risposta sembrerebbe chiara**: i migliori collaboratori federali sono uomini che occupano le posizioni di alta responsabilità.

Quasi un terzo dei dipendenti nelle **classi salariali più elevate**, ossia dalla 24 alla 38, ottiene un premio di prestazione, mentre dalla 1 alla 17 si arriva a malapena a un quinto. Stesso quadro nell'ambito della valutazione del personale: nelle classi salariali 24-38 quasi il 23 per cento del personale ottiene il voto più alto, ossia il 4, mentre in quelle **più basse** è solo il 13 per cento a raggiungere il punteggio massimo. Allo stesso tempo, più del 20 per cento degli **uomini** di tutte le categorie salariali ottiene il voto più elevato, mentre tra le **donne** questa percentuale si attesta al 16 per cento circa.

Da tutto questo si può quindi dedurre che i quadri di sesso maschile sono i dipendenti migliori? Oppure, al contrario, sono la gerarchia o il genere i fattori determinanti per una buona valutazione? In questo caso, la seconda ipotesi pare essere certamente la più valida. L'Amministrazione federale farebbe pertanto bene **a esaminare la questione un po' più da vicino**.



PUBLICA: elezioni riuscite

Alle elezioni della COCA di PUBLICA, transfair è riuscito a difendere con successo i suoi seggi.

Il 12 maggio 2025, i delegati di PUBLICA hanno eletto i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori alla Commissione della Cassa (COCA). transfair è riuscito a difendere i suoi seggi e in futuro sarà rappresentato da Valentin Lagger e Laura Zilio nell'organo supremo della cassa pensioni. In un'intervista, i due rivelano quali saranno i loro specifici obiettivi, mentre Petra Maurer ripercorre i suoi 15 anni al servizio della COCA.

Grazie al successo elettorale di Valentin Lagger (finora in carica) e Laura Zilio (neoeletta), anche nei prossimi anni transfair

potrà contare su una forte doppia rappresentanza in seno alla Commissione della Cassa (COCA) di PUBLICA, l'organo supremo della cassa pensioni della Confederazione. transfair è felice del risultato raggiunto alle elezioni e si congratula vivamente con le due persone elette.

Petra Maurer ha deciso di non ricandidarsi alle elezioni. Dopo 15 anni nella COCA, ora lascia il posto alla neoeletta rappresentante. transfair la ringrazia per il pluriennale grande impegno e la dedizione a favore degli interessi degli assicurati.

Petra, 15 anni nella COCA, cos'è che ti ha motivata a rimanere così a lungo?

La varietà degli argomenti, la responsabilità strategica per i 110 000 assicurati e beneficiari di rendite e la collaborazione in seno a un consolidato team di collaboratrici e collaboratori, che per me al contempo hanno significato responsabilità, dialogo e apprendimento continuo. Particolarmente arricchente è stata la mia attività nel Comitato di audit, da ultimo come presidente, dove ho avuto l'opportunità di analizzare in modo approfondito i processi, la gestione dei rischi e la definizione delle basi assicurative.



Valentin, vista la tua lunga esperienza in seno alla COCA, quali sono le principali sfide che PUBBLICA deve affrontare al momento?

Uno dei compiti più importanti è la revisione della strategia d'investimento. Negli ultimi anni, PUBBLICA non è riuscita a generare sulla base di buoni risultati d'investimento rendimenti adeguati e interessi sul capitale delle assicurate e degli assicurati attivi. In questo ambito dobbiamo intervenire. Nel complesso, nei prossimi anni PUBBLICA deve migliorare in modo sostenibile il suo grado di copertura. Questo è uno dei miei obiettivi.

Dove vedi potenziale di miglioramento all'interno della rappresentanza del personale della COCA?

È fondamentale che nella Commissione della Cassa la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori parli con una sola voce. Per riuscirci è necessario un continuo coordinamento. Cosa che stiamo facendo già molto bene e dobbiamo portare avanti. Ma anche con il datore di lavoro è necessario coordinarci al fine di trovare soluzioni ottimali. Infine, desideriamo intensificare anche la collaborazione con l'assemblea dei delegati. Sono già in corso colloqui a questo riguardo.

Testo: Matthias Humbel, responsabile categoria Amministrazione pubblica

Qual è stato per te il cambiamento più incisivo?

In un contesto in costante evoluzione – con bassi tassi d'interesse, pressioni per le riforme nell'ambito del personale federale, le elevate aspettative di rendimento e la richiesta di sostenibilità – mantenere un equilibrio tra ciò che è fattibile oggi e ciò che deve essere sostenibile domani: un obiettivo stabile per tutte le generazioni.

Quali consigli dai a Laura in vista del suo futuro mandato?

Creare una buona rete di contatti, porre domande critiche e prendere posizione. Per gli assicurati, non sei solo «una voce»: sei parte del tutto, ed è questo ciò che conta.

Laura, cosa ti ha motivata a candidarti per il mandato?

I temi concernenti il secondo pilastro sono estremamente interessanti perché riguardano tutti noi e hanno un forte impatto sul nostro futuro. Vorrei assumermi responsa-

bilità, adoperarmi per tutti gli assicurati e tutte le assicurate e partecipare attivamente a questi processi. Quello che mi motiva particolarmente è rappresentare il punto di vista delle giovani generazioni e battermi per soluzioni sostenibili ed eque, ad esempio per una giusta distribuzione dei rendimenti tra le persone attive da una parte e i pensionati dall'altra. Mi sta molto a cuore tutelare gli interessi di tutte le assicurate e di tutti gli assicurati, anche di coloro che oggi sono ancora molto lontani dalla pensione.

Per quali altri aspetti desideri impegnarti come membro della COCA?

Affinché la nostra cassa pensioni agisca in modo responsabile, trasparente e con lo sguardo rivolto al futuro, ad esempio con una strategia d'investimento che tenga conto di criteri ecologici, sociali ed etici. Ma anche una gestione professionale dei capitali e regolamentazioni eque e comprensibili per tutte le assicurate e tutti gli assicurati rientrano tra le mie priorità.

Informazioni sulle persone



Petra Maurer (54 anni) è economista aziendale e vive sulle sponde del lago di Thun a Oberhofen.



Laura Zilio (35 anni) è di Basilea e lavora come giurista alla SECO.



Valentin Lager (55 anni) è responsabile della formazione nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione presso la SECO e vive a Köniz.



Ferrovie: apertura con condizioni

Le ferrovie straniere devono osservare le condizioni di lavoro e i salari vigenti in Svizzera.

La Svizzera vuole liberalizzare il proprio mercato ferroviario nel settore del traffico a lunga distanza per le imprese dell'UE. Alla metà di maggio, il Consiglio federale ha preso atto del progetto di direttiva dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT), che garantirebbe gli stipendi e le condizioni di lavoro nel settore del trasporto ferroviario internazionale sulle tratte svizzere. Lo scetticismo iniziale di transfair si sta trasformando in una cauta approvazione.

La Svizzera intende liberalizzare il mercato dei trasporti ferroviari internazionali. In futuro, anche le imprese ferroviarie europee potranno offrire collegamenti propri verso la Svizzera. All'inizio dei negoziati sui nuovi accordi bilaterali con l'UE, transfair si era detto chiaramente contrario a questa liberalizzazione del mercato: il rischio di dumping salariale sembrava troppo elevato. Ora, però, pare che la direzione sia quella giusta. L'Ufficio federale dei trasporti (UFT) e le associazioni del personale e i sindacati hanno elaborato una direttiva che sta per essere finalizzata. Il documento definisce le condizioni di lavoro che le imprese TP straniere devono osservare. Entro l'estate del 2025 sarà pronta la bozza finale, dopodiché seguirà la consultazione ed infine entrerebbe in vigore con il pacchetto globale.

Stipendi svizzeri per tutti

Sul territorio elvetico, le ferrovie estere necessitano di una concessione o di un'autorizzazione federale per le corse indipendenti. La direttiva stabilisce quali condizioni devono essere soddisfatte: la legge federale sulla durata del lavoro si applica obbligatoriamente a tutte le tratte in Svizzera. Inoltre, insieme alle associazioni del personale e ai sindacati sono stati definiti

nel dettaglio i salari in uso nel settore basati sul contratto collettivo di lavoro (CCL) delle FFS, a seconda degli anni di esperienza per le diverse categorie professionali. Anche per quanto riguarda le vacanze, le prestazioni sociali e le spese trovano applicazione gli standard svizzeri. La direttiva definisce meccanismi di controllo: chi viola le regole deve aspettarsi delle conseguenze. Le associazioni del personale e i sindacati rimangono coinvolti nel processo di vigilanza, ad esempio nel quadro del monitoraggio. Siamo tuttora coinvolti nei controlli diretti in loco.

La rete ferroviaria svizzera rimane protetta

Già oggi è chiaro: l'orario cadenzato elvetico e il trasporto merci sono prioritari. Le imprese TP straniere riceveranno solo i tracciati residui, ossia fasce orarie che sono ancora libere in base alla pianificazione degli orari dei treni svizzeri. Chi lascia salire e scendere passeggeri sul territorio svizzero, sarà costretto ad adottare il nostro sistema tariffario e accettare sia l'abbonamento generale (AG) sia quello metà-prezzo. Anche in futuro, le FFS continueranno a cooperare con partner stranieri, sia nuovi che esistenti.

Bilancio intermedio positivo

Le misure di protezione previste permetteranno una «liberalizzazione controllata» del trasporto ferroviario internazionale a lunga distanza. Le garanzie destano in transfair un cauto ottimismo. Una volta disponibile la direttiva finale, si procederà con la valutazione conclusiva

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Più attenzione al traffico urbano

Serve pari visibilità politica per i trasporti pubblici urbani e quelli a lunga distanza.

A livello politico, i trasporti pubblici urbani rimangono sottorappresentati rispetto a quelli a lunga percorrenza, e questo nonostante la crescente importanza. Lo scambio tra transfair e «Graz Linien» a maggio dimostra che le reti di trasporto urbano si trovano dinanzi a una serie di sfide. Serve più peso a livello politico.

Il trasporto pubblico urbano è un fattore centrale per una mobilità moderna e sostenibile in Svizzera. A Zurigo, ad esempio, le aziende di trasporto zurighesi (VBZ) trasportano 860 000 passeggeri al giorno. Tuttavia, negli organi di categoria, nell'Ufficio federale dei trasporti e nella Commissione per la legge sulla durata del lavoro, il trasporto urbano rimane all'ombra di quello a lunga distanza. Non va dimenticato che i sistemi urbani non solo sono potenti, ma anche altamente complessi. transfair e soprattutto la sezione zurighese VBZ Züri Linie sono pertanto del parere che i trasporti pubblici urbani meritino maggiore attenzione.

Le discussioni sul finanziamento delle infrastrutture, sulla sicurezza, sulle condizioni di lavoro e sulla pressione sul posto di lavoro non devono limitarsi alla lunga distanza. Anche le autiste e gli autisti del trasporto urbano svolgono un'attività molto impegnativa, spesso in condizioni difficili: con orari stretti, poco tempo per andare in bagno alle ultime fermate, ma con pause di diverse ore che portano a giornate lavorative che possono raggiungere le 13 ore e a notti con brevi periodi di riposo.

Simili problemi a Graz e a Zurigo

Tuttavia, gli alti livelli di stress nei servizi di trasporto non rappresentano una sfida solo a Zurigo, come dimostrato da un recente scambio tra transfair e «Graz Linien» in occasione di un evento organizzato dalla «Comunità di interessi dei sindacati europei dei trasporti».

Ma anche in altri ambiti i trasporti pubblici di Graz stanno lottando con problemi simili a quelli di Zurigo. Nella città austriaca a sud-est del Paese, ad esempio, i trasporti pubblici vengono sempre più sostituiti da biciclette e zone d'incontro. Questa combinazione aumenta la complessità della gestione del traffico e rende il servizio di trasporto ancora più difficile.

Conclusione: uguaglianza ora!

I trasporti pubblici urbani sono più di solo trasporti locali, sono di rilevanza sistemica. Servono:

- un'attenzione politica equivalente a quella per il trasporto a lunga distanza;
- migliori condizioni quadro a livello finanziario e legale;
- più protezione e apprezzamento per il personale conducente.

Solo così i trasporti pubblici urbani potranno rimanere al passo con i tempi anche in futuro.

Testo: Nadine Trudel,
segretaria regionale



FFS: piano di sicurezza

La protezione del personale dei trasporti pubblici verrà rafforzata.

Le FFS hanno lanciato un ampio programma di sicurezza. Mentre le viaggiatrici e i viaggiatori si sentono generalmente sicuri nei mezzi pubblici, il personale subisce atti di violenza e aggressioni. L'obiettivo del programma è diminuire la violenza contro il personale dei TP e garantire un elevato livello di sicurezza ai passeggeri. transfair chiede da anni una maggiore protezione del personale e accoglie con favore le misure.

transfair sostiene il nuovo programma di sicurezza delle FFS. Rivendichiamo da tempo una migliore protezione per il personale dei TP. In questo contesto, assume particolare rilevanza l'aumento della presenza della polizia dei trasporti (TPO). Finora spesso mancavano i mezzi finanziari per le misure di protezione. Ora le FFS stanno finalmente discutendo con l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) e con i Cantoni sul finanziamento.

Il programma persegue tre obiettivi principali:

- continuare a garantire la sicurezza dei passeggeri;
- ridurre nel medio termine la violenza contro il personale dei trasporti pubblici;

- offrire alle collaboratrici e ai collaboratori una migliore protezione.

Più sorveglianza, presenza e prevenzione

In concreto, il Gruppo si affida a diversi strumenti: nei treni più vecchi saranno installate telecamere aggiuntive, in quelli più moderni sarà garantita la sorveglianza in live streaming; il video control center sarà rafforzato e l'organico dei team di assistenza clienti aumentato a livello operativo; in aggiunta, il personale sarà rafforzato tramite dei corsi di formazione e il pubblico sensibilizzato attraverso delle campagne. In caso di emergenza, un promemoria su come effettuare una segnalazione faciliterà ai dirigenti la procedura corretta da adottare.

transfair non molla

Le FFS informeranno i sindacati sul programma e li coinvolgeranno. transfair rimane disponibile per attivarsi a livello politico sul tema della sicurezza.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Per concludere

Il giorno dopo il 23 aprile 2018

Ricordo ancora benissimo quel 23 aprile 2018, il giorno che mi cambiò per sempre la vita perché divenni padre. All'epoca ero già patrigno di tre meravigliosi figli. Ma è con la nostra figlia Clara, nata quel lunedì mattina, che ho iniziato a sperimentare per davvero la paternità.

Mi ricordo ancora quanto fossi esausto alla fine di quella giornata. E mi chiedevo come sarebbe stato il giorno dopo, dover ripresentarmi al lavoro. Per fortuna non dovevo farlo. Nonostante all'epoca non esistesse ancora un congedo di paternità legale, il mio datore di lavoro mi concesse di sua spontanea volontà 20 giorni. Così ho avuto la possibilità di vivere le prime settimane di vita di Clara con grande intensità.

In un certo senso, ero già diventato padre quando avevo saputo che eravamo in dolce attesa, ma è solo durante il mio congedo che ho imparato a diventare padre. Non da ultimo anche grazie al tempo che ho avuto per prendermi cura della piccola e per sostenere mia moglie Cornélia. Inoltre, i nostri bambini durante questo intenso periodo iniziale hanno realizzato che il lavoro familiare non è una questione prettamente femminile.

Da allora sono trascorsi sette anni. Nel frattempo, la nostra seconda figlia Zoya ha compiuto cinque anni e i padri in Svizzera beneficiano di due settimane di congedo di paternità. Si tratta di un risultato importante, ma è solo l'inizio. La prossima tappa è un congedo parentale paritario. Per più uguaglianza, per famiglie più soddisfatte e unite e per una società più forte e umana.

Diego Frieden

Responsabile supplente della categoria Posta/Logistica



Domande critiche al CF Albert Rösti

Il Consigliere federale Albert Rösti ha aperto l'assemblea dei delegati 2025 di transfair.

Alla fine di maggio si è svolta l'assemblea dei delegati 2025 di transfair. L'ospite di apertura era un invitato di spicco, il Consigliere federale Albert Rösti, che ha risposto alle domande critiche di transfair.

Le acque del fiume Aar scorrono tranquille davanti alle finestre del Cinématte. All'interno del ristorante e cinema, invece, tutti stanno aspettando con impazienza un invitato molto speciale: il Consigliere federale e capo del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC) Albert Rösti, che, salendo sul palco, apre l'assemblea dei delegati di transfair 2025 con le seguenti parole: «Sono lieto di poter essere qui, ben consapevole dell'importanza che ricopre il partenariato sociale in Svizzera».

Anche transfair si è detto contento della visita e ha colto l'occasione per porre alcune domande critiche al Consigliere federale. Qui di seguito pubblichiamo un estratto della discussione.

Marika Schaeren, responsabile della categoria ICT: qual è la sua opinione in merito all'esternalizzazione all'estero di posti di lavoro da parte di Swisscom? Ed è consapevole del fatto che le infrastrutture critiche vengono gestite sempre più spesso dall'estero e che informazioni sensibili vengono esternalizzate in tali paesi, il che è in contrasto con i requisiti legali svizzeri?

Risposta del Consigliere federale Rösti (sintesi): siamo consapevoli del fatto che diversi impieghi vengono esternalizzati all'estero. Di fatto, si tratta di un problema legato ai costi. Finché i requisiti normativi vengono rispettati, non interveniamo nelle attività operative di Swisscom. Non ci risulta che questi requisiti normativi non vengano osservati. Altrimenti il Consiglio federale avrebbe il dovere di discuterne con Swisscom.

Kerstin Büchel, responsabile della categoria Posta/Logistica: quali considerazioni sta facendo il Consiglio federale sul futuro della Posta e soprattutto su quello di RetePostale?

Risposta del Consigliere federale Rösti (sintesi): il Consiglio federale vuole che i servizi postali siano garantiti fino a quando saranno richiesti. Secondo noi, ricevere la posta solo tre volte a settimana non è un'opzione praticabile. Tuttavia, se esistono servizi che non

sono più richiesti, non ci resta altro da fare che ridurne i costi, come ad esempio nel caso degli uffici postali.

Bruno Zeller, responsabile della categoria Trasporti pubblici: i nostri membri che lavorano nel settore del traffico merci su rotaia attualmente stanno attraversando un momento difficile. Quali sono per loro le prospettive per il futuro?

Risposta del Consigliere federale Rösti (sintesi): vogliamo risolvere la situazione con le FFS con un accordo di prestazione a partire dall'anno prossimo. Oltre alle sovvenzioni, sono necessari anche aumenti di prezzo e riduzioni dei costi.

Matthias Humbel, responsabile della categoria Amministrazione pubblica: il nuovo sistema salariale della Confederazione è stato introdotto senza negoziare con i partner sociali. E anche per il pacchetto di sgravio vediamo una scarsa disponibilità da parte dell'Ufficio federale del personale (UFPER) a coinvolgere i sindacati. Il dialogo con i partner sociali si svolge veramente sulla base di un rapporto paritario?

Risposta del Consigliere federale Rösti (sintesi): questo è per lo meno quanto sento dire dall'UFPER. Anche voi potete vantare buoni risultati per il personale, ottenuti grazie al vostro impegno per risanare il bilancio.

Le domande potrebbero proseguire ancora per molto. transfair avrebbe ancora numerose domande critiche da porre al Consigliere federale Albert Rösti. Tuttavia, è ora di passare alla parte statutaria dell'assemblea dei delegati, che di certo si svolgerà con la stessa tranquillità con cui scorre l'Aar.

Testo: Sarah Hadorn, specialista in comunicazione



Perché faccio parte di transfair

L'abbiamo chiesto ai nostri membri ticinesi in occasione dell'assemblea annuale 2025.

Il 9 maggio scorso si sono svolte a Bellinzona l'assemblea e la festa annuale della Regione Sud di transfair. Abbiamo colto l'occasione per chiedere ai nostri membri ticinesi il motivo per il quale sono iscritti a transfair. Scopriilo qui di seguito.

Il sole sta calando lentamente dietro a un mare verde di faggi e castagni. Sulla terrazza situata sul tetto dell'Hotel Internazionale di Bellinzona inizia a fare fresco. All'interno del padiglione di vetro, che si trova al centro della terrazza, il DJ sta scaldando gli animi con musica da discoteca, mentre una settantina di persone si sta intrattenendo all'insegna dell'allegria. I ticinesi sanno come divertirsi! L'occasione? La festa annuale della Regione Sud di transfair del 9 maggio scorso.

Abbiamo approfittato dell'atmosfera allegra e spensierata per porre qualche domanda ai nostri associati ticinesi. Volevamo sapere perché sono iscritti proprio a transfair? Per scoprirlo, continua a leggere.

Testo: Gerardina Furlani, segretaria regionale Regione Sud



«transfair riunisce persone e settori molto diversi tra loro e rappresenta così un mondo del lavoro svizzero vivo e dinamico.»

Stefania Stanciu, 44 anni



«transfair è una piccola associazione, in cui trovano ascolto le opinioni e le esigenze dei singoli associati.»

Severin Rüfenacht, 30 anni



transfair è empatico e vicino alla gente, per questo motivo sono iscritta da 40 anni.

Claudia Bravo, 56 anni



«Grazie a transfair 31 anni fa ho contribuito a far sì che i postini in estate possano indossare i pantaloni corti.»

Mario Andreetti, 65 anni



«transfair è un sindacato fuori dal comune: agisce senza fare rumore.»

Ernestina Casini, 51 anni



«Sono membro di transfair per avere un posto di lavoro sicuro e ottenere sostegno legale in caso di problemi.»

Claudio Ceccon, 50 anni



«Ho sentito parlare di transfair da un collega di lavoro. Il sindacato l'ha aiutato a risolvere un conflitto all'interno del team. Questo mi ha convinta.»

Veronica C., 34 anni

Festa, assemblea annuale e tavola rotonda

La festa sulla terrazza del tetto dell'Hotel Internazionale di Bellinzona è stata il momento culminante dell'assemblea annuale 2025 dei membri di transfair in Ticino. In precedenza, il 9 maggio si sono svolte le riunioni annuali delle sezioni delle nostre quattro categorie. Inoltre, si è tenuta anche una tavola rotonda sul futuro del servizio pubblico, a cui hanno partecipato i seguenti ospiti: Greta Gysin, Presidente di transfair e Consigliera nazionale, Roberta Cattaneo, Direttrice regionale FFS, Regione Sud, Silvia Mozzettini, Responsabile Operations Regione Sud presso La Posta Svizzera, Maurizio Dattrino, Comandante della divisione territoriale 3 presso il DDPS.

Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2025

Prossimi numeri:

No. 3 il 22 settembre con termine ultimo per gli annunci il 7 agosto 2025

No. 4 l'8 dicembre con termine ultimo per gli annunci il 22 ottobre 2025

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresausflug 2025

Montag, 1. September 2025

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Deutschland. Besammlung um 8.00 Uhr Basel Gartenstrasse (Busterminal). ID oder Reisepass nicht vergessen. Auch Euro sollten im Portemonnaie sein. Es geht Richtung Bärental, Titisee, Glottertal. Ca. um 17.00 sind wir zurück. Anmeldung bis 23. August 2025

Infos und Anmeldung:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch

ICT

Assemblea di categoria 2025

Giovedì 23 ottobre 2025

Stellwerk Bern, ore 10:00-16:00

Quest'anno l'assemblea della categoria ICT si svolgerà il 23 ottobre 2025 presso il Stellwerk Bern. Analizzeremo il tema della **sicurezza** da diversi punti di vista. La novità è il formato: per gli argomenti che non riguardano specificatamente il settore, ci uniremo alla categoria Amministrazione pubblica.



Iscriviti ora



Posta/Logistica • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung St. Jakob – Reinach BL
Montag, 7. Juli 2025

Treffpunkt St. Jakob bei der Haltestelle Tram Nr. 14 um 13.50 Uhr. Von dort laufen wir in ca. 70 Min. nach Reinach (BL) ins Restaurant Wacker. Bei dieser Gelegenheit feiert Toni Dubach seinen 90. Geburtstag! Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 11 bis Reinacherhof und laufen zum Restaurant um 15.20 Uhr. Ende der Veranstaltung ist ca. 17.00 Uhr.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 67,
M 079 711 67 18, hugowicki@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung Rheinfeldens Augarten - Kaiseraugst
Montag, 4. August 2025

Wir besammeln uns um 13.00 Uhr im Bahnhof SBB Basel und fahren mit der S1 um 13.20 Uhr nach Rheinfeldens Augarten. Von dort aus laufen wir 1 Stunde nach Kaiseraugst, Rest. Bahnhofli. Nichtwanderer fahren mit der S 1 ab Bahnhof SBB Basel, Gleis 1 um 14.20 Uhr nach Kaiseraugst und gehen direkt zum Restaurant beim Bahnhof. Ende der Veranstaltung ist ca. 17.00.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Posta/Logistica

Congresso di categoria 2025
Venerdì 12 settembre 2025

Stans, ore 10:00-16:00

Il motto di quest'anno del congresso della categoria Posta/Logistica è **Verso le cime!** L'evento è rivolto a tutti i membri attivi e pensionati della categoria Posta/Logistica di transfair nonché a tutto il personale di transfair.



Iscriviti ora



Amministrazione pubblica

Assemblea di categoria 2025
Giovedì 23 ottobre 2025

Stellwerk Bern, Berna, ore 10:00-16:00

Scopri le novità dell'Amministrazione federale, del settore dei PF e dell'Amministrazione decentralizzata. Inoltre: il focus sarà rivolto al tema della **sicurezza**. A questo scopo, ci uniremo per la prima volta alla categoria ICT.



Iscriviti ora



Trasporti pubblici

Assemblea di categoria 2025
Giovedì 13 novembre 2025

Cinema Rex, Thun, ore 10:00-16:00

Al congresso della categoria Trasporti pubblici di quest'anno ci dedicheremo al tema dello **sviluppo della mobilità**. A questo scopo, inviteremo personalità competenti del settore. L'invito con la possibilità d'iscriverti ti arriverà in un secondo tempo via newsletter.



Nuovi volti presso transfair

transfair dà il benvenuto a due nuovi membri del team: dal 1° maggio 2025, **Bisera Mitrevski** dà man forte al reparto di Comunicazione come specialista di social media. La bernese di adozione lavora il 40 per cento per transfair e si occuperà della gestione dei canali di social media.

Patrick Biner ha iniziato anch'egli il 1° maggio come segretario regionale della Regione Centro. Grazie alla sua plurennale attività presso la Ferrovia Cervino-Gottardo, dispone di un'approfondita conoscenza del settore dei trasporti pubblici. Inoltre, è membro del sindacato da dodici anni. Benvenuti a transfair, cari Bisera e Patrick. Ci ralleghiamo di poter collaborare con voi.

Commissione dei pensionati di transfair Cercasi un nuovo / una nuova presidente

Stimato/a associato/a pensionato/a della categoria Trasporti pubblici e Amministrazione pubblica,

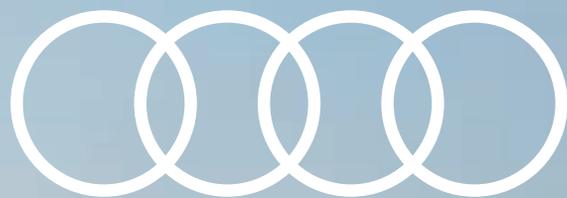
i cambiamenti toccano tutti noi: ci mettono alla prova, aprono nuove opportunità e ci spingono ad andare avanti. Ti chiedo pertanto un grande favore: in occasione dell'assemblea svoltasi il 9 aprile 2025 a Goldau mi sono dimesso per motivi di salute. Sono nato nel 1944 e la mia età si sta facendo sentire. Per questo motivo, il resto del comitato è alla ricerca di un nuovo presidente o di una nuova presidente nonché di un vice o di una vice. Fatti avanti e contattaci il prima possibile.

Lasciate ispirare dal mio appello. Come già detto: i cambiamenti fanno parte della nostra vita. Ringrazio sin d'ora del tuo interesse. Siamo lieti di fornirti ulteriori informazioni.

Manuel Murer, direttore di transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berna 14,
M 079 794 23 18, manuel.murer@transfair.ch oppure

Walter Schmid, presidente dimissionario, Rossbergstrasse 37, 6410 Goldau,
T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch

Con un sentito ringraziamento a tutti i membri pensionati.
Walter Schmid, Goldau



Salite a bordo della Business Class di Audi

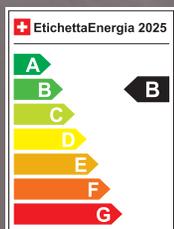
Come transfair, da Audi approfittate di condizioni speciali su numerosi modelli.

Audi Q4 e-tron Attraction da CHF 409.- / mese

incl. vantaggio di prezzo del 17,3% per transfair

Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction

Prezzo lordo	62 350.-
3,3% bonus Premium	- 2050.-
11% MemberPlus*	- 6850.-
3% Sconto speciale transfair limitata fino a fine giugno 2025	- 1870.-
Il vostro prezzo speciale	51 580.-
Il vostro vantaggio di prezzo	10 770.-
Tasso d'interesse annuo leasing	1,99%
Rata di leasing al mese	409.-



Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction, 285 CV, 17,2 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. B. Offerta di leasing: calcolo dei prezzi come da tabella in alto, pagamento straordinario CHF 12 895.-, 48 mesi, 10 000 km all'anno, tasso d'interesse annuo effettivo di leasing 2,01%, assicurazione casco totale obbligatoria esclusa. Modello raffigurato: Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction, 285 CV, 17,5 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. A., esterni S line, Viola Aurora Metallizzato, cerchi Audi Sport, con design a rotore a 5 razze Aero, neri, torniti a specchio, 8,5 J | 9,0 J x 21, pneumatici 235/45 | 255/40 R21, proiettori a LED Matrix, assetto sportivo, prezzo normale CHF 68 970.-, bonus premium CHF 2270.-, sconto MemberPlus CHF 7580.-, 3% di sconto speciale transfair CHF 2060.-, prezzo d'acquisto in contanti 57 060.-, pagamento speciale CHF 14 265.-. Rata di leasing CHF 449.-/mese. La concessione del credito è vietata se porta a un eccessivo indebitamento del consumatore. Finanziamento tramite AMAG Leasing AG. Promozione valida su contratti di vendita stipulati entro il 30.6.2025 o fino a revoca, con riserva di modifiche. Offerta valida per tutti i veicoli importati da AMAG Import SA. Prezzo raccomandato non vincolante dell'importatore AMAG Import SA. *MemberPlus: l'offerta vale esclusivamente per i membri della transfair.

Altre offerte interessanti per membri di transfair

