

transfair

N° 1 marzo 2026

magazine

La rivista per gli associati



Sotto pressione

Il servizio pubblico è sotto stress e questo è un rischio

Primo piano

Lo stress mette a rischio la salute, anche nel servizio pubblico	04
Cinque consigli per più pace interiore nella vita lavorativa	07
Intervista a Laurenz Meier, ricercatore sullo stress	08

Notizie dalle categorie

Posta/Logistica

Tutti i dettagli sugli aumenti salari 2026 di Posta CH	10
--	----

Trasporti pubblici

Cinque rivendicazioni per la mobilità del futuro	11
--	----

Amministrazione pubblica

Swissmedic in crisi	12
---------------------	----

ICT

Swisscom in fase di trasformazione: transfair chiede responsabilità sociale	13
---	----

Politica

Sostenere le madri che lavorano con un congedo familiare	14
--	----

Agenda

15

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, **Prezzo:** Incluso nelle quote sindacale, **Pubblicazione:** 2 volte all'anno

Traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch

Stampa: Prolith SA, Ittigen, **Tipografia:** Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen

Immagini: Barbara Hess per transfair, La Posta Svizzera, Djumiati/Adobe Stock (generata con IA), Faizi/Adobe Stock (generata con IA), Gaby Möhl/transfair, Mangostar/Adobe Stock, Milano/streamlinehq.com, olly/Adobe Stock, peopleimages.com/Adobe Stock, reso disponibile Small365/Adobe Stock

Tiratura certificata WEMF/REMP 2025: 1145 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

nel settore dei servizi pubblici regna lo stress totale: lo dimostrano le cifre, lo dimostrano le valutazioni dei nostri responsabili di categoria. Lo stress persistente sul posto di lavoro non solo è sgradevole, ma può anche nuocere alla salute. Da un sondaggio annuale effettuato dalla nostra federazione mantello Travail.Suisse è addirittura emerso che lo stress è diventato il principale rischio per la salute delle collaboratrici e dei collaboratori. transfair invita i datori di lavoro ad adottare misure concrete per prevenirlo. Per saperne di più, ti invitiamo a leggere dalla pagina 4.

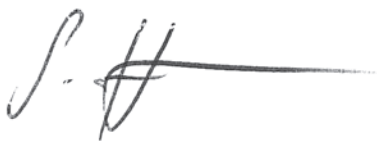
Cosa fare se dopo il lavoro non riesco a staccare la spina o se a causa della forte pressione mi sento continuamente teso? La nostra responsabile della comunicazione e insegnante di yoga Lea Lüthy dà consigli pratici per una buona gestione dello stress. Maggiori informazioni a pagina 7. Alla pagina 8 e seguenti, il ricercatore sullo stress Laurenz Meier spiega cosa succede al corpo in caso di stress. Inoltre, rivela quali lavoratrici e lavoratori sono particolarmente suscettibili e cosa dovrebbero fare i datori di lavoro per loro.

Nella seconda parte del nuovo magazine troverete le notizie sulle nostre categorie: mentre gli stipendi per il 2026 di Posta CH sono cosa fatta, presso Swissmedic un progetto di digitalizzazione sta causando perdite di posti di lavoro. Nel settore dei trasporti pubblici, invece, transfair sta vigilando affinché i nuovi sviluppi vadano anche a vantaggio del personale. Presso Swisscom, infine, guardiamo con occhio critico alla trasformazione dell'impresa da telco a «techco».

Non mi resta che augurarti buona lettura!

Sarah Hadorn

Specialista in comunicazione





Sempre più in fretta, sempre di più

Fatto preoccupante: i lavoratori del servizio pubblico sono stressati. transfair chiede ai datori di adottare più contromisure.

Lo stress costante sul posto di lavoro mette seriamente a rischio la salute. La nostra analisi dimostra che i nostri membri sono stressati per diverse ragioni. Al primo posto c'è l'enorme pressione sui costi e al risparmio in tutto il servizio pubblico.

Le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera sono unanimi nel sostenere che lo stress rappresenta il rischio numero uno per la salute. È quanto emerge dal «Barometro condizioni di lavoro» di Travail.Suisse. La federazione mantello delle lavoratrici e dei lavoratori, di cui fa parte anche transfair, intervista ogni anno circa 1500 persone sulla qualità delle loro condizioni d'impiego. Dal sondaggio di quest'anno emerge che ben il 59 per cento delle persone intervistate è del parere che lo stress e la pressione legata alle scadenze sono i maggiori rischi per la salute dovuti al lavoro.

Le statistiche internazionali confermano questa percezione: le malattie causate dallo stress sono in forte aumento. «Ciò è

dovuto non da ultimo ai cambiamenti nel nostro mondo del lavoro», sottolinea Thomas Bauer. Il responsabile delle politiche economiche di Travail.Suisse richiama l'attenzione su uno studio della cassa malati CSS del 2024, secondo il quale un quarto delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera ha vissuto un burnout negli ultimi anni. «Questa cifra ha subito un forte aumento in pochi anni», sostiene Thomas Bauer. Altre malattie professionali, come l'artrosi articolare, o anche gli infortuni sono invece in calo.

Esaurimento emotivo, pressione dovuta alle scadenze, straordinari

È accertato che lo stress costante sul posto di lavoro può nuocere alla salute (vedi anche l'intervista a partire dalla pagina 8), anche nel servizio pubblico. Alcuni dati del «Barometro condizioni di lavoro» indicano addirittura che nel settore regna un livello di stress superiore rispetto alla media svizzera: nel 2025, le collaboratrici e i collaboratori dell'Amministrazione pubblica hanno dichiarato di prestare



un numero di ore supplementari superiore rispetto alle loro colleghe e ai loro colleghi nella maggior parte degli altri settori. Sebbene nel suddetto barometro l'Amministrazione pubblica sia definita in modo più ampio rispetto a transfair, le dichiarazioni danno comunque un'idea del livello di stress nell'Amministrazione federale e nel settore dei PF. Nel settore dei trasporti e del magazzinaggio, a cui appartengono anche i trasporti pubblici e la maggior parte delle professioni della categoria Posta/Logistica, l'esaurimento emotivo dopo una giornata di lavoro è stato decisamente elevato. E nel campo dell'informazione e della comunicazione, che comprende anche il settore ICT, il personale ha percepito una pressione sulle scadenze più elevata rispetto alla maggior parte degli altri rami economici.

ICT: riorganizzazioni a catena

Per Marika Schaeren lo stress nel settore ICT è comprensibile. La responsabile della categoria ICT afferma che «le collaboratrici e i collaboratori devono svolgere sempre più lavoro in sempre meno tempo». Questo sarebbe dovuto all'enorme pressione sui costi e al risparmio nel settore, che porta ripetutamente a tagli di posti di lavoro. Ridimensionamenti che dovrebbero essere compensati da mezzi digitali, in primis dall'intelligenza artificiale (IA). La realtà è però ben diversa: «Spesso

i datori di lavoro licenziano persone senza avere predisposto soluzioni concrete per la sostituzione», sottolinea Marika Schaeren. «Ciò conduce a un sovraccarico per le collaboratrici e i collaboratori rimanenti.» A questo si aggiunge la costante paura di perdere il lavoro.

Secondo Marika Schaeren, un ulteriore fattore di stress legato a tutto questo sono le persistenti riorganizzazioni in corso nel settore. «Quello che è valido oggi, non è più valido domani, il che è estremamente stressante per il personale», spiega.

Amministrazione pubblica: i pacchetti di sgravio preoccupano il personale

La situazione nella categoria Amministrazione pubblica è molto simile a quella del settore ICT: «A causa della pressione al risparmio e della riduzione degli impieghi, aumenta il carico di lavoro», afferma il responsabile di categoria Matthias Humbel. Il pacchetto di sgravio 2027 della Confederazione costringe gli uffici a risparmiare, «ed è quasi certo che ci sarà un ulteriore pacchetto di sgravio nel 2029», una previsione tutt'altro che allegra quella del responsabile di categoria. Ma non sono solo i tagli ai posti di lavoro che portano stress. «Prima di rioccupare le posizioni, spesso deve passare molto tempo», sostiene Matthias Humbel. La pressione sulle collaboratrici e sui collaboratori aumenta così, per lo meno temporaneamente.

Oltre alla prescritta politica di risparmio, Matthias Humbel intravede anche un altro fattore chiave che alimenta lo stress nel suo settore: «Da subito anche le impiegate e gli impiegati che non ricoprono funzioni quadro devono essere raggiungibili 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 e lavorare anche la sera e nei fine settimana. Finora non succedeva.»

“

**Un quarto delle
lavoratrici e dei lavoratori
in Svizzera ha vissuto
un burnout
negli ultimi anni.**

”

Trasporti pubblici: troppo poco tempo per dormire, troppo poco tempo libero

Nel settore dei trasporti pubblici, il troppo poco tempo a disposizione per il recupero è da tempo un tipico fattore di stress. «In alcuni casi, le persone hanno a disposizione solo nove ore per riposarsi», afferma Werner Rüegg, segretario regionale della Regione Est di transfair. Tempo di riposo significa: rientrare a casa, cenare, passare del tempo con la propria famiglia, dormire e poi tornare al lavoro. Basta fare due conti: in queste nove ore, rimane pochissimo tempo per dormire. «E anche la vita sociale ne risente», sottolinea Werner Rüegg.

Ma lo stress nei TP è dovuto anche a un altro motivo: nel trasporto a breve distanza, le città eliminano sempre più spesso le corsie riservate agli autobus e ai tram a favore del traffico individuale. «Questa misura fa sì che i conducenti di tram e autobus rimangono più spesso bloccati negli ingorghi: lo stress di dover rispettare gli orari aumenta», spiega Werner Rüegg.

Naturalmente anche nel settore dei trasporti pubblici è onnipresente la pressione al risparmio. Werner Rüegg: «Le misure di risparmio decise dai Cantoni e dalla Confederazione rischiano di provocare programmi di risparmio nelle imprese.» Un classico fattore di stress che crea grande incertezza tra le collaboratrici e i collaboratori.

“ **Richieste di transfair:
I datori di lavoro devono
evitare di sovraccaricare
il proprio personale,
definendo priorità chiare
e obiettivi realistici.** ”

Posta/Logistica: controllo remoto digitale e sorveglianza in tempo reale

Secondo la responsabile di categoria Kerstin Büchel, nella categoria Posta/Logistica non esiste praticamente settore in cui le collaboratrici e i collaboratori possano lavorare senza stress costante. La situazione è particolarmente critica presso RetePostale, il gestore degli uffici postali. «Questo settore sta registrando perdite enormi, il che risulta molto stressante per tutto il personale.» I quadri intermedi sarebbero costretti a trasmettere la pressione che viene dall'alto. Le impiegate e gli impiegati senza funzione dirigenziale vivono con la costante preoccupazione di perdere il posto di lavoro.

Presso Servizi logistici, Kerstin Büchel vede un fattore di stress soprattutto nella digitalizzazione. La responsabile deplorea questo sviluppo: «La digitalizzazione ha fatto perdere

alle collaboratrici e ai collaboratori buona parte della loro responsabilità personale.» Per citare un esempio: le postine e i postini non possono più decidere autonomamente i percorsi per le loro consegne, in quanto specificati dal sistema. Inoltre, le clienti e i clienti hanno la possibilità di vedere in tempo reale dove si trovano. «Questo fa sì che alcuni clienti si recano sul luogo indicato per ritirare i loro pacchi, disturbando così il processo di recapito e causando ancora più stress.»

Testo: Sarah Hadorn,
specialista in comunicazione

Richieste di transfair

I nostri partner sociali stanno facendo già molto per combattere lo stress tra il personale: dalle campagne di sensibilizzazione e dai corsi di formazione per dirigenti passando per i corsi di resilienza e gestione dello stress, fino alla consulenza sanitaria online e alle applicazioni. Cio nonostante, transfair avanza le rivendicazioni riportate qui di seguito.

- I datori di lavoro devono **evitare di sovraccaricare** il proprio personale, definendo priorità chiare e obiettivi realistici.
- Le condizioni di lavoro previste dai **contratti collettivi di lavoro (CCL)**, come l'orario di lavoro massimo, devono essere **rispettate** in modo coerente.
- transfair chiede il **diritto alla non reperibilità** durante il tempo libero. Presso Swisscom, la Posta, le FFS e FFS Cargo, questo diritto è già previsto dal CCL.
- **Le misure di risparmio** devono essere attuate **con senso della misura** e l'onere delle collaboratrici e dei collaboratori deve essere ridotto al minimo.
- Il personale occupato nel settore del servizio pubblico deve essere **rispettato dalla politica** e non deve essere sfruttato per risparmiare; il suo lavoro va valorizzato.
- Le **riorganizzazioni** devono **essere effettuate solo se veramente necessarie**.
- Le impiegate e gli impiegati devono ottenere **tempo a sufficienza** per familiarizzare con i **nuovi strumenti** e poter fornire feedback.
- I datori di lavoro devono **informare in modo aperto** e trasparente su strategie, obiettivi e cambiamenti.
- L'obiettivo è creare una **cultura della fiducia** in cui il personale sperimenti la responsabilità personale anziché il controllo.

VINCI

CON transfair

FANTASTICI PREMI

PER UN VALORE TOTALE DI

7500 FRANCHI

1 x E-Bike 



1 x Samsung Galaxy

1 x Apple iPhone

transfair

Il tuo sindacato

10 x 100 CHF
Carte regalo Reka



Partecipa su
www.transfair.ch/vincere

Come ridurre lo stress

Cinque consigli per meno tensioni e più pace interiore nella vita lavorativa.

Per transfair è chiaro: lo stress sul posto di lavoro è spesso dovuto alle condizioni d'impiego. A questo proposito, le imprese hanno una grande responsabilità. Allo stesso tempo, è importante sapere che per ridurre lo stress ci sono molte cose che si possono fare di propria iniziativa. Ecco cinque consigli concreti per la propria vita lavorativa quotidiana che non richiedono attrezzi e che possono essere messi in pratica in soli pochi minuti.

Testo: Lea Lüthy,
responsabile della comunicazione e
insegnante di yoga diplomata

Lasciarsi andare attivamente

Hai l'impressione di stare per scoppiare da un momento all'altro? Questo esercizio funziona come una valvola di sfogo per lo stress: alza le spalle verso le orecchie e tira un forte respiro dal naso. Mantieni la tensione. Poco prima di sentirti a disagio, espira con forza abbassando le spalle. Uuufff! Che gran sollievo! Puoi ripetere la procedura più volte al giorno. Questo tipo di esercizio ti aiuta a sentirti meglio anche a lungo termine, perché il corpo impara sempre meglio a riconoscere le sensazioni di rilassamento e ad attivarle meglio.

Scrollarsi la frustrazione dall'anima

Non solo i bambini hanno bisogno di conforto. Ancora meglio è quando possiamo regalarlo a noi stessi: incrocia le braccia davanti al torace e fa scorrere lentamente le tue mani dalle spalle ai gomiti. Riporta poi le mani alle spalle, senza toccare le braccia. Ripeti i movimenti delle mani verso il basso più volte. La «tecnica Havening» è nota per calmare il sistema nervoso attraverso accarezzamenti ritmici e delicati in una direzione. Ripeti i movimenti delle mani verso il basso più volte per tre a cinque minuti. Un esercizio che ti rimette in carreggiata dopo una giornata impegnativa.



Canticchiare a bocca chiusa

Sei una persona laboriosa e zelante come una formica? Allora devi assolutamente provare a canticchiare a bocca chiusa! Già gli yoghi dell'antica India erano assidui sostenitori del «Bhramari-Pranayama», una tecnica di respirazione in cui si chiudono le orecchie con il pollice e si pongono le altre dita delicatamente sulla fronte o sulle tempie. Gli occhi sono chiusi. Ispira profondamente ed espira lentamente canticchiando a bocca chiusa. Percepisci come la vibrazione riempie lo spazio della testa. Ripeti dalle cinque alle dieci volte. La respirazione canticchiata stimola il nervo vago e rallenta la reazione allo stress.

Lea Lüthy

Lea Lüthy non è solo la responsabile del reparto comunicazione di transfair: è anche insegnante diplomata di yoga e si dedica intensamente alla terapia corporea «Somatic Experiencing».

Immergersi nella luce diurna

Anche stare seduti ogni giorno sotto la luce artificiale causa stress costante. Il nostro corpo ha bisogno della luce diurna. Il sole genera fino a 100 000 lux, mentre la lampada da tavolo più luminosa arriva al massimo a 500. Il consiglio è pertanto di fare il più spesso possibile delle pause all'aria aperta, preferibilmente senza occhiali correttivi o da sole. Attraverso i recettori oculari, infatti, la luce sincronizza la luce del tuo orologio interno. Se non è accordato, il corpo stesso diventa una fonte di stress e la tua resistenza allo stress diminuisce.

Crearsi spazio

Allontana consapevolmente ciò che ti opprime. Siediti o mettiti comodamente in piedi e porta le mani davanti al corpo. Allontanale lentamente dal corpo, come se stessi spingendo un carico pesante. Muoviti molto lentamente, contro la resistenza dell'aria. Dopo una o tre ripetizioni, verifica se è cambiato qualcosa. Con questo esercizio di terapia corporea «Somatic Experiencing» fai capire al sistema nervoso che decidi tu chi o cosa può avvicinarsi. Un esercizio che dà forza e sicurezza! Ottimo per consolidare i propri limiti.



«Il lavoro monotono porta a stress»

Intervista a Laurenz Meier, ricercatore sullo stress dell'Università di Zurigo.

Che cosa succede al corpo in caso di stress? Quanto è nocivo lo stress cronico sul posto di lavoro? Il ricercatore sullo stress Laurenz Meier spiega i nessi. Inoltre, svela quali collaboratrici e quali collaboratori sono particolarmente suscettibili allo stress e qual è la responsabilità che ricoprono i datori di lavoro in questo senso.

Signor Meier, cosa succede al corpo in caso di stress?

I nostri sistemi mettono subito a disposizione energia: il sistema nervoso autonomo attiva la modalità di lotta o fuga e rilascia adrenalina. Il sistema ormonale pompa cortisolo nel sangue e garantisce che la reazione allo stress rimanga stabile. A breve termine, questa attivazione ha un effetto positivo: ci aiuta ad affrontare situazioni e compiti impegnativi. Il problema è invece quando il corpo non riesce più a tornare al suo stato normale, ossia in caso di stress cronico.

Lo stress cronico nuoce alla salute. Quali sono le conseguenze?

Tra le più classiche figurano le malattie cardiovascolari: se l'asse dello stress è

permanentemente iperattivato, si possono verificare delle infiammazioni e il metabolismo perde il suo equilibrio. Inoltre, possono insorgere problemi psichici: le persone sottoposte a stress cronico sono più suscettibili a stati di depressione.

Quando diventa pericoloso lo stress permanente sul posto di lavoro? Già dopo pochi mesi o dopo anni?

Un luogo comune è che lo stress tende ad accumularsi. Questo significherebbe che cinque settimane di stress hanno effetti più nocivi per la salute che solo due giorni. Studi recenti condotti dalle mie colleghe e dai miei colleghi dimostrano tuttavia che non è necessariamente così. In media, le persone sembrano essere abbastanza resilienti. Pare che molte persone riescano a crearsi sufficienti isole di relax, evitando così che il loro sistema si usuri.

Ma comunque, ci sono collaboratrici e collaboratori che sono particolarmente suscettibili allo stress.

Sì, ad esempio le persone che svolgono lavori monotoni. Ed è qui che entra in gioco l'«equilibrio sforzo-ricompensa».

Questo approccio basato sulla teoria dello stress presuppone che il lavoro e la ricompensa (pecuniaria, ma anche l'apprezzamento e la sensatezza) devono grosso modo bilanciarsi. In caso contrario, ne va della soddisfazione e della salute. Esiste ad esempio un interessante studio sul personale di pulizia in un ospedale. Un lavoro che comporta compiti ripetitivi, sforzi fisici, orari di lavoro poco attraenti e uno stipendio basso. La direzione ha pertanto incoraggiato il personale addetto alle pulizie a conversare con le pazienti e i pazienti. Ed ecco che la soddisfazione del personale è aumentata. Le collaboratrici e i collaboratori si sono subito sentiti corresponsabili nel promuovere la salute delle persone ricoverate. La loro attività professionale aveva improvvisamente più senso e la visione del lavoro è cambiata radicalmente.

I datori di lavoro hanno quindi una grande responsabilità.

Assolutamente sì. I datori e i dirigenti dovrebbero creare strutture che diano un senso al lavoro che svolgono le collaboratrici e i collaboratori, rendendolo il più interessante possibile. Ad esempio,

assegnando a determinati gruppi professionali nuovi compiti, come tra l'altro l'inserimento di nuovo personale. In questo modo, le imprese possono ridurre direttamente lo stress. Sul tema della responsabilità, va tuttavia anche detto che non sono solo le strutture esterne a rendere le collaboratrici e i collaboratori più o meno suscettibili allo stress.

In che senso?

Anche il livello di soddisfazione della nostra vita influisce sul grado di stress che proviamo. Gli studi dimostrano inoltre che anche il modo in cui pensiamo allo stress influenza la nostra percezione dello stesso. Non mi fraintenda: fattori quali la pressione in termini di tempo o l'aspettativa da parte di molte superiori e molti superiori e di colleghe e colleghi di dover essere continuamente reperibili sono veri e propri fattori di stress. Tuttavia, un conto è considerare lo stress fondamentalmente dannoso e un altro è non ritenerlo rischioso.

Esistono segnali precoci di stress eccessivo che dovrebbero far suonare il campanello d'allarme e che molte persone ignorano?

Sì, tra questi ci sono improvvise oscillazioni delle prestazioni nonostante la volontà di lavorare. Un altro chiaro segnale d'allarme sono i disturbi del sonno. Se improvvisamente ho difficoltà ad addormentarmi o mi sveglio regolarmente durante la notte e non riesco più a prendere sonno, dovrei approfondire la questione. Se all'improvviso mi sento irritabile e molto suscettibile, il mio livello di stress è spesso già relativamente alto. Esistono anche metodi che permettono a una persona di controllare se sta prestando sufficiente attenzione al proprio recupero. Il modo migliore per farlo è stabilire alcune regole, come ad esempio: non lavorare alla sera o andare in bicicletta due volte la settimana. Se non riesco a farlo regolarmente, può essere un segnale di allarme.

Testo: Sarah Hadorn,
specialista in comunicazione



Chi è Laurenz Meier?

Laurenz Meier (49) è professore di psicologia del lavoro e dell'organizzazione all'Università di Zurigo. Le sue ricerche si concentrano soprattutto sullo stress dovuto all'attività professionale e sulla salute sul posto di lavoro, ma anche sui comportamenti antisociali sul posto d'impiego nonché sui conflitti tra professione e vita familiare.

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

È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

Posta: trattative salariali per il 2026

Nonostante le difficili condizioni in cui versa la Posta, è stato raggiunto un accordo salariale accettabile.

È risaputo che la Posta ha attraversato tempi migliori di quelli attuali. Ciononostante, le collaboratrici e i collaboratori devono ottenere il riconoscimento che si meritano, non da ultimo anche perché sono loro il principale fattore di successo del gigante giallo. Unendo le forze, i partner sociali sono riusciti a raggiungere un risultato salariale accettabile.

Dopo tre intense tornate negoziali con la Posta, a gennaio siamo riusciti a concordare nei tempi prestabiliti gli stipendi per il 2026. Questo permetterà di attuare con lo stipendio di aprile le misure salariali per i 25 000 dipendenti di Posta CH entro i termini convenuti. L'anno scorso, dopo l'arbitrato, le collaboratrici e i collaboratori hanno dovuto attendere fino all'estate.

Rafforzare i redditi più bassi

Ecco tutti i dettagli: nel 2026, la Posta metterà a disposizione circa l'1 per cento della massa salariale per aumenti di stipendio generali e strutturali. Gli incrementi a titolo generale andranno a beneficio di tutti, mentre quelli strutturali rafforzeranno specificatamente il potere d'acquisto delle collaboratrici e dei collaboratori che si trovano nelle fasce salariali inferiori. Si tratta di una misura molto efficace: in una prima fase la Posta innalzerà i limiti superiori e inferiori delle suddette fasce dello 0,6 per cento, tuttavia di almeno 450 franchi. Come ulteriore provvedimento volto a rafforzare i salari bassi, lo stipendio minimo salirà a 55 738 franchi all'anno.

Tuttavia, l'adeguamento delle fasce salariali andrà anche a vantaggio delle impiegate e degli impiegati nelle fasce più alte, in particolare di quelli con una lunga anzianità di servizio.

Regolamentazione uniforme delle spese

È da molto tempo che i membri di transfair desideravano armonizzare le spese delle collaboratrici e dei collaboratori nell'ambito della posta lettere e pacchi nonché nel recapito misto, due settori conglobati già da tempo in un'unica unità organizzativa. L'uniformazione delle spese è stata portata a termine e ciò ha permesso di eliminare un'ingiustizia. Entro il 2027, la Posta armonizzerà gradualmente le regolamentazioni, in modo che in seguito si applichino a tutti le stesse aliquote. Durante le trattative del nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) nel 2024, non era stato possibile trovare un accordo.

transfair è soddisfatto

All'inizio delle negoziazioni nel dicembre 2025, il valore rilevante per l'inflazione era pari allo zero per cento, mentre l'indice per l'aumento dei premi delle casse malati era dello 0,3 per cento. Alla luce delle sfide economiche che deve affrontare la Posta, transfair è soddisfatto del risultato negoziale. Praticamente tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori riceveranno un aumento salariale come riconoscimento del loro contributo al successo della Posta.

Testo: Kerstin Büchel,
responsabile della categoria Posta/Logistica

Stipendi 2026 presso Swiss Post Cargo

Si sono concluse anche le negoziazioni per la società affiliata della Posta Swiss Post Cargo: l'impresa accorda al suo personale sottoposto al CCL un aumento salariale dello 0,6 per cento. Inoltre, Swiss Post Cargo incrementerà gli stipendi minimi dello 0,6 per cento.

Al momento della chiusura di redazione, le trattative presso PostFinance, AutoPostale e Posta Immobili (IMS) erano ancora in corso.



Bella nuova mobilità?

Le nuove tecnologie rafforzeranno i TP: il personale deve essere urgentemente coinvolto nei processi.

In nessun'altra parte dell'Europa i trasporti pubblici (TP) vengono utilizzati così assiduamente come in Svizzera: un marchio di qualità. Ciononostante, sussiste ulteriore potenziale di miglioramento per i TP. Migliori offerte, digitalizzazione, nuove tecnologie e l'apertura di linee di raccordo hanno lo scopo di garantire una migliore mobilità integrata. Tuttavia, di tutto questo deve poter beneficiare anche il personale!

In nessun altro Paese europeo il numero di persone che utilizza i trasporti pubblici (TP) è così alto come in Svizzera, ma c'è ancora margine di miglioramento. Nonostante questi cambiamenti abbiano sempre anche un impatto sul personale, sono previste nuove offerte e tecnologie per rafforzare ulteriormente i TP. Per questo motivo, serve un sostegno politico e finanziario. Particolarmente importante in questo senso è il coinvolgimento delle collaboratrici e dei collaboratori. Sono loro, infatti, a garantire la mobilità sia oggi che in futuro. Per tutelarli, transfair avanza chiare richieste, affinché l'ulteriore sviluppo della mobilità vada anche a vantaggio del personale.

1. Le aziende TP devono conoscere le esigenze delle utenti e degli utenti

Le imprese TP devono conoscere il proprio mercato e comprendere la loro clientela, solo così potranno rendere la propria offerta allettante: dalla porta d'ingresso dell'impresa fino a quella dell'ufficio o alla cima della montagna. Solo se i TP diventano più interconnessi e più facili da usare, la loro quota può aumentare a lungo termine sul totale dei trasporti (nella ripartizione modale). Le imprese TP hanno una responsabilità nei confronti del proprio personale e nei confronti della società. In questo dovrebbero essere rafforzati e non ostacolati.

2. Il personale deve contribuire al cambiamento

L'automazione sta cambiando i compiti e con essi le fonti di stress. A maggior ragione chiediamo che il lavoro rimanga interessante e sicuro! Per questo motivo, è necessario che le collaboratrici e i collaboratori possano contribuire a definire i processi di cambiamento e di lavoro. Al momento questo non avviene a sufficienza. Le linee guida HOF (Human & Organisational Factors) dell'Unione dei trasporti pubblici rappresentano un approccio ragionevole per realizzare la partecipazione e la pianificazione del lavoro congiunta. Scansiona il codice QR qui di seguito per saperne di più sulle linee guida.

3. Investire nelle competenze, non solo nella tecnologia

Affinché la mobilità possa svilupparsi ulteriormente, le collaboratrici e i collaboratori hanno bisogno di sostegno e di nuove competenze. Investire nelle persone conviene! Specialmente perché buone condizioni di lavoro contribuiscono a mantenere anche le professioni dei trasporti pubblici attrattive a lungo termine. In questo caso, risparmiare è una decisione sbagliata.

4. Distribuire equamente gli aumenti di produttività

La digitalizzazione e l'automazione aumentano la produttività. Le imprese diventano più efficienti, il che deve andare a vantaggio del personale in modo appropriato, ad esempio tramite la riduzione degli orari di lavoro e l'aumento del tempo di riposo. In questo caso, si tratta di trovare soluzioni nel quadro del partenariato sociale, ad esempio nei contratti collettivi di lavoro (CCL).

5. La politica deve creare il contesto per un servizio pubblico forte

La politica definisce le condizioni quadro legali a tutti i livelli. Pertanto, deve promuovere un servizio pubblico forte affinché la mobilità sia al servizio di tutti. A questo scopo, deve stanziare le risorse finanziarie necessarie e smettere di mettere sotto pressione i TP con obiettivi di risparmio irrealistici.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile della categoria Trasporti pubblici

Vai alla nostra risoluzione
«Sviluppo della mobilità grazie a TP forti
e al coinvolgimento del personale!»





Piano sociale per Swissmedic

Ecco come transfair ha lottato contro i licenziamenti presso l'autorità di omologazione e controllo.

Nel giro di pochi mesi, le sfide finanziarie di Swissmedic si sono trasformate in una grave crisi finanziaria e in ingenti tagli al personale. transfair si è battuto in prima linea per il personale: il piano sociale negoziato ha evitato il peggio.

All'inizio del 2025, Swissmedic aveva informato i suoi partner sociali di avere «problemi finanziari». La direzione di allora aveva tuttavia assicurato che la situazione era sotto controllo. Anche durante l'incontro con i partner sociali nel settembre 2025 non si era parlato in alcun momento di crisi. Verso l'esterno, la situazione appariva stabile.

A novembre, poi, il colpo di scena: improvvisamente sembrava che la situazione finanziaria si sarebbe potuta stabilizzare solo con misure drastiche. È probabile che la Confederazione, in qualità di proprietaria, avesse chiesto un rapido cambio di rotta.

45 posti di lavoro a tempo pieno a rischio

Le misure annunciate sono state di ampia portata. Oltre ai tagli alle spese per beni e servizi, l'obiettivo dichiarato era soprattutto quello di ridurre i costi del personale attraverso la soppressione di 45 posti di lavoro a tempo pieno, 30 dei quali nel 2026 e altri 15 nel 2027. Con un organico di soli 520 posti a tempo pieno, era apparso subito chiaro che una riduzione di questa portata non sarebbe stata possibile senza licenziamenti.

transfair negozia un piano sociale e riduce i licenziamenti

In caso di minaccia di licenziamenti su larga scala, secondo l'ordinanza sul personale di Swissmedic, l'impresa è tenuta a negoziare un piano sociale con i partner sociali. Tra il mese di

dicembre 2025 e la metà di gennaio 2026, abbiamo negoziato in tempi record. Dal 15 gennaio è disponibile un piano sociale accettabile per transfair, grazie al quale le indennità per la perdita dei posti di lavoro ora sono regolamentate in modo chiaro.

Per transfair era altrettanto importante ridurre il numero di licenziamenti, cosa che siamo riusciti a fare. Grazie a spostamenti interni, alla rinuncia a non rioccupare le posizioni, alla riduzione dei tassi d'occupazione e ai prepensionamenti, i tagli ora sono passati da 45 a 20 posti a tempo pieno. Ciononostante, nell'anno in corso 17 collaboratrici e collaboratori perderanno il posto di lavoro. transfair è cautamente fiducioso che non ci saranno altri licenziamenti nel 2027.

Un progetto IT milionario come causa principale della crisi

Fatto indiscutibile è che il personale interessato perderà il posto di lavoro senza alcuna colpa. transfair vede la causa principale delle difficoltà finanziarie in un grande progetto di digitalizzazione. Dal 2020, Swissmedic sta sviluppando una soluzione di successione propria per un portale IT, il quale prevede di poter presentare richieste esterne di omologazione. Dall'inizio del progetto, le spese IT sono triplicate. I costi del progetto potrebbero aver raggiunto una somma ingente di varie decine di milioni. A tale proposito, rimane tuttora un'incognita se la soluzione sarà perfettamente funzionante. È molto probabile che questo progetto abbia contribuito in modo significativo alla crisi.

Testo: Fritz Bütikofer,
responsabile del partenariato sociale

Da telco a «techco»

Swisscom nel pieno del cambiamento: transfair chiede responsabilità sociale.

Alla fine di gennaio, circa 2000 dirigenti si sono riuniti in occasione del «Swisscom Focus Day» a Stettbach (ZH). Durante l'evento è emerso chiaramente che per Swisscom la trasformazione da telco a «techco» non è solo una parola d'ordine strategica, ma una riorganizzazione di vasta portata della tecnologia, dei metodi di lavoro e della cultura di gestione.

Alla fine di gennaio, per i dirigenti di Swisscom si è tenuto il «Swisscom Focus Day». Al centro dell'attenzione c'era la trasformazione da telco a «techco». La direzione del Gruppo ha tracciato la storia della Svizzera come centro di innovazione proiettato verso il futuro. Il CEO Christoph Aeschlimann era rauco e non riusciva a parlare, motivo per cui hanno preso la parola le sue colleghe e i suoi colleghi, in particolare Myriam Käser di Communications & Corporate Responsibility. Il suo messaggio era chiaro: l'intelligenza artificiale (IA) sta diventando la leva centrale della prossima fase di sviluppo, con grandi opportunità, ma anche con diversi rischi.

Cambiamento dall'interno

In concreto, l'Executive Committee ha illustrato come cambieranno le esperienze dei clienti: in futuro la consulenza e i processi di acquisto saranno fortemente basati sull'IA.



Per raggiungere questo obiettivo, è essenziale anche una «trasformazione dall'interno», hanno sottolineato i responsabili. Le loro previsioni: ogni funzione, ogni descrizione di un posto di lavoro cambierà, i dirigenti non gestiranno più solo persone ma anche agenti di intelligenza artificiale. Tutto questo richiede nuove competenze, una diversa concezione della leadership e tempo per apprendere.

Fiducia!

Una parola chiave ricorrente al Focus Day è stata fiducia, su cui si basa fortemente l'IA, ossia sulla fiducia nei dati, nella sicurezza e nella regolamentazione. La direzione del Gruppo ha citato il regolamento europeo sull'IA (AI Act), un database accurato e una comunicazione trasparente come prerequisiti per rafforzare questa fiducia. Tuttavia, quest'ultima non va da sé: deve essere costruita attivamente e confermata quotidianamente, anche nei rapporti con le collaboratrici e i collaboratori.

Il punto di vista sindacale

Per transfair una cosa è chiara: il successo della trasformazione di Swisscom non si misurerà solo con i traguardi tecnologici, ma soprattutto con il livello di credibilità della fiducia e della percezione della responsabilità sociale. Inoltre, dopo l'evento ci siamo posti due domande importanti dal punto di vista sindacale: come sarà coinvolto il personale nella trasformazione IA? E come si può garantire che la qualificazione, il carico di lavoro e la gestione non rimangano indietro rispetto al ritmo del progresso tecnologico? L'Executive Committee ha riconosciuto che la trasformazione richiede molti sforzi e ha invitato le collaboratrici e i collaboratori ad essere aperti e curiosi. Ciononostante, transfair ritiene ambizioso l'approccio di Swisscom.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile della categoria ICT

Attualità sulle nostre categorie



Scansiona il codice QR
e trova altre notizie
sulle nostre categorie



News

Basta penalizzare la maternità!

Ecco perché la Svizzera oggi ha bisogno di un congedo familiare.

L'iniziativa per un congedo familiare fa leva laddove inizia la cosiddetta «Motherhood Penalty»: il reinserimento ineguale dopo il parto. Un congedo familiare della stessa durata, ben retribuito e non trasferibile crea condizioni eque per entrambi i genitori e garantisce un'uguaglianza autentica sin dall'inizio.

L'ultimo rapporto del Consiglio federale sulla situazione delle donne sul mercato del lavoro svizzero conferma un problema noto da tempo: non appena le donne diventano madri, le loro opportunità di carriera diminuiscono sensibilmente. In questi casi si parla della penalizzazione della maternità. Ed è proprio qui che entra in gioco l'iniziativa per un congedo familiare, che offre una soluzione a uno squilibrio strutturale che grava su molte famiglie.

Ma che cos'è la Motherhood Penalty?

Questo termine inglese indica una penalizzazione sistematica delle donne non appena hanno figli. Mentre la paternità in Svizzera non ha praticamente alcun impatto negativo sulla carriera dei padri, le madri si ritrovano spesso sotto pressione:

- riducono il loro tasso d'occupazione, spesso a causa della mancanza di una sufficiente offerta di assistenza;
- la loro carriera subisce una battuta d'arresto perché sono ritenute meno inclini a svilupparsi;
- continuano a sostenere tuttora la maggior parte del lavoro di custodia non retribuito.

In breve: per le donne la nascita di un figlio cambia quasi tutto, per gli uomini, invece, pochissimo.

Dove inizia la Motherhood Penalty

Oggi, i lavoratori in Svizzera hanno diritto a solo due settimane di congedo di paternità retribuito, rispetto alle 14 settimane di congedo di maternità delle donne. È qui che inizia la disuguaglianza che si protrae per anni. Molte madri si fanno automaticamente carico della maggior parte del lavoro di custodia dei figli, riducendo il loro tasso d'occupazione e perdendo così opportunità di carriera. Allo stesso tempo, ai padri manca la possibilità di essere coinvolti realmente nel lavoro familiare.

L'iniziativa per un congedo familiare è la risposta

L'iniziativa per un congedo familiare chiede un congedo familiare uguale per entrambi i genitori sufficientemente lungo, ben retribuito e non trasferibile all'altro genitore.

Sono precisamente questi modelli ad avere un grande impatto. La Spagna per esempio ha introdotto un congedo parentale non trasferibile della stessa durata, retribuito al 100 per cento. Il risultato: il 42 per cento dei beneficiari del congedo parentale sono uomini, una percentuale di gran lunga superiore a quella di Svezia, Norvegia, Germania o Francia. Se per entrambi i genitori si applicano le stesse condizioni, i padri si assumono una responsabilità reale. E dopo il parto, alle madri vengono offerte le stesse opportunità di carriera degli uomini. Per questo motivo, transfair dice sì al congedo familiare e sì a condizioni quadro moderne contro la penalizzazione della maternità.

Testo: Olivia Stuber, collaboratrice scientifica

Firma ora anche tu l'iniziativa per un congedo familiare!



Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2026

Prossimi numeri:

N. 2/2026 il 21 settembre 2026
con termine ultimo per gli annunci
il 7 agosto 2026

Posta/Logistica • ICT

**Save the Date: congresso della
categoria Posta/Logistica**
Venerdì 18 settembre 2026,
ore 10:00–16:00
Luogo: Berna

**Save the Date: assemblea della categoria
ICT e Amministrazione pubblica**
Venerdì 23 ottobre 2026, ore 10:00–16:00
Stellwerk, Berna

Amministrazione pubblica

**Assemblea online della categoria
Amministrazione pubblica**
Giovedì 16 aprile 2026,
ore 10:00–12:00 via Teams
Iscriversi qui: www.transfair.ch/bv-ovw

Trasporti pubblici

**Save the Date: congresso della categoria
Trasporti pubblici 2026**
Giovedì 12 novembre 2026
Cinema Rex, Thun, ore 10:00–17:00
Il programma dettagliato e le modalità
d'iscrizione saranno pubblicati sul nostro
sito web nel corso dell'estate.

Preavviso Assemblea dei delegati di transfair

Venerdì 19 giugno 2026,
ore 10:00–17:00

Luogo: neue Festhalle,
BERNEXPO, Mingerstrasse 6,
3014 Berna

L'invito con i punti all'ordine del
giorno e le scadenze per l'inoltro
delle proposte sarà inviato diret-
tamente ai delegati.

Grande concorso 2025: ecco chi è stato baciato dalla fortuna!

Primo premio: un raggiante **Gianluca Trotta** gioisce
per la vincita di un'e-bike di ultima generazione della
marca CYLAN. Come secondo premio erano in palio
due paia di AirPods della Apple: il modello bianco va a
Ivana Zareva, quello nero se lo aggiudica **Angela Hoch**.
Congratulazioni al fortunato vincitore e alle due fortu-
nate vincitrici e buon divertimento con i vostri premi!



Angela Hoch, VBZ, con Nadine Trudel,
segretaria regionale della regione Est, transfair



Gianluca Trotta, Post/Logistics, con Sylvia Frigeni,
segretaria regionale della regione Ovest, transfair



Ivana Zareva, FFS, con Res Dellenbach,
segretario regionale della regione Centro, transfair



1° posto Giuria del pubblico
Auto svizzera
dell'anno 2026



Sportiva fin nel minimo dettaglio L'Audi Q3 Sportback

Scoprite l'auto preferita
dagli svizzeri del 2026

[audi.ch](https://www.audi.ch)