

A man with a beard and tattoos, wearing a white t-shirt and dark overalls, is shown in a warehouse setting. He is looking upwards with his eyes closed and his hand near his face, suggesting stress or exhaustion. The background consists of wooden shelves filled with cardboard boxes.

transfair

N° 2 giugno 2023

magazine

La rivista per gli associati transfair.ch

Lavorare troppo nuoce alla salute

Ecco perché lo stress non risparmia nemmeno il servizio pubblico

Indice

transfair

Notizie interessanti	04
Il congresso 2023 all'insegna dell'inflazione	05
Stress nel servizio pubblico	06
RESPECT8-3.CH e la parità salariale	09
Cambiamenti di personale	22
Agenda	23
In conclusione	23

ICT

Arrivederci e grazie Robert	10
Molti miglioramenti grazie al nuovo CCL di Swisscom	12
Intervista a Brigitta della rappresentanza del personale di Swisscom	13

Posta/Logistica

A colloquio con Georg della CoPe	14
Partecipa al sondaggio sul CCL	15

Amministrazione pubblica

La corsa ai risparmi continua ...	16
Anja Schuler: la neoeletta in seno all'OPC di PUBLICA	17

Trasporti pubblici

Fermate le aggressioni nei confronti del personale TP!	18
Stress da sovrastimolazione per il personale di locomotiva	19
Punti caldi politici nei trasporti pubblici	20
Il comitato di categoria verso nuovi orizzonti	21

Editoriale



Cara lettrice, caro lettore,

lo stress è onnipresente e può trasformarsi in un incubo. Un ricercatore dell'Università di Stanford è giunto addirittura alla conclusione che il 95 per cento di tutte le malattie è da ricondurre allo stress. È importante prendersi cura del proprio benessere e trovare per sé stessi un'attività che compensi la stressante vita quotidiana. Nel mio caso, è la pratica dello yoga, che mi calma e mi rinvigorisce. A lungo termine gli effetti dello stress sono però talmente gravi che anche la politica e i datori di lavoro devono assumersi la propria responsabilità! transfair si impegna con determinazione a favore di una riduzione delle fonti di stress nel servizio pubblico, in modo che il personale possa tornare a respirare. Per saperne di più, ti rimandiamo alla pagina 6 e seguenti.

Un'ulteriore fonte di stress è l'inflazione: al congresso del sindacato non si parla praticamente di altro. I delegati hanno approvato una risoluzione di carattere generale per il mantenimento del potere d'acquisto. Maggiori informazioni a questo riguardo sono disponibili alla pagina 5.

Alle altre pagine del magazine, potrai scoprire cosa è in atto nelle diverse categorie. A causa dell'elevato deficit della Confederazione nel 2022, ora negli Uffici imperversa la smania del risparmio. transfair sta facendo tutto il possibile per evitare perdite di posti di lavoro. Nel settore dei trasporti pubblici, il sindacato si batte affinché il Consiglio federale e il Parlamento tengano testa alla pressione esercitata dall'UE per impedire la liberalizzazione del traffico ferroviario viaggiatori internazionale. Presso Swisscom ci sono novità positive: grazie a transfair, il personale beneficia di un nuovo CCL che offre sensibili miglioramenti per tutti. A proposito di CCL: transfair sta per lanciare un ampio sondaggio per scoprire in quali ambiti il personale della Posta desidera che siano apportati miglioramenti alle prossime trattative.

Lea Lüthy

responsabile sostituta 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

Tutti a Berna per consegnare il referendum LPP

In collaborazione con altri attori del panorama sindacale svizzero, transfair aveva presentato il referendum sulla prevista riforma della previdenza professionale. Obiettivo raggiunto: le firme sono state raccolte e ora saranno depositate insieme agli altri sindacati presso la Cancelleria federale. Il 27 giugno 2023, sono state consegnate le firme necessarie alla Cancelleria federale.

Trasporti pubblici

leV – incontro a San Gallo

L'leV (la Comunità di interessi dei sindacati europei dei trasporti) si è incontrata in occasione della sua riunione annuale tenutasi tra il 26 giugno e il 28 giugno 2023. Tema principale dell'incontro: «È necessario o esagerato utilizzare un linguaggio che rispetti la parità di genere?». Diverse imprese hanno illustrato nel quadro di varie conferenze il modo in cui affrontano questa situazione. Fatto particolarmente rallegrante è anche la presenza di Yves Baden, responsabile HR della ferrovia di stato lussemburghese (Chemins de fer luxembourgeois).

Oltre al tema principale, i partecipanti hanno discusso anche i problemi attuali nei singoli Paesi e in particolare la carenza di forza lavoro specializzata nonché i suoi effetti sul personale esistente.

Amministrazione pubblica

Legge sulle dogane fuori strada

Dopo che la revisione della legge sulle dogane aveva già superato per un soffio l'ostacolo della Commissione dell'economia e dei tributi (CET) del Consiglio nazionale, la CET è tornata sui propri passi e ora si dice favorevole a rinviare l'affare al Consiglio federale.

Se questa decisione dovesse essere confermata anche in Parlamento, la revisione tornerebbe indietro alla casella numero uno con il rischio di lunghi ritardi, prima dell'entrata in vigore della legge. Nel frattempo, in collaborazione con altri partner sociali, transfair chiarirà quali saranno gli effetti sulla riorganizzazione e sulle condizioni di lavoro.

ICT

CCL cablex

Nel mese di maggio 2023, transfair aveva informato sull'esito positivo delle negoziazioni relative al CCL di Swisscom. L'accordo segna allo stesso tempo anche l'avvio delle trattative sul CCL di cablex. Il 25 maggio le parti sociali si sono incontrate in occasione della prima tornata negoziale. L'obiettivo di transfair è di adottare i miglioramenti raggiunti nel CCL Swisscom anche nel CCL di cablex.

Accordo di affiliazione Swisscom Services AG e Swisscom Broadcast

Finora i partner sociali hanno regolamentato le condizioni quadro concernenti il diritto del lavoro presso Swisscom Services e Swisscom Broadcast in un accordo di affiliazione al CCL di Swisscom e così rimarrà anche in futuro. transfair ha negoziato con successo: mentre Swisscom Broadcast non prevede deroghe rispetto al CCL di Swisscom, Swisscom Services presenta alcune variazioni. Le condizioni sono tuttora nettamente superiori allo standard nel settore dei contact center.



Per saperne di più,
scansiona ora il
codice QR.



Posta/Logistica

Anniversario di PostCom

Il 3 maggio 2023, la Commissione federale delle poste PostCom ha celebrato il suo 10° anniversario nel quadro di una conferenza di un giorno presso il Centro Paul Klee a Berna. All'evento sono intervenuti la presidente Anne Seydoux-Christe nonché numerosi rappresentanti di spicco di Confederazione, Posta, scienza e ulteriori gruppi d'interesse. Le sfide del servizio universale e le diverse esigenze richieste alla Posta di domani sono state analizzate da diverse prospettive. Purtroppo, è mancato il punto di vista dei partner sociali, cosa che transfair ha molto deplorato in quanto vi è un intenso scambio anche con PostCom, l'ultimo dei quali appena prima degli adeguamenti dei salari minimi.

Più informazioni su
transfair.ch

Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair;
redazione: Aline Leitner & Lea Lüthy; **annunci:** Banca CLER, Mercedes;
prezzo: incluso nelle quote sindacali; pubblicazione: 4 volte all'anno;
traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch. **stampa:** Prolith SA, Ittigen;
tipografia: Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen. **immagini:** Yuri Arcurs/AdobeStock, Gerardina Furlani/transfair, Gaby Möhl/transfair, dusan petkovic/AdobeStock, Prostock-studio/AdobeStock, QUALITYSTOCKARTS/AdobeStock, Marko Ristic/AdobeStock, SBB CFF FFS, Swisscom, transfair, Travail.Suisse.
tiratura certificata WEMF/REMP 2022: 1107 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

Congresso 2023

Tema centrale l'inflazione e il mantenimento del potere d'acquisto.

Il 26 maggio 2023 si sono incontrati più di 100 membri di transfair a Berna per il congresso del sindacato, durante il quale sono stati affrontati diversi temi importanti, come il mantenimento del potere d'acquisto. Inoltre, i partecipanti hanno anche approvato cinque risoluzioni. Al congresso è intervenuto come ospite anche il Consigliere federale Albert Rösti.

Greta Gysin, presidente di transfair, ha diretto il congresso con grande disinvoltura e ha ricordato con parole commoventi il co-presidente Thomas Ammann mancato nel 2022.

Mantenere il potere d'acquisto

Il congresso era incentrato sul tema del potere d'acquisto del personale nel servizio pubblico. Durante la sua conferenza, il sorvegliante dei prezzi Stefan Meierhans ha fornito interessanti dettagli. Successivamente, i delegati del congresso hanno approvato la risoluzione di ordine generale di transfair: «Mantenere il potere d'acquisto». In questa risoluzione transfair chiede la completa e totale compensazione del rincaro per il 2023 e il post-finanziamento della restante inflazione per il 2022.

Diverse risoluzioni di categoria

I differenti orientamenti delle risoluzioni di categoria dimostrano quanto siano vasti i campi d'azione delle categorie di transfair.

La risoluzione della categoria ICT chiede al mondo scientifico, economico e politico misure concrete per contrastare la carenza di forza lavoro specializzata e sgravare le imprese e il loro personale.

Nella categoria Posta/Logistica tutto ruota attorno allo stress: troppo spesso le procedure di lavoro non funzionano come dovrebbero e aumentano così lo stress tra il personale. Servono pertanto contromisure.

Nella categoria Trasporti pubblici, transfair si dice contrario a un'apertura della rete ferroviaria svizzera per il traffico viaggiatori internazionale ed esorta il Consiglio federale e il Parlamento a garantire l'affermato modello di cooperazione nei confronti dell'UE. Questo permetterà di proteggere il sistema dei trasporti pubblici elvetico di alta qualità e il suo personale.

La Confederazione sta effettuando rigorosi risparmi per compensare il deficit del 2022: i crediti per i beni e i servizi nonché per il personale saranno ridotti del 2 per cento. La risoluzione della categoria Amministrazione pubblica vuole regole chiare e unitarie. Inoltre, chiede di proteggere il personale da tagli ai posti di lavoro e da oneri supplementari.

Rapporto annuale, elezioni e Co.

I delegati approvano il profilo, il conto economico 2022, il budget 2023 e la pianificazione finanziaria quinquennale. Markus Mathys (finora in carica) e Daniel Egger (nuovo candidato) sono stati eletti in seno alla Commissione della gestione (CdG). transfair ringrazia di cuore Paul Wasser, membro di lunga data della CdG, del suo impegno. Martin von Gunten è stato confermato come membro del Comitato di transfair.

Messaggio di saluto del Consigliere federale

A causa della sua agenda fitta d'impegni, il Consigliere federale e ministro dei trasporti e delle comunicazioni Albert Rösti ha potuto presenziare al congresso di transfair solo in forma virtuale e salutare i partecipanti tramite videomessaggio.

Scansiona ora il codice QR per accedere alle risoluzioni e al messaggio di saluto del Consigliere federale Albert Rösti.



Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione



Stress nel servizio pubblico

Ecco perché lo stress da lavoro non risparmia nemmeno il servizio pubblico.

Nel mondo occupazionale elvetico lo stress è in continuo aumento. È quanto rivela una nuova analisi di Travail.Suisse, la federazione mantello indipendente delle lavoratrici e dei lavoratori. Spesso il servizio pubblico sembra indenne: le impiegate e gli impiegati pubblici non ne sarebbero interessati. Falso! La pressione sul lavoro non si ferma nemmeno davanti al servizio pubblico. Le fonti di stress sono molteplici ed è proprio questo l'aspetto che transfair prende in esame.

Aumento generale dello stress dovuto al lavoro

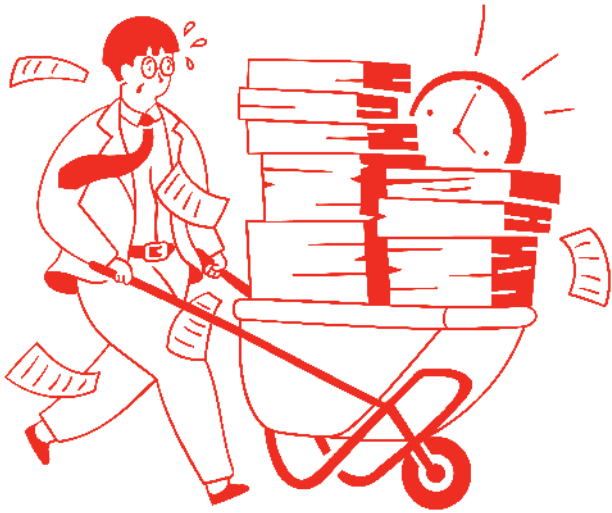
Lo stress da lavoro e l'esaurimento tra le lavoratrici e i lavoratori sono in continuo aumento. È quanto emerge dall'analisi completa «Barometro condizioni di lavoro» di Travail.Suisse, la federazione mantello di transfair. Stando all'indagine, l'esaurimento emotivo dei dipendenti tra il 2016 e il 2022 è aumentato addirittura del 4 per cento, con una crescita dal 36 al 40 per cento.

Negli ultimi anni, lo stress è diventato il principale problema del mondo del lavoro, il che è dimostrato tra l'altro dal fatto che, per poter adempiere i loro compiti professionali, due terzi delle lavoratrici e dei lavoratori sono attivi, per lo meno in parte, anche nel loro tempo libero.

Lo stress fa ammalare

Lo stress da lavoro può causare danni alla salute. Dall'analisi emerge che da anni si sta delineando un aumento delle malattie psichiche, come confermato anche dalle statistiche dell'assicurazione per l'invalidità: dal 1995 al 2021 le malattie psichiche sono aumentate del 21 per cento. Questa tendenza negativa viene confermata dall'indagine sulla salute in Svizzera: tra il 2012 e il 2017 è aumentata l'incidenza dei sintomi di depressione. Altre possibili conseguenze dello stress sulla salute sono tra l'altro il mal di schiena, i disturbi del sonno o le malattie cardiovascolari.





Stress nel servizio pubblico: (non) è un problema?

Secondo un luogo comune, le lavoratrici e i lavoratori del servizio pubblico vivono nel Paese dei balocchi, dove non esiste lo stress. La realtà però è completamente diversa! Il problema dello stress è onnipresente anche nel servizio pubblico. Le fonti sono molteplici e purtroppo tendenzialmente in aumento. Tutte le categorie lottano contro questa piaga.

L'Amministrazione pubblica risparmia e riorganizza

Le riorganizzazioni sono un tema costante. Un esempio emblematico è l'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini: ciò che dovrebbe portare a più efficienza ed efficacia, al momento sta causando solo ed esclusivamente stress al personale e ai superiori. Dal 2022 la dogana e il Corpo delle guardie di confine dovrebbero essere accorpati, il che per molte impiegate e molti impiegati significa doversi abituare a funzioni con profili di attività e tipi d'intervento completamente diversi. I dettagli sono però ancora in gran parte sconosciuti. Questa incertezza significa insicurezza e rappresenta un grande fattore di stress.

Alle folli riorganizzazioni si aggiungono i folli risparmi. La Confederazione chiude il 2022 con un deficit di 4,3 miliardi di franchi. Ora tutti i dipartimenti e tutte le istituzioni devono risparmiare il 2 per cento – anche sul personale. Ciò significa che i posti di lavoro potrebbero non essere rioccupati o addirittura soppressi. Le posizioni che non vengono rioccupate aumentano la pressione delle lavoratrici e dei lavoratori rimanenti, mentre i tagli creano un clima di paura.

Settore ICT: sempre meno personale

La penuria di specialisti interessa tutti i settori e in modo particolare il settore ICT. In questo settore, non è possibile rioccupare i posti di lavoro più a lungo del solito e le impiegate e gli impiegati devono assumere più compiti.

Un ulteriore fattore di stress è anche il ritmo sempre più incalzante della digitalizzazione che costringe le collaboratrici e i collaboratori a doversi adattare continuamente a nuove esigenze e ad aggiornare le loro competenze tramite (ri)qualificazioni. Molti dipendenti hanno difficoltà a convivere con

questa costante pressione e con la sensazione di «non essere più all'altezza», motivo per cui decidono di lasciare l'impresa oppure realmente non riescono più a fare il salto di qualità e infine vengono licenziati dall'azienda. Il personale, in parte anche di lunga data, viene così costretto a cercarsi un nuovo posto di lavoro. Questi casi aumentano soprattutto presso Swisscom, dove vanno sotto il nome di «Skill Change».

Posta/Logistica: scarsa sicurezza di pianificazione e obiettivi di vendita non realizzabili

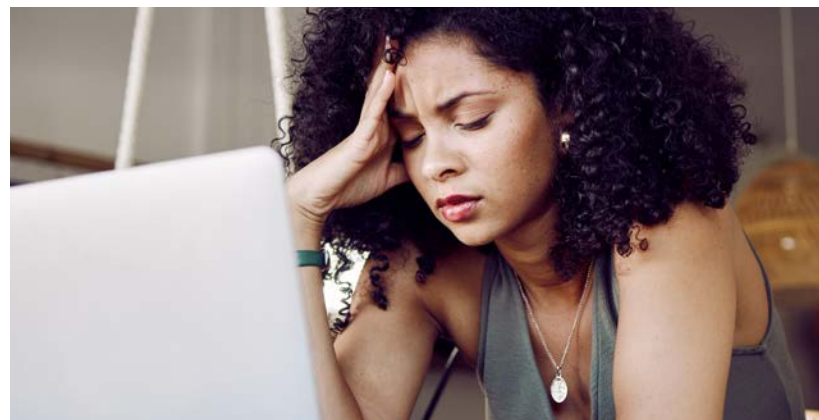
Tra di costanti fattori di stress presso i Servizi logistici della Posta figurano soprattutto i volumi di pacchi altalenanti, gli invii per posta espressa, i pacchi pesanti e il traffico che precede i giorni di festa con un invio completo per cinque sabati di seguito a partire dal black friday. Sono tutti fattori di stress che pongono i dipendenti davanti a grandissime sfide a causa della scarsa sicurezza di pianificazione.

Il personale è sottoposto a un'enorme pressione in termini di rendimento, soprattutto presso RetePostale. Rappresenta un compito titanico creare esperienze straordinarie per i clienti, vendere il maggior numero possibile di servizi e prodotti e tutto questo con un organico minimo nonché obiettivi di rendimento massimi. Il conseguente stress porta a un'elevata fluttuazione e ad assenze per motivi di salute, fattori che contribuiscono ad aumentare ulteriormente la pressione sui dipendenti rimasti.

Aggressioni nei confronti del personale e turni di lavoro massacranti nei trasporti pubblici

Purtroppo le molestie, le minacce e le aggressioni nei confronti del personale sono un problema che si sta accentuando da tempo e da affrontare con la prevenzione e processi solidi. Le collaboratrici e i collaboratori hanno in parte paura di andare al lavoro perché non si sentono abbastanza protetti, il che porta inevitabilmente a stress.

Un ulteriore fattore di stress nei trasporti pubblici sono i lunghi turni di servizio di giorno e di notte che causano un notevole logoramento tra le lavoratrici e i lavoratori e richiedono la massima attenzione e abilità nel gestire un significativo flusso di informazioni. Purtroppo, questi turni, fisicamente e psichicamente logoranti, si svolgono sempre più spesso per lunghi periodi e in caso di crescente carenza di personale.



transfair combatte lo stress del telelavoro!

Una fonte di stress che interessa tutte le categorie è il telelavoro. Nonostante offra numerose opportunità, cela anche diversi rischi. Chi lavora da casa spesso e volentieri deve essere continuamente reperibile. Inoltre, i limiti tra lavoro e vita privata diventano sempre più vaghi, il che rende più difficile staccare la spina. Per combattere i rischi del telelavoro, transfair da un lato si è attivato a livello politico e ha presentato una mozione di Greta Gysin, presidente di transfair e Consigliera nazionale. La mozione chiedeva di modificare la legge sul lavoro, in modo tale da includere il diritto di non essere reperibili per il datore di lavoro durante il tempo libero. Dall'altro lato, transfair è riuscito a integrare tale diritto alla non reperibilità già nei contratti collettivi di lavoro di Swisscom, Posta, FFS e FFS Cargo e lo sta estendendo a tutti i partenariati sociali.

Conclusione

Contrariamente a una convinzione diffusa, nel servizio pubblico esistono diverse fonti di stress, che purtroppo sono in continuo aumento. transfair si sta impegnando con tutte le sue energie per eliminarle, ad esempio attraverso nuove iniziative come il diritto alla non reperibilità sancito nei contratti collettivi di lavoro e aziendali, la creazione di regolamenti chiari ed equi per il telelavoro, l'impegno a favore di un maggior numero di giorni di vacanza e non da ultimo la riduzione dell'orario di lavoro.

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica





Lancio della lista nera

Il progetto RESPECT8-3.CH passa alla fase successiva.

Nel 2019 le aziende a partire da 100 collaboratrici e collaboratori sono state obbligate per legge a svolgere delle analisi della parità salariale. Tuttavia, dal momento che la legge sulla parità dei sessi non prevede alcuna conseguenza in caso di inosservanza, transfair, insieme a Travail. Suisse e agli altri sindacati aderenti, ha lanciato il progetto RESPECT8-3.CH. Finora le imprese che rispettavano la legge avevano la possibilità di figurare nella lista bianca, alla quale ora si aggiunge quella nera.

I retroscena

Quattro anni fa, la legge sulla parità dei sessi è stata sottoposta a revisione: le imprese a partire da 100 collaboratrici e collaboratori devono fare analizzare i loro stipendi per rilevare eventuali discriminazioni tra donne e uomini, successivamente fare verificare questa analisi e comunicare i risultati al loro personale entro il 30 giugno 2023.

Sebbene si tratti di un buon inizio, la legge presenta ancora diverse lacune, in quanto non sono previsti controlli né sanzioni. Per risolvere il problema, è stato lanciato il progetto RESPECT8-3.CH. Finora, le imprese che rispettavano la legge avevano la possibilità di figurare nella lista bianca sul sito per rendere trasparente la propria conformità alla legge.

Ora è la volta della lista nera

Nonostante la registrazione delle aziende esemplari sia importante, le imprese che non rispettano la legge continuano a rimanere nell'ombra. Per questo motivo, il 1° giugno 2023 il team di progetto ha lanciato la lista nera. Le aziende che non hanno rispettato la legge, con effetto immediato possono essere notificate anonimamente tramite un apposito strumento di whistleblowing. Prima di essere pubblicate nella lista nera,

le segnalazioni vengono verificate dal team di progetto. Questa pubblicazione contribuisce all'applicazione delle analisi salariali, colmando in tal modo, per lo meno in parte, una lacuna legislativa.

Il ruolo del partenariato sociale

La creazione di meccanismi di controllo e di sanzione è fondamentale per combattere la discriminazione salariale. Un fattore altrettanto importante per fare attuare le misure contro la disparità salariale è tuttavia il partenariato sociale. Le esperienze maturate finora con le analisi salariali dimostrano che le aziende adottano provvedimenti efficaci a favore della parità salariale, soprattutto quando fanno parte di un partenariato sociale.

Parità salariale nel servizio pubblico

Grazie a partenariati sociali di buona qualità e di lunga data, transfair è riuscito ad affrontare insieme alle aziende la discriminazione salariale nel servizio pubblico, ottenendo così diversi miglioramenti. Uno sguardo alla lista bianca lo dimostra: quasi tutti i partner sociali di transfair vi figurano. transfair è orgoglioso che un partenariato sociale costruttivo contribuisca a generare sia per le imprese e soprattutto per le collaboratrici e i collaboratori un valore aggiunto. Infine, il partenariato sociale non si limita soltanto alla conclusione di accordi salariali e intese su CCL, ma affronta anche aspetti per i quali la legge svizzera presenta delle lacune.

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica

Arrivederci Robert!

Dopo un quarto di secolo al servizio del personale, Robert Métrailler va in pensione.

Per 25 anni, Robert Métrailler ha contribuito a plasmare e migliorare le condizioni di lavoro di innumerevoli persone occupate nel settore del servizio pubblico e a segnare la storia di transfair. All'inizio di giugno 2023, è andato in pensione. L'ex responsabile di categoria può vantarsi di aver raggiunto numerosi obiettivi. Nella nostra intervista, Robert ripercorre il passato e dà uno sguardo al futuro.

Robert, hai incominciato la tua carriera nel 1998 come segretario regionale del sindacato FChPTT, l'organizzazione che ha preceduto l'attuale sindacato transfair. Dal 2009 hai ricoperto la funzione di responsabile della categoria Comunicazione (ora ICT) e ti sei impegnato per diversi decenni a favore dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Come si è evoluta la tua attività professionale nel corso degli anni?

Quando iniziai la mia carriera sindacale 25 anni fa, la situazione era tutt'altra e il sindacato era organizzato in maniera ben diversa. transfair non esisteva ancora. Nacque nel 1999 dalla fusione di tre sindacati. Nel momento in cui fui nominato segretario centrale per la categoria Posta/Logistica, non esistevano ancora i segretariati regionali. Dopo la loro apertura, mi recai a Losanna. Poi, nel 2009, assunsi la funzione di responsabile della categoria Comunicazione, oggi ICT. Come membro del comitato di Travail.Suisse e della direzione di transfair, ho ricoperto anche la funzione di presidente del gruppo di lavoro Telecom in seno all'organizzazione europea dei sindacati (Eurofedop).

Nel 1998, i temi all'attenzione di tutti erano altri. Le ex regie federali erano appena state scorporate e in parte privatizzate. All'epoca i dipendenti pensavano di rimanere tutta la loro vita al servizio dello stesso datore di lavoro. Con tali prospettive a lungo termine,



la volontà di partecipare e sindacalizzarsi era ovviamente più sentita. La digitalizzazione, che nel corso del tempo ha creato nuove opportunità e nuove sfide, era ancora agli albori. Inizialmente, la conciliabilità tra vita professionale e familiare, il lavoro a tempo parziale e il diritto a non essere reperibili non erano ancora esigenze fondamentali.

Come è evoluta la collaborazione tra le parti sociali?

Una buona collaborazione tra i partner sociali non può essere data per scontata. Va elaborata, coltivata e messa continuamente in discussione. Sono orgoglioso dei buoni rapporti che sono riuscito a costruire e sviluppare con i diversi responsabili delle imprese partner.

“

Una buona collaborazione tra i partner sociali non può essere data per scontata. Va elaborata, coltivata e messa continuamente in discussione.

”

E anche se tutto è diventato più complesso: la mia priorità è sempre stata quella di rimanere in contatto con i nostri membri e considerare ogni persona importante e degna di essere rispettata.

La collaborazione con gli altri sindacati non sempre è stata facile. Per mia grande fortuna, però, nel frattempo la situazione è migliorata.

Cosa ti ha procurato più soddisfazione nel lavoro?

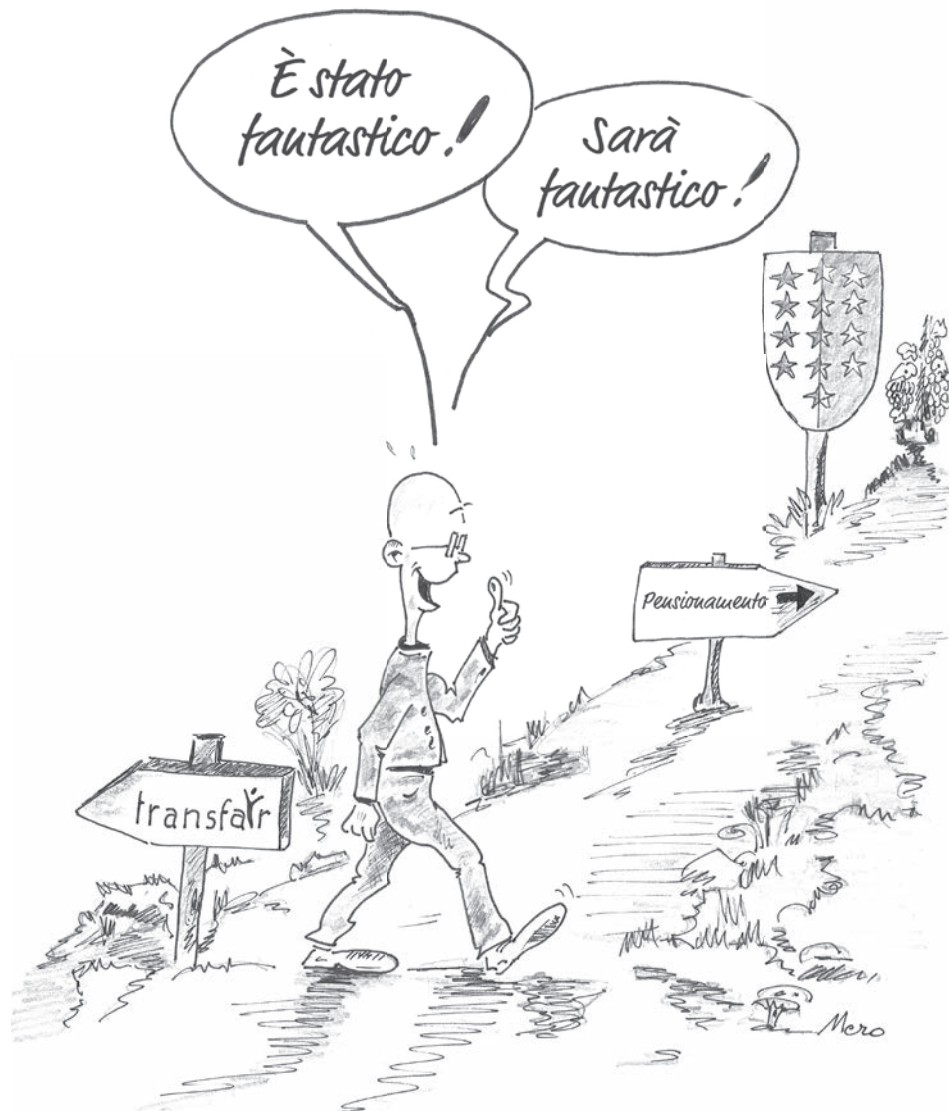
I contatti umani sono stati estremamente arricchenti e hanno dato un senso al lavoro. Ho apprezzato molto la varietà dei compiti da svolgere, la libertà d'azione e la possibilità di prendermi e assumermi delle responsabilità. Inoltre, è stato un piacere poter collaborare con le mie colleghe e i miei colleghi di transfair. Nella mia carriera professionale, sono tre le persone che mi hanno ispirato enormemente: Michel Pillonel, ex responsabile della categoria, Hugo Fasel, ex presidente di Travail.Suisse, e Carsten Schloter, ex CEO di Swisscom.

E quali sono stati gli obiettivi raggiunti dei quali vai più fiero? Quali le tappe più importanti?

Ci sono diverse cose: come segretario regionale ho organizzato campagne in cui siamo stati in grado di reclutare diverse centinaia di nuovi membri. Nel 2000, durante la lotta contro la chiusura degli uffici postali abbiamo messo in campo azioni incredibili che hanno avuto grande risonanza nella stampa nazionale. Inoltre, le negoziazioni del CCL rimangono tappe indimenticabili del mio percorso perché hanno permesso di migliorare continuamente le condizioni di lavoro del personale.

Ti va di azzardare una previsione? In quale direzione evolverà la categoria e quali saranno le conseguenze per le lavoratrici e i lavoratori?

L'evoluzione tecnologica avrà un impatto sempre più forte sull'organizzazione del lavoro e sulle competenze richieste. Se le misure di risparmio proseguiranno, assisteremo a nuove delocalizzazioni, il che rappresenterà una chiara perdita per l'economia svizzera e la sua manodopera. Vista l'impressionante carenza di specialisti ICT, è necessario agire.



A proposito di avvenire: quali progetti hai per il tuo strameritato tempo libero?

Prima di tutto un viaggio a Cuba con la mia famiglia. Dopodiché, mi godrò il mio chalet a St-Luc. Da musicista attivo sono inoltre candidato alla presidenza dell'Associazione Svizzera dei Tamburini e Pifferi. Per il resto, mi lascerò sorprendere!

Caro Robert, grazie infinite per il tuo impegno instancabile a favore di transfair e dei suoi membri!

Testo: Lea Lüthy,
responsabile supplente Comunicazione



Nuovo CCL di Swisscom

Con più giorni di vacanze, transfair fa la differenza per tutti.



Fila posteriore (da sinistra a destra): Susanna Meierhans, Olivia Stuber, Lisa Lamanna-Merk, Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Fila anteriore (da sinistra a destra): Robert Métrailler, Klementina Pejic, Daniel Hügli

Dal 1° gennaio 2024, il personale di Swisscom beneficerà di un migliore contratto collettivo di lavoro (CCL) che prevede un congedo parentale, un maggior numero di giorni di vacanze e modelli di tempo di lavoro flessibili più vantaggiosi. transfair si dice soddisfatto, poiché è riuscito ad attuare diverse richieste dei suoi membri.

Il team negoziale di transfair ha svolto un lavoro a dir poco straordinario. Circa 10'000 collaboratrici e collaboratori di Swisscom sottoposti al CCL avranno diritto a nuovi benefici al passo con i tempi:

Più ferie, più stipendio, più indennità

Tutto il personale beneficerà di più vacanze! L'aumento dipende dall'età, ma comprende almeno un giorno supplementare di ferie. Il nuovo CCL tiene anche conto dell'elevata inflazione nel 2022 (2,8 per cento) tramite un aumento del salario minimo a 54'600 CHF. Un vantaggio finanziario supplementare è costituito da assegni di formazione più elevati. In questo caso, transfair è riuscito a negoziare un incremento da 250 a 290 CHF al mese.

Rafforzare le famiglie

Il nuovo CCL di Swisscom prevede generosi congedi di maternità e paternità e in caso di adozioni, anche per coppie dello stesso sesso. Un'ulteriore novità: se entrambi i genitori lavorano presso Swisscom, il congedo di maternità e di paternità può essere sommato e in parte suddiviso in modo flessibile. Su richiesta dei membri, transfair ha conseguito un miglioramento

anche nell'ambito dei congedi d'assistenza. Se i genitori, i coniugi, i partner o i bambini si ammalavano, con l'attuale regolamentazione il personale aveva diritto a 2 giorni di congedo. D'ora in poi è previsto un massimo di 10 giorni per anno civile, con 3 giorni per evento, inclusa l'opzione di «acquistare» giorni aggiuntivi.

Lavoro flessibile

I modelli di tempo di lavoro flessibili nonché il lavoro a tempo parziale vengono migliorati e promossi: un passo fondamentale per facilitare la conciliabilità tra professione e famiglia. Anche il personale, la cui carriera sta volgendo a termine, beneficerà di nuove prospettive: dal 2024 e fino alla fine del 2026, le collaboratrici e i collaboratori a partire dai 60 anni potranno optare per un modello di pensionamento parziale e ridurre il tasso d'occupazione con o senza pensionamento parziale. Swisscom coprirà una parte degli effetti finanziari.

La conclusione di transfair

transfair è orgoglioso di aver negoziato un CCL equilibrato e al passo con i tempi, il quale prevede numerosi miglioramenti. Per il sindacato era importante che potesse beneficiarne tutto il personale di Swisscom. Con l'aumento dei giorni di vacanze, transfair fa la differenza per tutti. Il fatto che sia stato possibile integrare le richieste dei membri nel nuovo CCL è un ulteriore motivo di soddisfazione.

Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione

Elezioni della RP

Sempre al tuo fianco – la tua rappresentanza del personale.



Nell'autunno 2023, più precisamente dal 19 ottobre al 23 novembre 2023, il personale di Swisscom e cablex avrà l'opportunità di eleggere le sue rappresentanti e i suoi rappresentanti. La rappresentanza del personale (RP) garantisce che le richieste del personale siano ascoltate anche dalla dirigenza. transfair ha parlato con la presidente della RP di lunga data Brigitta Rudolf delle sfide e opportunità della RP.

Brigitta, prima di «addentrarci» nell'argomento, raccontaci qualcosa di te.

Sono impiegata presso Swisscom (prima PTT) da 43 anni e nel corso della mia carriera ho ricoperto diverse funzioni: da addetta al call center fino a responsabile di sede. Dal 2009 lavoro nell'ambito della gestione dei progetti e attualmente sono Business Owner in presso Service Excellence & Development (CUC). Amo la natura e la mia famiglia e mi piace viaggiare, cucinare, cantare e sfrecciare con il nostro motoscafo sul Lago dei Quattro Cantoni.

Il tema di oggi: la rappresentanza del personale. Quali sono i tipici compiti che svolge una RP?

Dalla partecipazione alle pianificazioni concernenti il personale, che spesso comportano tagli di posti d'impiego, alle riorganizzazioni e trasformazioni e ancora dalla pianificazione del tempo di lavoro, al future of work, alla gestione della salute fino ai regolamenti spese, un vero e proprio pot-pourri di diverse attività.

Tu fai parte della RP dal 2010. La realtà corrisponde alle tue idee?

Nella maggior parte dei casi sì. Come membro della RP, ho collaborato a diversi casi e grazie all'illustrazione di determinati fatti, siamo riusciti a far sì che si riconsiderassero, migliorassero o posticipassero diversi progetti. Ciononostante, di solito non abbiamo alcun diritto alla co-decisione.

La RP può cambiare qualcosa, senza il diritto di consultazione?

Sì, possiamo fare la differenza rimettendo in questione determinati progetti, richiedendo analisi dei rischi o esaminando nel dettaglio i piani di smantellamento. Di conseguenza, i

alle collaboratrici e ai collaboratori sempre più elevate. A tutto questo si contrappongono i cambiamenti che a causa degli sviluppi economici e dell'Operational Excellence hanno un impatto sul personale. Da questa situazione iniziale risulta una lista di interrogativi non esaustiva: come collaboreremo in futuro? Come vogliamo strutturare il tempo e la durata del lavoro? Dove e come utilizzeremo l'intelligenza artificiale e quale influenza eserciterà sul personale? In quale direzione si sta sviluppando Swisscom? Inoltre, sarà necessario dare risposte anche a temi quali la protezione dei dati, la tutela della personalità, ad argomenti legati alla sicurezza e non da ultimo alla domanda onnipresente: le esigenze



Per me il lavoro in una RP è una questione di cuore. Voglio continuare a impegnarmi attivamente anche in futuro per il bene del personale.



superiori di linea devono preparare tutti i casi con molta attenzione e verificare in maniera approfondita ciò che può essere attuato, quali sono i possibili effetti sul personale e pianificare con più attenzione le misure di ammortizzazione.

Azzardiamo uno sguardo al futuro: nell'autunno del 2023 ti candiderai nuovamente. Che cosa ti motiva a farlo?

La mia motivazione è rimasta la stessa dal 2010: per me il lavoro in una RP è una questione di cuore. Voglio continuare a sfruttare le mie esperienze anche in futuro per il bene del personale di Swisscom. Le conoscenze raccolte in azienda mi permettono di comprendere le esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori. Inoltre, sono abituata ad analizzare le cose sempre da differenti punti di vista e posso comprendere per quali motivi si prendono determinate decisioni.

Quali temi di carattere generale devono essere affrontati?

I nostri clienti diventano sempre più pretenziosi, i compiti più complessi e le esigenze poste

poste al personale continuano ad aumentare, il che causa stress e spesso lunghe assenze dovute a malattia. Come dobbiamo affrontare il problema?

Per trovare delle risposte a tutte queste domande, abbiamo bisogno di una RP determinata e competente, la quale si impegni a garantire che le misure adottate abbiano un effetto positivo sul bene più importante della nostra impresa: il personale.

Testo: Aline Leitner, responsabile Comunicazione

transfair cerca proprio te

Come vedi, il lavoro svolto in seno a una RP è variegato e proprio tu puoi fare la differenza. Hai voglia di impegnarti a favore delle tue colleghe e dei tuoi colleghi di lavoro?

Allora scansiona subito il codice QR e scopri maggiori dettagli.



L'elezione nella CoPe conviene!

Le elezioni avranno luogo a novembre.

Com'è lavorare in seno a una Commissione del personale (CoPe) della Posta? Per quale motivo è importante diventarne un membro? Per scoprirlo, transfair ha intervistato al congresso di transfair un suo associato di lunga data: Georg Spörri.

Georg Spörri è stato alle dipendenze della Posta per 45 anni. È membro di transfair dai tempi dell'apprendistato e ora si gode il prepensionamento. Oltre a ciò, è attivo nel Comitato di categoria.



Caro Georg, nell'arco dei 45 anni trascorsi alla Posta, sei stato tra l'altro attivo in una CoPe. Che ricordi hai di quel periodo?

Verso la fine della mia carriera sono stato membro della CoPe a Kriens. Dapprima ero indeciso se candidarmi o meno. Ma siccome

Cosa facevi nello specifico in seno alla CoPe?

Raccoglievamo le richieste di tutti i reparti della sede e in seguito le esaminavamo in una riunione. Due volte all'anno venivano discusse apertamente con la direzione della sede.

Hai un messaggio per tutti coloro che stanno accarezzando l'idea di candidarsi alla CoPe il prossimo autunno?

Lo raccomando vivamente! Ho imparato tantissime cose, anche dalle altre unità e dalle colleghe e dai colleghi di lavoro che non conoscevo. Inoltre, potersi adoperare per gli altri è assolutamente appagante!

“ Non posso che raccomandare d'impegnarsi in seno a una CoPe. Si impara moltissimo dalle altre unità e non da ultimo anche dai colleghi e dalle colleghe di lavoro. Inoltre, adoperandosi per il prossimo, ci si sente estremamente appagati! ”

volevo richiamare l'attenzione dei superiori sui problemi in loco al fine di risolverli insieme, alla fine l'ho fatto.

Per la CoPe è importante disporre di una lunga esperienza?

Non poi così tanto. Più importante è avere un occhio per ciò che non funziona a dovere e la volontà di migliorare queste debolezze in modo di trovare buone soluzioni.

Il partenariato sociale tra la Posta e transfair funziona bene. Ciononostante le CoPe giocano un ruolo fondamentale, confermi?

Assolutamente sì, in quanto grazie alle CoPe i problemi possono essere affrontati direttamente. All'interno della commissione vengono trattate soprattutto questioni locali, meno conosciute dai partner sociali. Il fatto di poter rappresentare e attuare i valori di transfair nella CoPe è positivo.

Un'elezione importantissima a novembre 2023

Ogni quattro anni, in tutto il gruppo Posta si svolgono le elezioni per le CoPe. Ti andrebbe di rappresentare gli interessi del personale a livello locale? Allora prendi in considerazione l'eventualità di una candidatura! L'impegno in una CoPe è importante per il clima di lavoro ed è apprezzato anche dalla Posta.

Scansiona il codice QR e ottieni maggiori informazioni sulla candidatura





CCL Posta 2025: il tuo voto è fondamentale!

Partecipa al sondaggio sul CCL.

Alla fine del 2024 scade il contratto collettivo di lavoro (CCL) Posta CH. Tra poche settimane iniziano le trattative sul nuovo contratto. Al fine di negoziare un nuovo CCL nel tuo interesse, transfair deve sapere quali sono i punti che causano maggiori problemi sia a te che alle tue colleghe e ai tuoi colleghi di lavoro. Partecipa al sondaggio per migliorare ulteriormente le condizioni d'impiego della Posta.

Intavolate nuove trattative

Da fine estate 2023 alla prossima primavera, la Posta e i suoi partner sociali negozieranno sul rinnovo del CCL Posta CH. Dopodiché sarà la volta del CCL PostFinance. Nel frattempo sarà rinegoziato anche il CCL mantello che disciplina le relazioni all'interno del partenariato sociale.

Un contratto innovatore

Il CCL Posta CH è l'elemento chiave del partenariato sociale tra la Posta e transfair. Il contratto collettivo si applica a un gran numero di collaboratrici e collaboratori della Posta (più di 30 000 persone) e rappresenta un modello e un esempio per molti altri CCL all'interno del gruppo. Determinati elementi saranno adottati senza variazioni nei contratti di altre unità. Questo è il motivo per cui è così importante che sia preservato lo straordinario livello del CCL Posta CH. Un aspetto fondamentale è che tenga conto delle esigenze e delle rivendicazioni del personale di Posta CH.

Sondaggio online: esprimi le tue richieste

Al congresso di categoria che si terrà a settembre 2023, sarà approvato l'elenco di rivendicazioni di transfair. Il lavoro preliminare a questo proposito è però già stato avviato. Già ora i membri sono chiamati a esprimere la loro opinione e le loro esigenze. A tale scopo, transfair lancia un sondaggio online.

Si tratta del modo migliore per raccogliere e classificare le numerose richieste ed esigenze. Il sondaggio è aperto a tutto il personale del gruppo Posta, non solo ai membri di transfair. Tutti gli interessati avranno la possibilità di esprimersi sulle condizioni di lavoro nelle loro aziende entro il 9 luglio 2023.

Ecco come utilizzeremo il tuo feedback

I preziosi feedback del sondaggio saranno valutati da transfair, naturalmente in forma anonima e strettamente confidenziale. Infine, i diversi organi a livello aziendale, societario e di unità decideranno democraticamente sulle priorità e sugli obiettivi che transfair intende conseguire a conclusione di queste negoziazioni. Il tuo feedback influisce pertanto direttamente sulle rivendicazioni avanzate durante le trattative. Il mandato di negoziazione e le delegazioni, composte da membri della base come te e dal personale di transfair, saranno confermati al congresso di categoria che si terrà il 15 settembre 2023 a Ginevra.

Scansiona il codice QR e
partecipa al sondaggio
entro il 9 luglio 2023.



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

Aumento di stipendio presso notime

A maggio, i partner sociali sono riusciti finalmente a concludere anche le negoziazioni salariali con notime. Tutto il personale dell'impresa di corrieri in bici con sede a Zurigo otterrà un aumento retributivo del 2,5 per cento, posizionandosi così al livello della casa madre, La Posta Svizzera. Inoltre, saranno innalzati del 2,5 per cento anche i salari minimi. Gli adeguamenti entreranno in vigore con effetto retroattivo ad aprile 2023.



Tempi difficili per il personale federale

Stress totale: ancora una volta si risparmia sul personale.

Il Consiglio federale vuole risparmiare circa mezzo miliardo di franchi sul personale. Allo stesso tempo, il Parlamento respinge un credito aggiuntivo per compensare il rincaro sui salari. L'anno delle elezioni, nel quale le parlamentari e i parlamentari vogliono mettersi in luce, sta avendo un impatto negativo sul personale federale. Ma anche negli anni a venire, la situazione rimarrà presumibilmente caratterizzata da alti e bassi.

I conti della Confederazione per il 2022 chiudono con un deficit di 4,3 miliardi di franchi. Ciò è dovuto in gran parte a condizioni particolari (Coronavirus e guerra in Ucraina), ma, stando alla Confederazione, anche a un deficit strutturale di circa 1,6 miliardi di franchi che deve essere estinto. Come? Attraverso rigorosi risparmi. A doverci rimettere è il personale: la Confederazione vuole risparmiare 0,5 miliardi di franchi sui crediti per i beni e i servizi e per il personale.

I Dipartimenti hanno ora il compito di ridurre del 2 per cento i loro crediti per i beni e i servizi e per il personale per l'anno prossimo. Attualmente, i singoli Uffici stanno elaborando misure su come poter raggiungere questi obiettivi.

Il Parlamento affonda il credito per la compensazione del rincaro
I programmi di risparmio (vedi alla pagina 6) sono già di per sé una causa di stress. Ora il Parlamento rincarà la dose e rifiuta di approvare il credito aggiuntivo fondamentale per compensare il rincaro, mettendo così ancora più sotto pressione il personale federale. La compensazione del rincaro sui salari stessi non è a rischio, ma d'ora in poi dovrà essere finanziata, o in altre parole risparmiata, dagli stessi Uffici, aumentando così ulteriormente la cifra da economizzare e di conseguenza la pressione sulle collaboratrici e sui collaboratori.

Il credito aggiuntivo è necessario poiché i sindacati e l'allora capo del Dipartimento delle finanze Ueli Maurer si erano accordati tardivamente su una compensazione del rincaro del 2,5 per cento. Per l'aumento degli stipendi, il Ministro delle finanze allora aveva preventivato solo il 2 per cento. La differenza dello 0,5 per cento ora avrebbe dovuto essere finanziata tramite il credito aggiuntivo.

Attuazione socialmente sostenibile di tutte le misure di risparmio!

I programmi di risparmio interessano il personale, ma anche transfair. Infatti, il sindacato discute in occasione di tutti gli incontri dei partner sociali con i singoli Uffici sulle rispettive misure. Per transfair una cosa è chiara: l'attuazione deve avvenire in maniera socialmente sostenibile. Al congresso, transfair ha pertanto approvato una risoluzione. L'elenco di rivendicazioni è lungo:

- tutte le misure devono avere solo effetti minimi sul personale;
- non si deve arrivare a licenziamenti;
- nel caso di tagli di posti di lavoro, i diretti interessati devono avere diritto a una soluzione equivalente;
- laddove si riducono le risorse umane, vanno ridotti di pari passo anche i compiti.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica



PUBLICA: carte rimescolate

Anja Schuler è la nuova rappresentante di transfair nell'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione.

Dal 1° maggio 2023, Anja Schuler rappresenta transfair nell'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione (OPC). A lei e alle sue colleghe e ai suoi colleghi saranno affidati compiti importanti, come ad esempio la definizione degli interessi sui capitali di vecchiaia. Chi è Anja e cosa la spinge ad assumersi questo compito così importante?

Cara Anja, cosa ti ha spinto a candidarti per un seggio all'OPC?

Le ragioni erano molteplici. Sono curiosa, voglio cogliere l'opportunità di approfondire il tema della previdenza professionale e preferisco comprendere qualcosa in modo preciso e interessarmi di temi che influenzano la mia propria realtà, anziché accettare i fatti, rimanendo all'oscuro di tutto. Inoltre, tali organi offrono la possibilità di far valere i molteplici interessi e bilanciare le posizioni.

Qual è la tua prima impressione dell'organo?

Ho appena assunto la carica e pertanto non posso ancora esprimere un giudizio preciso. Quello che però posso dire è che alle elezioni dei delegati di PUBLICA mi sono sentita altrettanto benvenuta come all'assemblea di



mentale: in che misura il datore di lavoro, il personale e la cassa di previdenza contribuiscono alla sostenibilità della previdenza professionale e a una pensione sicura?

Come valuti la rappresentanza del personale? Come collaborate tra voi?

Le sei persone elette che rappresentano le lavoratrici e i lavoratori figuravano insieme sulla lista elettorale. La volontà di collaborare era percepibile già prima dell'elezione. Ora si tratterà di scoprire chi dispone di quali competenze e come possiamo convincere con queste

A cosa vuoi dedicarti soprattutto in futuro?

Naturalmente mi impegnerò a favore di interessi equi e per disposizioni vantaggiose nel regolamento di previdenza. Tuttavia, sono anche consapevole del fatto che non siamo noi a dettare il passo in questo organo. A livello strategico, PUBLICA, una delle maggiori casse pensioni in Svizzera, viene controllata dalla Commissione della Cassa. Anche gli interessi del settore dei PF e di altre organizzazioni aderenti devono esservi rappresentati. Personalmente, voglio dedicarmi a domande sul futuro: i nostri modelli di lavoro e della società sono in evoluzione e una previdenza degna del proprio nome deve tenere conto di questo aspetto

“ **Mi interessa capire come una buona previdenza possa tenere conto del cambiamento dei modelli di lavoro e della società.** ”

categoria di transfair. All'interno dell'organo e nella rete dei sindacati ho percepito una certa tensione, non da ultimo forse anche per via della decisione sugli interessi dell'anno scorso che non ha suscitato molto entusiasmo. Dobbiamo però continuare a promuovere il dialogo nel quadro del partenariato sociale per dare una risposta a una domanda fonda-

nostre capacità. La comunicazione e la preparazione alle riunioni funziona già ora al meglio. Un altro punto degno di nota è il fatto che intratteniamo la nostra rete al di fuori dell'OPC. Presso transfair posso confidare su vie brevi e uno scambio personale. Ne sono felicissima! Ciò mi rende più facile integrare questo nuovo compito nella mia vita quotidiana.

Testo: Matthias Humbel, responsabile categoria Amministrazione pubblica

Anja Schuler è responsabile dei Servizi centrali presso la Scuola universitaria federale dello sport di Macolin. In precedenza, la 37enne ha lavorato, tra l'altro, per transfair come collaboratrice scientifica.

Aggressioni

transfair si adopera per la prevenzione.

Le molestie, le minacce e le aggressioni nei confronti del personale TP purtroppo continuano a permanere a un livello inaccettabile. Nel frattempo è stata riconosciuta la necessità di prevenzione e accompagnamento continuo dei dipendenti da parte dei datori di lavoro in caso di evento - ora però devono seguire delle misure.

Le aggressioni non sono trascurabili

Si tratta di reati che devono essere perseguiti d'ufficio. Solo se denunciati senza indugio, gli autori di questi atti criminali possono essere sanzionati. Inoltre, transfair chiede alle imprese di trasporto pubblico un sostegno legale a 360 gradi delle persone interessate: dall'evento, alla denuncia, alla condanna degli autori dei reati fino alla conclusione della procedura. Il personale interessato non deve in alcun caso lasciarsi convincere di mettere a verbale il caso come «non grave». L'attenuazione dell'evento potrebbe infatti indurre i ministeri pubblici a lasciare andare i colpevoli.

La polizia dei trasporti, l'elemento chiave

Alla fine di marzo, transfair si è incontrato con il responsabile della sicurezza e della polizia dei trasporti FFS (PT). Il sindacato ha chiesto un trattamento più rigoroso, centralizzato e completo dei casi. transfair ha espresso riserve anche nei confronti dell'assicurazione di protezione giuridica esterna, che spesso si fa carico di questi casi per conto delle FFS. transfair accoglie con favore lo sviluppo di una formazione per il personale da parte della PT per prevenire le aggressioni nei confronti dei viaggiatori difficili. Nel contesto generale della «protezione del personale dei trasporti pubblici», è quindi importante garantire alla PT maggiori risorse di personale.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Non facciamo notizia. Ma buone offerte: conto di risparmio Plus con un interesse dell'1,65 %.

Vantiamo una storia di quasi 100 anni e oggi siamo una società controllata al 100% dalla Basler Kantonalbank. Una stabilità, sicurezza e affidabilità simili non fanno notizia. In compenso, con il conto di risparmio Plus offriamo interessi al top e non addebitiamo alcuna spesa di tenuta del conto.

Il tasso d'interesse indicato corrisponde a un tasso d'interesse preferenziale (tasso base più bonus per determinati versamenti di nuovi fondi netti). La durata e i requisiti per ottenere condizioni preferenziali variano tra nuovi conti e conti esistenti. Tutti i dettagli sono disponibili su www.cler.ch/conto-risparmio-plus

Aprielo ora
online:
cler.ch/risparmio



Bank
Banque
Banca

CLER



Stress da sovrastimolazione

Preoccupante: uno studio dimostra che i macchinisti sono esposti a un numero sempre maggiore di stimoli.

35 anni fa, per motivi di costo, le FFS volevano ripartire il personale di locomotiva in traffico a lunga distanza e traffico S-Bahn. Al cospetto di questa situazione, in quell'epoca transfair analizzò in maniera dettagliata alcune tratte per rilevare eventuali stimoli ottici e riuscì a scongiurare la ripartizione. Di recente, il gruppo speciale Personale di locomotiva ha ripetuto l'esperimento. Il risultato fa suonare il campanello d'allarme.

Da allora ad oggi

I risultati dell'epoca sostenevano transfair con controargomenti per evitare che le FFS suddividessero il personale di locomotiva in traffico a lunga distanza e traffico S-Bahn. Le tratte a lunga distanza tendenzialmente presentano meno stimoli (meno segnali, velocità più costanti) rispetto alla S-Bahn con molte fermate. Come 35 anni fa, transfair ha nuovamente analizzato la tratta S7 della Comunità di trasporti di Zurigo (ZVV). Nel quadro di questa nuova analisi, transfair ha rilevato un'ulteriore intensificazione degli stimoli, il che conferma l'opportunità di un mix tra traffico a lunga distanza e traffico regionale. Da allora ad oggi sono cambiate molte cose a livello di tecnologia ferroviaria e il personale di locomotiva è confrontato con altri fattori e con più complessità.

L'esempio S7

A titolo esemplificativo, viene illustrata la tratta Rapperswil (SG)-Zurigo HB-Winterthur. Non sono stati presi in considerazione eventi straordinari o influenze da parte di terzi. Si tratta di una variante puramente teorica del viaggio in treno.

Lunghezza totale della tratta Rapperswil – Winterthur	64 km
Tempo (incl. lavori d'esercizio)	76 minuti
di cui tempo di viaggio effettivo	64 minuti
Numero di stimoli 1988	564
Numero di stimoli 2023	740

A una velocità media di circa 60 km/h, il personale di locomotiva deve elaborare uno stimolo ogni 86,89 metri, il che corrisponde a un aumento di quasi il 21 per cento rispetto al 1988, con tendenza al rialzo. Sono aumentati soprattutto i segnali nano e quelli di blocco, nonché le prescrizioni relative alla velocità. Inoltre, il personale di locomotiva deve applicare un gran numero di processi interni. Se si considera un turno di lavoro medio dalle nove alle dieci ore, pausa compresa, a seconda del percorso e dei tempi di guida effettivi, si ottiene uno sforzo visivo e mentale estremamente elevato.

Conclusione

In sintesi, il gruppo speciale ha rilevato che gli stimoli sono aumentati in maniera considerevole. Questo causa stress tra il personale, come confermato anche dall'attuale studio di Travail.Suisse. Per saperne di più, leggi alla pagina 6 e seguenti. Il team di progetto prevede che l'onere lavorativo generale del personale conducente aumenterà ulteriormente a causa dell'incremento dell'efficienza, dei tempi di viaggio ristretti nonché dei percorsi monotoni. In combinazione con l'elaborazione degli stimoli tendenzialmente in aumento, ne consegue un potenziale rischio per la sicurezza e la salute del personale. Anche in tempi di digitalizzazione, l'attenzione deve rimanere sulle rotaie. Lo studio serve a transfair per il futuro sviluppo della ferrovia. Inoltre, sostiene il sindacato nelle negoziazioni e protegge il personale da carichi di lavoro troppo elevati.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

La politica deve trovare una soluzione

Focus su questioni quali il futuro del traffico merci su rotaia, la strada viaggiante, il dossier UE e le misure di risparmio.

Stanno per essere affrontate a livello politico diverse importanti questioni che riguardano i trasporti pubblici (TP) e il suo personale. Il Consiglio federale e il Parlamento ora devono scegliere: o trattare gli affari a favore di un consolidamento dei trasporti pubblici oppure danneggiarli. transfair vuole rafforzarli e si oppone a sviluppi dannosi.

Per il traffico merci su rotaia

La consultazione sul futuro del traffico merci su rotaia della Confederazione dimostra l'importanza della ferrovia merci, soprattutto per l'approvvigionamento del Paese e la questione climatica. transfair si è schierato chiaramente a favore del sostegno della ferrovia merci. Il traffico merci ferroviario interno, nonché di import ed export, deve crescere almeno in rapporto all'incremento del trasporto merci complessivo: questo deve essere sancito per legge. Per il momento, il trasporto in carri completi isolati (TCCI) deve essere sovvenzionato a tempo indeterminato. Nella legge va inoltre abolita l'autosufficienza economica. Per transfair è fondamentale che FFS Cargo preservi le sinergie (organizzazione, sistemi, impiego del personale).

transfair si dice rallegrato della decisione del Parlamento che prevede il sostegno da parte della Confederazione alla strada viaggiante (traffico combinato accompagnato transalpino) fino al 2028 per evitare il più possibile una riconversione dei camion sulla strada.

Contro la liberalizzazione nel TVI

Ancora una volta, l'Unione Europea sta esercitando pressione per aprire il più presto possibile il traffico ferroviario viaggiatori internazionale (TVI) alla concorrenza. Perché tutta questa premura? A causa dell'interruzione dei negoziati su un accordo quadro, a partire dal 2024 l'UE non vuole più fare partecipare la Svizzera al servizio di ammissione dell'ERA (European Rail Agency), l'agenzia responsabile dell'omologazione semplificata di locomotive ed elettrotreni in più Paesi così come dei certificati di sicurezza. L'UE reclama la liberalizzazione del TVI, evidentemente anche in contropartita dell'ulteriore adesione della Svizzera all'ufficio di ammissione ERA.

transfair chiede al Consiglio federale e al Parlamento di salvaguardare l'affermato modello di cooperazione nei confronti dell'UE per garantire la qualità del sistema di trasporti pubblici in Svizzera. L'ulteriore sviluppo dei rapporti tra Svizzera e UE non può e non deve andare a discapito dell'ottimo funzionamento dei TP elvetici.

Scansiona il codice QR e leggi la risoluzione «No alla liberalizzazione del TVI»



transfair contrario alla riduzione delle indennità a partire dal 2024

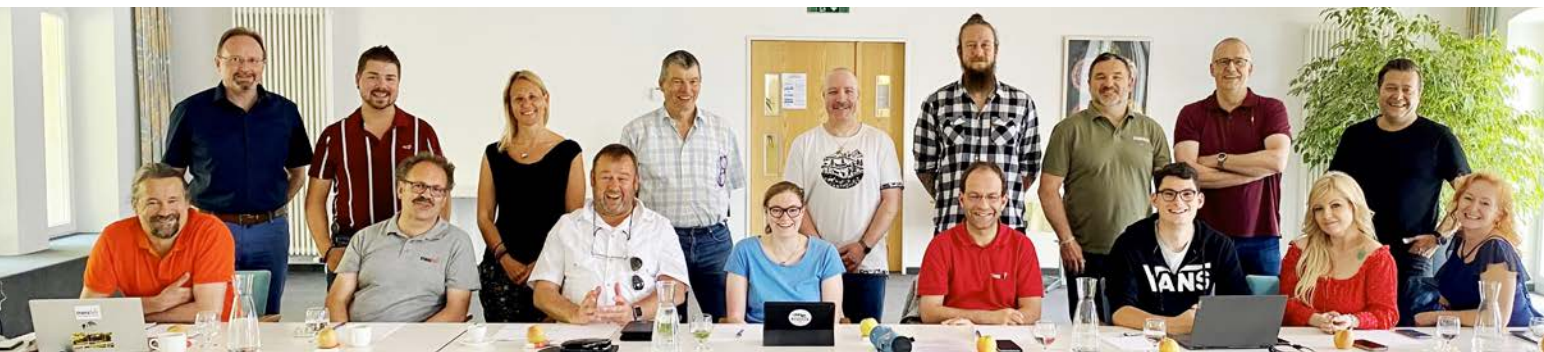
A causa del deficit federale 2022 di oltre 4 miliardi di franchi, il Consiglio federale vuole ridurre in modo massiccio le indennità della Confederazione per il traffico regionale viaggiatori. Si parla del 7,8 per cento sulla base delle indennità 2023. Percentuale che non è in grado di compensare nemmeno il giustificato aumento delle tariffe del settore, in media pari al 4,3 per cento su abbonamenti e biglietti. transfair si oppone a questi tagli dannosi.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici



Rafforzare il comitato di categoria

La riunione a porte chiuse ha portato i suoi frutti: un trasferimento di conoscenze sulla previdenza professionale, chiarezza sull'organizzazione e diverse decisioni.



Fila posteriore (da sinistra a destra): Bruno Zeller, Bruno Schächli, Nadine Trudel, Jean-Philippe Zufferey, Res Dellenbach, Fabien Dumas, Olivier Hählen, Werner Rüegg, Dario Pollinger
Fila anteriore (da sinistra a destra): Urs Jungen, Reto Frei, Jens Kemper, Andrea Schleutermann, Patrick Biner, Brenno Arcara, Tessa Jorio, Gerardina Furlani

Al cospetto delle ottime esperienze maturate nel 2022, il comitato di categoria e i responsabili dei partenariati sociali delle regioni si sono incontrati ancora una volta per una riunione a porte chiuse ricca di temi a Oberägeri. I partecipanti hanno approfondito le loro conoscenze sulla previdenza professionale e fissato l'organizzazione del comitato di categoria.

Sfida previdenziale

La previdenza professionale si trova dinnanzi a grandi sfide. Edith Siegenthaler, la nuova direttrice e responsabile del dossier Politica sociale di Travail.Suisse, ha fornito interessanti spunti sulla tematica, come ad esempio il fatto che l'obiettivo del secondo pilastro «Garantire il tenore di vita abituale» è da tempo fuori controllo. Con la riforma, il Parlamento manca nettamente anche il traguardo «Riduzione del tasso di conversione e mantenimento delle rendite». Infatti, il 50 per cento degli assicurati non otterrebbe alcuna compensazione sotto forma di supplementi di rendita. Inoltre, i redditi medi dovrebbero accettare perdite di rendite e ritenute salariali più elevate. Pagare di più e percepire una rendita inferiore: contro questa riforma tutt'altro che solidale, la conseguenza logica non può essere che il referendum.

Definita l'organizzazione della categoria

La categoria è suddivisa nei seguenti organi: comitato di categoria, congresso di categoria, gruppi speciali e comitati aziendali. Per garantire un'organizzazione solida, i partecipanti hanno simulato diversi casi in relazione ai compiti e alle competenze. Una novità consiste nel fatto che i requisiti posti ai membri

degli organi, come l'impegno, la comunicazione, l'identificazione con transfair, ecc., d'ora in poi figureranno chiaramente in un regolamento. Il documento finale sarà sottoposto al congresso di categoria per l'approvazione nel novembre 2023.

FFS: sondaggio sul CCL

Per ottenere una buona valutazione sui temi per le future negoziazioni CCL, in autunno transfair svolgerà un sondaggio tra i suoi membri e il personale delle FFS. Durante la riunione a porte chiuse si è discusso animatamente su argomenti quali gli orari di lavoro e i possibili contenuti di un CCL al passo con i tempi. L'obiettivo del sondaggio era inoltre di rilevare la necessità d'intervento per quanto riguarda i CCL delle FFS, anche in relazione a nuovi temi.

Attività in corso

Il comitato di categoria ha preso diverse decisioni sull'ulteriore modo di procedere nell'ambito della Charta sulla cultura della sicurezza, sull'istituzione di un gruppo speciale per il tempo di lavoro e sugli affari scottanti a livello politico.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Congresso di categoria a Thun

Il **9 novembre 2023**, a Thun si terrà il congresso di categoria all'insegna del tema «Preservare la salute del personale nel settore dei trasporti pubblici». Prenotati già ora la data. L'invito seguirà verso la fine di agosto 2023.



Avvicendamento

transfair si congeda da Renate Schenk e dà il benvenuto a Krizia Sellitti.

Grazie Reni!

Dopo quasi 20 anni al servizio di transfair, Renate «Reni» Schenk ha lasciato il sindacato il 31 marzo 2023. La sua carriera presso transfair era iniziata il 1° gennaio 2004. Reni assisteva transfair nella Centrale di Berna, gestiva le telefonate in entrata, era la prima persona di riferimento per i membri, motivava gli apprendisti a rimanere iscritti a transfair anche dopo l'apprendistato, registrava le fatture e svolgeva molte altre attività per il sindacato. In breve: da buona anima di transfair era sempre pronta ad aiutare in caso di necessità.

transfair ringrazia di tutto cuore Reni del suo impegno a favore dei membri e le augura ogni bene per il futuro.

Passaggio di testimone già avvenuto

transfair ha già trovato una degna erede di Reni nella persona di Krizia Sellitti. Krizia lavora il giovedì e il venerdì e dispone di un considerevole bagaglio di esperienze nell'ambito del backoffice. transfair è molto contento di avere Krizia «a bordo».

Addio

transfair deve congedarsi anche da Robert Métrailler. D'ora in poi, il responsabile di categoria ICT di lunga data si godrà la sua meritata pensione. L'intervista di addio è pubblicata alla pagina 10 e seguenti. Robert Métrailler ha passato il testimone a Marika Schaeren che è attiva presso transfair dal 1° marzo 2023. Anche Lukas Uetz, della regione Centro, lascia transfair. La persona che lo sostituirà sarà resa nota prossimamente.

Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione



Krizia Sellitti
Collaboratrice servizi

Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2023

Prossima edizione:

N° 3, 25 settembre;

Chiusura dei annunci 15 agosto 2023

N° 4, 6 dicembre;

Chiusura dei annunci 23 ottobre 2023

Tutte le categorie

Pensionierte Bern

Im Frühsommer können wir leider noch keinen Anlass durchführen. Wir freuen uns darauf, mit euch einen besinnlichen Jahresschluss zu feiern; am 12. Dezember 2023 nachmittags. Wir treffen uns im Pfarrsaal St. Antonius in Bern Bümpliz. Die Einladungen folgen.

Infos gibt es bei:

Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

Nadia Ghisolfi ricopre la carica più alta in Ticino

Dal 2 maggio 2023, Nadia Ghisolfi è la persona con la carica più alta in Ticino. La responsabile della regione Sud di transfair non solo è stata appena riconfermata al Gran Consiglio ticinese, ma ora ne è anche presidente per un anno intero. La luganese fa parte del Parlamento cantonale dal 2008. L'elezione a presidente del Gran Consiglio di quest'anno è un grande onore. Tanti auguri, cara Nadia! transfair si rallegra con te del tuo successo ed è orgogliosissimo!



In conclusione



Tempi stressanti nel mondo del lavoro

Lo stress è una presenza costante nel mondo del lavoro: pressione dettata dai termini, intensificazione delle attività, lavoro più flessibile senza confini chiari in relazione al tempo libero, riorganizzazioni e continui adeguamenti – le cause dello stress sono molteplici. Una cosa è chiara: sempre più persone sono interessate dallo stress e dall'esaurimento dovuti al lavoro. Nel «Barometro condizioni di lavoro» di Travail.Suisse, l'anno scorso il 43 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori ha dichiarato di sentirsi molto spesso stressato a causa dell'attività professionale. Nel 2016 la percentuale era ancora del 37,8 per cento. Anche due temi dei nostri tempi, ossia la carenza di manodopera e il telelavoro, rischiano di far aumentare ulteriormente la spirale dello stress. A causa della mancanza di colleghe e di colleghi di lavoro, cresce l'onere lavorativo. Inoltre, la continua reperibilità e i confini sempre più sfumati tra attività professionale e tempo libero nel telelavoro rendono sempre più difficile staccare la spina e riposare.

Lo stress inutile ed eccessivo mette a rischio la salute. Per le lavoratrici e i lavoratori si tratta addirittura del rischio maggiore per la loro salute. Le conseguenze sono dimostrate anche dalle statistiche delle assicurazioni di malattia e di invalidità. I casi di disturbi mentali e i sintomi di esaurimento fino all'incapacità al lavoro e all'invalidità sono in continuo aumento. Travail.Suisse ha elaborato una presa di posizione con dieci campi d'azione, con misure concrete e rivendicazioni politiche a favore di tempi di riposo più lunghi e una migliore pianificabilità e flessibilità a vantaggio del personale, affinché lo stress e le pressioni psicosociali non si trasformino in una nuova pandemia.

Gabriel Fischer

responsabile «Barometro condizioni di lavoro» di Travail.Suisse



EQE SUV

IN ESCLUSIVA: SCONTO FLOTTE PER I MEMBRI DI TRANSFAIR.

Anche nel formato grande, la reinterpretazione della berlina business si distingue per un comfort lussuoso e una spaziosità generosa. Accomodatevi negli interni avveniristici e lasciatevi conquistare dai comandi innovativi e dall'MBUX Hyperscreen opzionale. Scoprite ora l'EQE SUV di Mercedes-EQ e approfittate dell'allettante sconto flotte.



Approfit-
tatene ora



EQE SUV 500 4MATIC, 408 CV (300 kW), 22,6 kWh/100 km, categoria di efficienza energetica: B.

