

MAGAZINE

N° 2
MAGGIO
2021

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



transfair spiega perché la riforma è così importante
LA RIFORMA LPP 21

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

Spiegazioni sulla riforma della previdenza professionale



05

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

L'Amministrazione federale delle dogane in evoluzione



09

COMUNICAZIONE

transfair a colloquio con Danilo Ravelli di cablex



10

TRASPORTI PUBBLICI

Il lavoro ridotto e la disparità di trattamento nei TP



14

POSTA/LOGISTICA

Riavvio delle negoziazioni CCL per AutoPostale



16

transfair

Notizie interessanti	04
Bene a sapersi – ecco cosa cambia per il personale senza il CCL	21
Agenda	22
In conclusione	
«La riforma sulla previdenza per la vecchiaia non è impresa da poco!»	23

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Nuova ordinanza sul personale per l'IUFFP	08
Elezioni dell'organo supremo di PUBBLICA	08

TRASPORTI PUBBLICI

Nuove officine a Yverdon e a Castione Thurbo e il suo comitato aziendale	12
	13

POSTA/LOGISTICA

Negoziazioni fallite con la Posta	17
La Posta sovvenziona la custodia di bambini extrafamiliare	18
Offerta previdenziale del Fondo del personale della Posta	18
Giorni di blocco: La Posta deve agire	19
Elezioni del Consiglio di fondazione della CP Posta	20

Immagine di copertina
© transfair | Gaby Möhl

EDITORIALE



TANJA BRÜLISAUER
DIRETTRICE DI transfair

T. Brülisauer

CARA LETTRICE CARO LETTORE

Un anno di Coronavirus. Questo microorganismo ha sconvolto nel vero e proprio senso della parola la nostra vita, la nostra quotidianità (lavorativa) e la nostra convivenza. transfair è tuttora colpito dall'enorme impegno dimostrato dal personale del servizio pubblico e coglie l'occasione per ringraziare di cuore tutti i suoi membri e collaboratori.

Siamo costantemente confrontati con vecchie e nuove sfide. Anche nella quotidianità lavorativa, per transfair e le sue categorie la presenza del Coronavirus è tuttora percepibile. Questo è ad esempio il caso nelle imprese di trasporto, che ancora adesso non ricevono alcuna indennità per lavoro ridotto, nonostante apportino regolarmente il loro contributo finanziario. transfair si batte a livello politico a favore di miglioramenti in tal senso. Maggiori informazioni a questo riguardo sono disponibili a pagina 14. In un'intervista, Danilo Ravelli, collaboratore di lunga data di cabled, spiega come il Coronavirus ha cambiato la sua vita professionale.

Dalle altre categorie, non ci sono notizie relative al Covid-19. Nell'Amministrazione pubblica, transfair avanza chiare rivendicazioni in merito agli imminenti cambiamenti nell'Amministrazione federale delle dogane. Presso la Posta, transfair ha diverse corde al suo arco: i partner sociali hanno riavviato le trattative sul CCL AutoPostale, le negoziazioni salariali fallite continuano a tenere occupato il sindacato e per le elezioni del Consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta, transfair è già pronto sui blocchi di partenza.

A proposito di cassa pensioni: transfair ha sottoposto a un attento esame il cosiddetto compromesso delle parti sociali, ossia la proposta relativa alla riforma della previdenza professionale, e risponde alle domande più scottanti.

NOTIZIE INTERESSANTI

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

<p style="text-align: center;">transfair</p> <p>transfair rivendica per tutti i collaboratori la non reperibilità nel tempo libero</p> <p>transfair apre un dibattito politico a beneficio di tutti i lavoratori su un obiettivo già raggiunto dal sindacato in alcuni CCL: il diritto esplicito per chiunque di non essere reperibile durante il tempo libero deve essere sancito una volta per tutte nella legge sul lavoro. Durante la sessione primaverile, Greta Gysin, co-presidente di transfair e Consigliera nazionale, ha presentato una mozione. Il motivo sta nell'aumento della pressione che grava sul personale a causa del telelavoro e della conseguente flessibilizzazione. Inoltre, la vita privata e quella professionale si mescolano sempre di più.</p>	<p style="text-align: center;">COMUNICAZIONE</p> <p style="text-align: center;">Novità del comitato di categoria</p> <p>Il comitato di categoria è attivo anche in tempi di Coronavirus e si incontrerà il 4 maggio 2021 per uno scambio di informazioni sui seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assemblea di categoria 2021; • progetti di Swisscom e delle sue filiali; • discussione sugli ulteriori sviluppi sindacali. 	<p style="text-align: center;">TRASPORTI PUBBLICI</p> <p style="text-align: center;">Sistema salariale FFS</p> <p>Le trattative su un nuovo sistema salariale si sono arenate a causa delle posizioni ancora divergenti. transfair è determinato ad avanzare proposte che favoriscano l'avvicinamento delle parti e pertanto a promuovere una svolta vantaggiosa per il personale in merito al nuovo sistema remunerativo.</p> <p style="text-align: center;">Produzione 2.0</p> <p>FFS Cargo cambia la struttura organizzativa del settore Produzione. L'adeguamento si svolgerà in tre fasi e a partire dal 1° luglio 2021 dovrebbe permettere di lavorare in maniera ancora più flessibile e orientata al cliente. La nuova struttura contribuirà inoltre a raggiungere gli obiettivi finanziari. transfair segue il progetto.</p>
<p style="text-align: center;">POSTA/LOGISTICA</p> <p>Epsilon: i tagli agli impieghi continuano</p> <p>Dopo le trasformazioni avvenute nell'unità recapito mattutino («portage matinale»), ora seguiranno adeguamenti dei contratti di lavoro dell'unità DNA. I cambiamenti nella «Distribution non adressée» (distribuzione non indirizzata) interesseranno all'incirca 330 collaboratori. La procedura di consultazione riguarderà il modello salariale, quello delle spese e la continuazione del pagamento dello stipendio in caso di malattia. transfair ha avanzato chiare rivendicazioni.</p> <p style="text-align: center;">Piano sociale FedEx</p> <p>Come partner sociale delle imprese riunite nell'associazione KEP&Mail, transfair ha stipulato un piano sociale con l'operatore privato postale FedEx.</p>	<p style="text-align: center;">AMMINISTRAZIONE PUBBLICA</p> <p style="text-align: center;">FINMA: incontro con i partner sociali</p> <p>Agli inizi di marzo 2021, transfair si è riunito con il direttore della FINMA Mark Branson per l'incontro annuale con le parti sociali. Tra i temi affrontati: la conciliabilità e la promozione delle donne nonché i diritti di accesso (digitali) dei sindacati.</p> <p style="text-align: center;">Assemblea di categoria virtuale</p> <p>A causa dell'attuale situazione di pandemia, la prima assemblea di categoria dell'anno sarà solo virtuale. L'incontro digitale dei membri ha avuto luogo il 7 aprile 2021. La seconda assemblea avrà luogo il 13 ottobre 2021. Per le iscrizioni si prega di inviare un'e-mail a matthias.humbel@transfair.ch.</p>	<p style="text-align: center;">PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch</p> <p>Impressum</p> <p>Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contribuzione dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: Ritz Crossmedia AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: AutoPostale, dma_design/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Gaby Möhl/transfair, guy2men/AdobeStock, micromonkey/AdobeStock, PUBBLICA, ra2 studio/AdobeStock, Robert Kneschke/AdobeStock, stock56876/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, vchalup/AdobeStock, VBZ. Tiratura certificata WEMF/REMP 2020: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.</p>

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



L P P

IL 2° PILASTRO SUL BANCO DI PROVA

TESTO: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



La previdenza professionale (2° pilastro) è un sistema sociale comprovato e sostenibile che oggi si trova a dover affrontare grandi sfide. In tale contesto, Travail.Suisse ha negoziato un compromesso con l'Unione sindacale svizzera e l'Unione svizzera degli imprenditori. transfair ne ha parlato con Tom Bauer, responsabile della politica sociale di Travail.Suisse.

Attualmente, la situazione delle casse pensioni (CP) è difficile a causa dei bassi tassi d'interesse sui mercati finanziari e dell'aumento della speranza di vita. Garantire il livello delle rendite dei lavoratori è tutt'altro che facile, questo vale anche per le CP presso le quali sono assicurati i membri di transfair.

Il partenariato sociale è al centro del 2° pilastro

transfair gioca un ruolo fondamentale nel 2° pilastro. Infatti, il sindacato è rappresentato tramite i suoi membri negli organi supremi dei consigli di fondazione. I rappresentanti di transfair si impegnano per tutelare gli interessi dei lavoratori. Se, nel difficile contesto attuale, le casse pensioni adottano misure che potrebbero avere un impatto sulle rendite dei lavoratori, transfair e gli altri partner sociali vengono consultati al fine di ridurre al minimo gli effetti sulle rendite.

I membri di transfair sono assicurati in diverse casse pensioni mantello. Le più importanti sono la CP Posta, la CP FFS, com-Plan (Swisscom) e PUBBLICA (Amministrazione federale). A causa dei tassi d'interesse in calo e dell'aumento della speranza di vita, negli ultimi anni tutte e quattro le suddette CP sono state costrette a ridurre i tassi di conversione. I partner sociali, compreso

BENE A SAPERSI

Che cos'è il tasso di conversione?

È la percentuale che definisce la rendita annua in base al capitale di vecchiaia. Per la parte obbligatoria del capitale di vecchiaia, il tasso di conversione stabilito nella legge federale sulla previdenza professionale (LPP) è attualmente del 6,8 per cento per l'età pensionabile ordinaria, ossia 65 anni per gli uomini e 64 per le donne.

Che cosa sono le «casse pensioni mantello»?

Sono casse che assicurano anche la parte sovraobbligatoria e possono stabilire un tasso di conversione che si discosta dal minimo legale (6,8 per cento). Questa aliquota è applicabile sia alla parte obbligatoria che a quella sovraobbligatoria. Tutte le principali casse pensioni dei partner sociali di transfair sono casse mantello.

LA PREVIDENZA PROFESSIONALE È UN TEMA CENTRALE DEL PARTENARIATO SOCIALE. transfair PASSA IN RASSEGNA LE QUESTIONI ATTUALI.

transfair, sono stati consultati e hanno contribuito a ridurre al minimo le perdite sulle rendite dei lavoratori. In ogni caso, sono state previste misure di compensazione. Nella maggior parte dei casi, tutte le parti coinvolte, ossia le casse pensioni, i datori di lavoro e i lavoratori, contribuiscono alla stabilizzazione. Nel caso della Posta e delle FFS, ad esempio, il datore di lavoro ha stanziato centinaia di milioni di franchi. In parte, il risanamento avviene anche attraverso un aumento dei contributi di risparmio dei datori di lavoro e/o dei lavoratori.

LPP 21 – il compromesso dei partner sociali

Il 2° pilastro si trova di fronte a tutta una serie di sfide ed essere rafforzato con urgenza. Il Consiglio federale ha invitato tutti i partner sociali a trovare una soluzione congiunta. Travail.Suisse, la federazione mantello di transfair, ha assunto un ruolo attivo a questo riguardo e ha cercato e trovato un buon compromesso con l'Unione sindacale svizzera e l'Unione svizzera degli imprenditori, soprattutto per quanto riguarda il tasso di conversione minimo LPP. Attualmente, questo compromesso è oggetto di discussioni in Parlamento.



THOMAS BAUER,
RESPONSABILE DELLA
POLITICA SOCIALE DI
TRAVAIL.SUISSE

transfair ha parlato con il responsabile della politica sociale di Travail.Suisse Tom Bauer, il quale conduce le negoziazioni per conto della federazione e risponde alle domande più importanti del sindacato.

Perché serve un tale compromesso?

A causa dei bassi tassi d'interesse, al momento è molto difficile generare rendite. A questo si aggiunge la crescente speranza di vita della popolazione svizzera rispetto a un paio di anni fa. Di conseguenza diminuiscono le rendite del 2° pilastro, il cui tasso di conversione non è regolamentato a livello legale. Questo vale anche per le casse pensioni nelle categorie in cui opera transfair. Dato che la legge attuale non riflette l'evoluzione della società e del mondo del lavoro, alcuni gruppi della popolazione, come ad esempio le persone a basso reddito, i lavoratori a tempo parziale, in particolare le donne e i lavoratori più anziani, si trovano a dover affrontare notevoli lacune nella loro previdenza per la vecchiaia. Il compromesso ha lo scopo di colmare queste lacune.

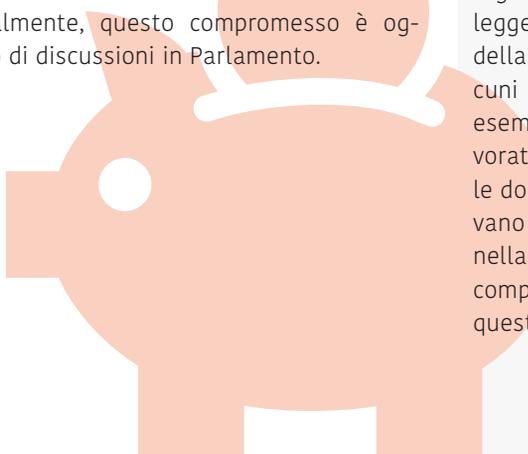
Su cosa verte il compromesso dei partner sociali concernente la LPP 21?

Si tratta di una proposta di riforma della LPP negoziata tra Travail.Suisse, l'Unione sindacale svizzera e l'Unione svizzera degli imprenditori che ha come obiettivo di garantire le rendite nonostante le sfide sui mercati finanziari e la crescente speranza di vita. In concreto ciò significa:

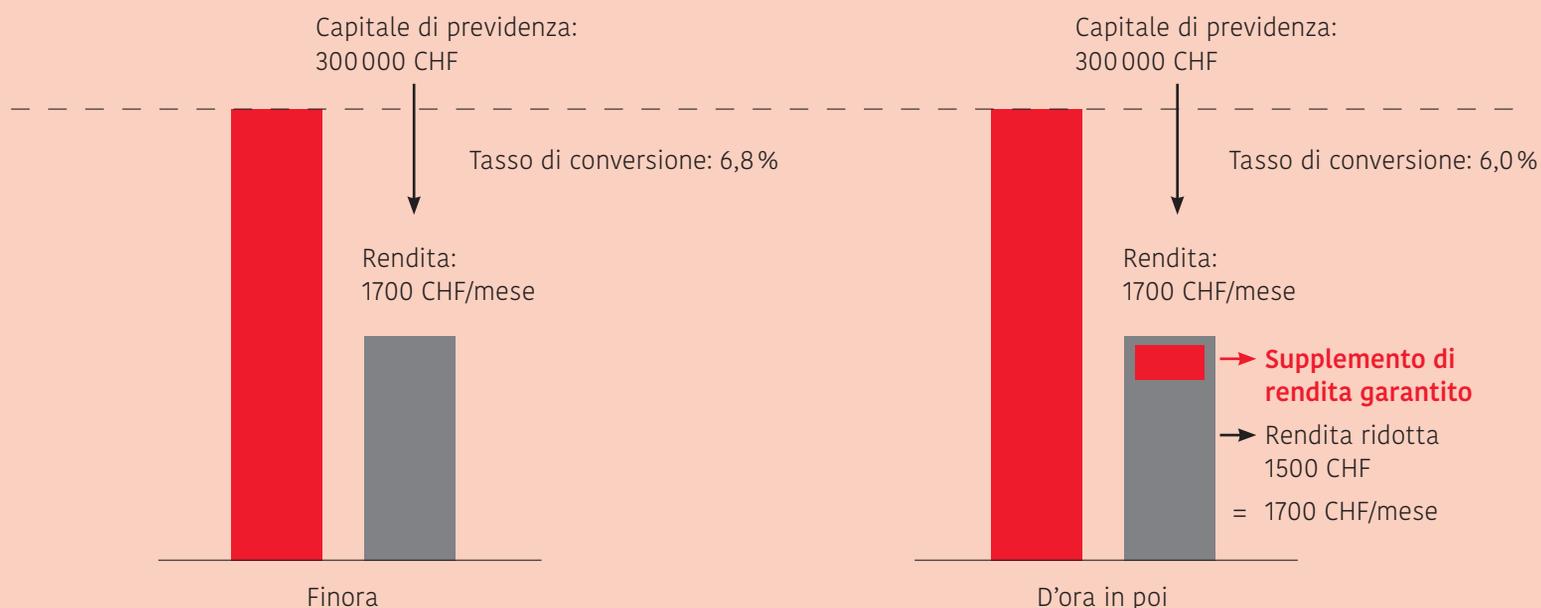
- riduzione dal 6,8 al 6 per cento del tasso di conversione minimo LPP;
- supplemento di rendita per garantire il livello di rendite attuale e migliorare le rendite basse;
- dimezzamento della deduzione di coordinamento attraverso un aumento del salario assicurato;
- adeguamento degli accrediti di vecchiaia, ossia una migliore distribuzione delle aliquote che dipendono dall'età al fine di tenere conto del nuovo mondo del lavoro.

Che cos'è esattamente il supplemento di rendita?

La riduzione del tasso di conversione dal 6,8 al 6 per cento porterebbe con sé una diminuzione delle rendite. La proposta di riforma prevede un supplemento volto a mantenere le prestazioni delle rendite allo stesso livello e ad aumentare le rendite basse. Tutti i nuovi pensionati otterranno vita natural durante un supplemento di rendita. Quest'ultimo è indipendente dall'importo della rendita e viene finanziato in maniera solidale attraverso l'aumento dei contributi di risparmio versati dai lavoratori e dai datori di lavoro.



Il supplemento garantisce il livello delle rendite nonostante il tasso di conversione più basso – esempio di un'assicurata di 63 anni



Quali sono i vantaggi di questo compromesso e chi ne beneficerà?

Questa proposta è nell'interesse di tutti, indipendentemente dalla cassa pensioni con cui si è assicurati. Il supplemento aumenterà direttamente le rendite di persone con redditi medio-bassi, specialmente quelle delle donne (parola chiave: lavoro part-time). Oggi, le rendite percepite dalle donne sono in media il 63 per cento più basse rispetto a quelle degli uomini. La proposta prevede anche di diminuire i contributi delle assicurazioni sociali per i lavoratori più anziani. Questa misura permette una reintegrazione più rapida nel mercato del lavoro di questi lavoratori, in quanto l'argomento «il personale anziano è troppo costoso» non funzionerebbe più. Anche se con la riduzione dei contributi assicurativi in questi ultimi anni si risparmierà meno, non ci saranno perdite di rendita. Il supplemento di rendita, la deduzione di coordinamento più bassa e i contributi di risparmio in parte più elevati versati in gioventù aiuteranno infatti a compensarle.

Quali sono i vantaggi del compromesso LPP per i membri di transfair?

All'interno delle CP dei partner sociali di transfair si applica il tasso di conversione minimo LPP per il salario assicurato obbligatorio di 85320 CHF. Per gli stipendi superiori a questo importo, la scelta del tasso di conversione spetta alle stesse CP. Al cospetto della situazione attuale, le casse pensioni tendono a diminuirlo. Per questa ragione, gli assicurati hanno già dovuto accettare, in parte, riduzioni delle loro rendite. La riforma offre pertanto tre importanti vantaggi anche ai membri di transfair:

- il supplemento di rendita compensa gli assicurati che negli ultimi anni hanno già subito perdite di rendita. Anche gli assicurati di CP che prevedono un tasso di conversione mantello ne beneficiano. Il supplemento di rendita vale per tutti e non serve solo a garantire le prestazioni obbligatorie;
- attualmente, anche se gli assicurati intendono investire più denaro nel loro capitale, le rendite non aumentano necessariamente. Ciò è dovuto alla graduale riduzione del tasso di conversione. La riforma permetterà di essere meglio assicurati in futuro;

- il sistema del 2° pilastro sarà stabilizzato nel suo insieme.

Qualche parola per concludere?

Se i tassi d'interesse non aumentano, il 2° pilastro continuerà a dover affrontare le stesse sfide anche in futuro. Non dimentichiamo: i partner sociali, quasi garanti del 2° pilastro sostenuto dai lavoratori e dai datori di lavoro, sono stati disponibili ad accettare un buon compromesso. Ora spero che questa soluzione innovativa passi con successo attraverso il processo politico, di modo che possiamo riconquistare la fiducia nel 2° pilastro di cui abbiamo urgentemente bisogno.

La previdenza per la vecchiaia è una «vacca sacra». Di conseguenza, per transfair è fondamentale esprimere in modo trasparente la propria posizione. Per questo motivo, il sindacato sostiene la riforma LPP-21. Hai domande sulla revisione LPP? transfair è a tua disposizione per qualsiasi domanda.



IUFFFP

ORDINANZA SUL PERSONALE PIÙ MODERNA

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

L'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFFP) sta rielaborando la sua ordinanza sul personale. transfair partecipa attivamente al processo e si impegna a favore di condizioni di lavoro più vantaggiose per il personale.

L'IUFFP diventa una scuola universitaria, una misura che implica anche un adeguamento dell'ordinanza sul personale (OPers-IUFFP). La nuova OPers si baserà anche in futuro sulla legge sul personale federale, ma permetterà, ove opportuno, deroghe. I lavori sono tuttora in corso. transfair ha potuto esprimersi in maniera approfondita nel quadro di una preconsultazione.

Focus su adeguamenti conformi ai tempi
Per transfair è importante che l'OPers offra condizioni di lavoro eque e al passo con i tempi. Inoltre, transfair chiede che l'IUFFP coinvolga correttamente e completamente i suoi collaboratori, la commissione del personale e i sindacati nelle questioni che li riguardano.

Subito dopo la preconsultazione, inizierà la consultazione degli uffici. Anche in questo caso, transfair esprimerà ancora una volta la sua posizione. Secondo il sindacato la decisione del Consiglio federale sull'OPers-IUFFP dovrebbe arrivare in autunno.

PUBLICA

ELEZIONI DELLA COMMISSIONE DELLA CASSA

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Presso la Commissione della cassa di PUBLICA, l'organo supremo della cassa pensioni dell'Amministrazione federale, è in programma il rinnovo del mandato. Otto rappresentanti dei lavoratori sono in lizza per le elezioni, tra cui anche membri di transfair.



Con oltre 65000 assicurati e più di 42000 pensionati, PUBLICA è una delle casse pensioni più grandi della Svizzera. Viene gestita dalla Commissione della cassa, l'organo supremo, composta pariteticamente da otto rappresentanti dei datori di lavoro e da otto rappresentanti dei lavoratori.

Questa estate scadrà il mandato degli attuali membri di questo importante organo. Il 20 maggio 2021, l'assemblea dei delegati di PUBLICA eleggerà pertanto gli otto rappresentanti dei lavoratori che decideranno le sorti della cassa per i prossimi quattro anni.

Anche transfair si candiderà e sta stilando un elenco di candidati in collaborazione con altre associazioni di categoria della CI Personale federale. L'obiettivo è chiaro: mettere in piedi una rappresentanza di lavoratori efficiente, in grado di affrontare con successo le sfide degli anni a venire.

AFD

transfair RIVENDICA UN PIANO SOCIALE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

IL PERSONALE HA BISOGNO DI CHIAREZZA CIRCA LE SUE CONDIZIONI DI LAVORO.



L'Amministrazione federale delle dogane (AFD) si trova da tempo in una fase di costante cambiamento. Per quanto riguarda le future condizioni di lavoro, i collaboratori brancolano tuttora nel buio. In collaborazione con Garanto e l'APC, transfair fa pressione e rivendica trattative sulle condizioni di lavoro durante la fase di transizione e per il futuro.

Dal 2018, l'AFD è in trasformazione: l'anno prossimo diventerà l'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UFDC).

Il corpo delle guardie di confine e la dogana civile, con condizioni di lavoro notevolmente divergenti, saranno raggruppati nel settore di servizi Operazioni. Mentre a livello digitale si intravedono primi risultati, ad esempio con diverse app, in un ambito ben preciso regna ancora incertezza: quali saranno le future condizioni di lavoro dei dipendenti?

Serve chiarezza!

transfair comprende che in un progetto di queste dimensioni la questione del futuro stipendio e delle future regolamentazioni concernenti il pensionamento non è in cima alla lista delle priorità. Ciononostante ser-

vono una volta per tutte risultati concreti. L'insicurezza e di conseguenza il malumore tra i collaboratori sono in aumento. transfair rivendica finalmente trasparenza sulle future condizioni di lavoro!

transfair chiede negoziazioni

transfair ha reagito e in collaborazione con Garanto e l'APC ha compilato un elenco di rivendicazioni inviato alla direzione dell'AFD. In questo elenco chiede negoziazioni sulle condizioni di impiego durante la fase di cambiamento nonché sulle future condizioni di lavoro. Ad esempio, è necessario armonizzare le diverse categorie salariali, i regolamenti delle spese, i modelli di tempo di lavoro e i regolamenti di pensionamento. Per transfair una cosa è certa: non si deve arrivare a tagli di impieghi!

Le principali rivendicazioni in breve:

- no a licenziamenti del personale esistente;
- innalzamento delle classi salariali per i collaboratori del Corpo delle guardie di confine;
- mantenimento delle regolamentazioni di pensionamento e ampliamento delle regolamentazioni a tutto il personale operativo;
- miglioramenti e armonizzazioni delle spese.



PER L'INTERO CATALOGO
DELLE RIVENDICAZIONI,
SCANSIONA IL CODICE QR.

INCONTRO

A COLLOQUIO CON DANILO RAVELLI

TESTO: NADIA GHISOLFI,
RESPONSABILE REGIONE SUD



Si conosce Danilo Ravelli per il lavoro che svolge in seno al Comitato di categoria, come rappresentante del personale o come presidente della sezione Comunicazione in Ticino. Danilo è attivo da 30 anni presso cablex e ha vissuto la trasformazione dalla PTT in Swisscom fino alla fondazione di cablex. transfair ha parlato con lui del suo lavoro, del Covid-19 e delle ulteriori sfide della categoria.

Caro Danilo, prima di entrare nell'argomento, raccontaci un po' di te.

Salve a tutte le lettrici ed i lettori nonché ai membri di transfair. Mi chiamo Danilo Ravelli, sono felicemente sposato da 30 anni, con 3 figli di 15, 24 e 28 anni. Abito nel soleggiato e ridente paese di Cadenazzo, tra Bellinzona e Locarno. I miei hobby sono molto semplici, mi piace camminare e fare delle passeggiate, e pedalare con tranquillità godendomi il panorama. Sono iscritto al sindacato transfair dal 2017.

A livello lavorativo, sei attivo in cablex.

Da quanti anni?

Lavoro da ben 30 anni prima in PTT, sigla che sta per Poste, telefoni e telegrafi, poi, dopo l'infelice ristrutturazione, con Swisscom e sempre con Cablex, che quest'anno compie 20 anni.

Come mai «infelice» ristrutturazione?

Quale elemento ritieni che manchi maggiormente oggi a Cablex o Swisscom che avevano una volta le PTT?

Questa privatizzazione ha portato ad una forte perdita di personale, e dal mio punto di vista l'entità PTT, siccome raggruppava diversi settori, era anche più forte.

Sei molto impegnato, anche come rappresentante del personale di cablex. Da quanti anni sei nella rappresentanza del personale? Cosa porti avanti in questo ruolo?

Praticamente da sempre. Grazie a questo ruolo posso raccogliere i sentimenti e le impressioni dei miei colleghi, e riportarle a chi di dovere per trovare delle soluzioni. A volte un intervento mirato e puntuale aiuta ad evitare che un problema diventi tale. A volte si tratta solo di incomprensioni e piccoli accorgimenti, altre volte è importante anche l'intervento del sindacato e non solo del rappresentante del personale. Per questo motivo, oltre a svolgere questa funzione, sono anche attivo a livello di comitato della sezione Comunicazione di transfair in Ticino, dove da qualche anno ricopro pure la funzione di presidente. Sono contento di questi ruoli, perché mi permettono di aiutare concretamente i miei colleghi.

MOLTE PERSONE NON SI RENDONO CONTO DI QUALI DIFFICOLTÀ DEVONO AFFRONTARE I DIPENDENTI CHE LAVORANO ALL'ESTERNO.

Da più di un anno il Coronavirus è diventato parte integrante della nostra vita. Cosa è cambiato in questo anno di pandemia nella tua attività ed in qualità di rappresentante del personale?

A dire il vero non è cambiato quasi nulla; tutti lavoriamo quasi come sempre. L'unica differenza è che abbiamo dovuto inserire nuove misure di protezione che osserviamo scrupolosamente, come anche il distanziamento sociale. Sicuramente è cambiato il modo di comunicare e riunirci: le nostre riunioni sono per la maggior parte delle volte in videoconferenza, una modalità che personalmente non apprezzo per niente.

Preferisco trovarmi di persona, guardare fisicamente in faccia il mio interlocutore, e non solo attraverso un video. Ma ormai, siamo tutti sulla stessa barca, e dobbiamo fare di necessità virtù. In qualche modo, se non vogliamo restare bloccati, dobbiamo lavorare con queste nuove modalità, sperando di poter tornare presto ad una nuova/vecchia normalità, nella quale ci si possa tornare ad incontrare fisicamente e non solo virtualmente.

Come rappresentante del personale sei una persona di riferimento diretta. Quali sono stati i maggiori problemi da affrontare e che ti hanno riportato i collaboratori?

Ci sono diverse problematiche che dobbiamo affrontare quotidianamente, e per le quali intervengo come rappresentante del personale, oppure riporto a transfair in modo che questo possa intervenire in qualità di partner sociale.

Ultimamente i problemi da affrontare sono impellenti e riguardano soprattutto aspetti concreti e pratici, che però incidono sulla quotidianità in maniera non indifferente, soprattutto durante il recente periodo invernale. Il fatto che tutti i bar ed i ristoranti siano chiusi ha un impatto negativo molto importante. Siamo sempre fuori, al freddo, non abbiamo un posto dove andare a mangiare, dove scaldare il nostro pranzo anche se lo portiamo da casa. Le pause sono quindi sempre all'esterno, non c'è modo di "staccare" come normalmente si poteva fare prima. In alcune circostanze non è nemmeno da sottovalutare la mancanza di servizi igienici. Chi lavora in ufficio forse non si rende conto delle difficoltà pratiche e concrete che devono affrontare i collaboratori attivi all'esterno.

A prescindere dal Coronavirus, quali sono le principali sfide future?

Per avere un futuro è necessario impegnarsi in questo presente. Dobbiamo lavorare bene in quanto la concorrenza diventa sempre più spietata ed agguerrita. Aiutare l'azienda a restare concorrenziale è di fondamentale importanza, ed ogni singolo collaboratore gioca un ruolo fondamentale per raggiungere questo obiettivo.

Quali sono i tuoi desideri/le tue speranze per il futuro?

Desidero un futuro nel quale possiamo tornare a riunirci, e passare del tempo sia dentro che fuori all'aperto, con famigliari ed amici. Godendoci il nostro territorio, la nostra natura ed i nostri affetti.

Liberi da restrizioni, e con un mercato del lavoro in ripresa, che possa dare a tutti un lavoro dignitoso e soddisfacente. E naturalmente, sempre a fianco di transfair, il partner affidabile nel mondo del lavoro!

A proposito di transfair, sei diventato membro nel 2017. Perché hai deciso di aderire a transfair? Qual è il motivo che ti ha convinto che fosse la cosa giusta da fare?

È stata Nadia Ghisolfi a convincermi dei buoni ideali del sindacato. Sono contento di avere il sindacato al mio fianco quando si tratta di sostenere in modo concreto il personale. In caso di problemi, so a chi rivolgermi e ho la certezza di poter contare sempre sull'aiuto di transfair.

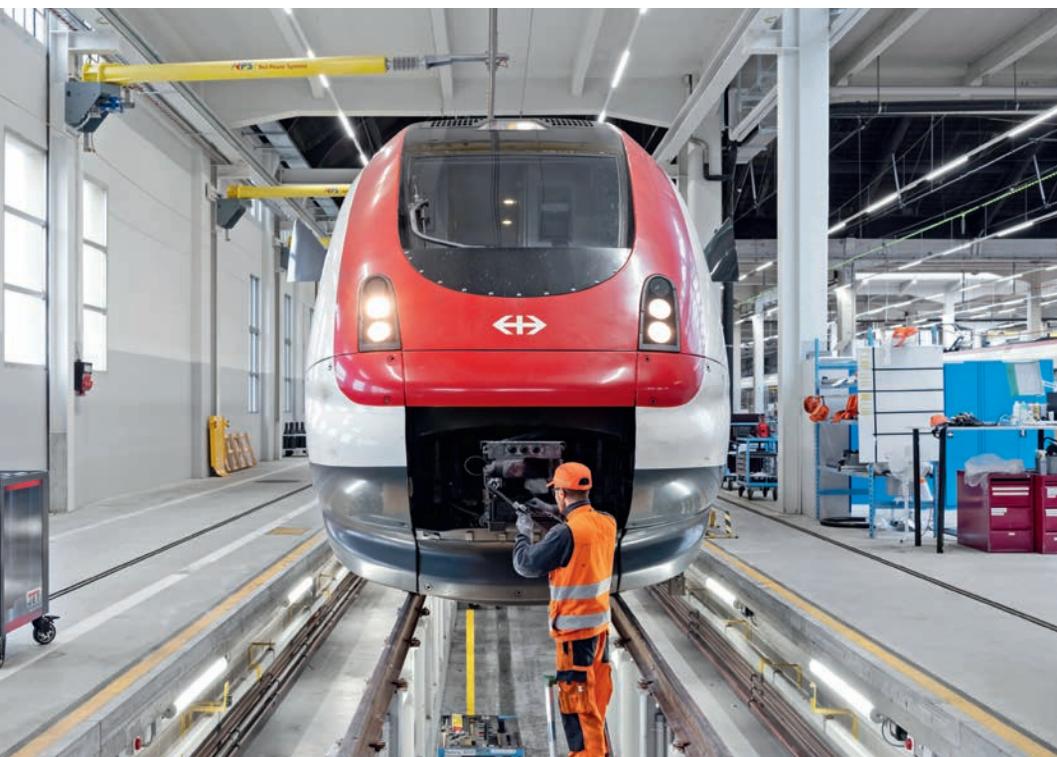


OFFICINE

LE FFS INVESTONO IN MODERNE OFFICINE

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

LA MANUTENZIONE E LE RIPARAZIONI DEI VEICOLI SONO COMPITI CHIAVE.



L'importanza di una manutenzione affidabile dei treni, soprattutto nel traffico viaggiatori, aumenta non solo, ma anche in relazione ai risultati emersi nel programma «Sicuro!». Tuttavia, anche i vagoni e i componenti dei veicoli dell'infrastruttura e del traffico merci necessitano di una divisione di manutenzione professionale. Le FFS investono pertanto in nuove officine in Ticino e nella Svizzera romanda.

Modernizzazione rallegrante

Con il nuovo stabilimento previsto a Castione e la sostituzione pianificata delle attuali officine di Yverdon nel Canton Vaud, le FFS prendono in mano la futura manuten-

zione dei loro veicoli, affrontando così la concorrenza in questo mercato. Svolgere questi compiti all'interno dell'azienda contribuisce in modo essenziale a un esercizio ferroviario stabile e puntuale. La configurazione delle nuove officine è quindi di grande importanza strategica per le FFS. Un lato della medaglia è avere a disposizione spazio a sufficienza per la manutenzione di nuove composizioni di treno e per altre attività.

L'altro lato riguarda invece la tempestiva preparazione dei collaboratori: per i compiti e i processi devono essere continuamente formati e aggiornati. transfair si dice fondamentalmente soddisfatto dello sviluppo delle officine FFS. Tuttavia, le richiama anche al loro dovere, ossia preparare per bene il proprio personale.

Previsioni trasparenti

L'orientamento delle future officine dipende dai tipi di veicoli sui quali va effettuata la manutenzione e la riparazione. A transfair sono giunte domande soprattutto per quanto riguarda l'imminente fase di trasformazione e la successiva fase d'esercizio a partire dal 2026 a Castione. Ai collaboratori manca una visione d'insieme trasparente dei prossimi anni: quali prodotti, quante ore di lavoro e quanti collaboratori sono previsti effettivamente?

La graduale acquisizione di lavori di manutenzione dei treni Astoro (ETR 610/RABe503) di Alstom sostiene la strategia dell'autonomia. Parallelamente a questo sviluppo, le FFS intendono ridurre la manutenzione dei vagoni merci e limitarsi esclusivamente alla preparazione dei componenti. Per transfair la pianificazione non è ancora comprensibile, motivo per cui sono necessari ulteriori chiarimenti da parte della direzione delle officine. A tempo debito, sarà importante avere una visione chiara anche per quanto riguarda le nuove officine nella Svizzera romanda.

Lo sviluppo del personale passa in primo piano

Nelle officine, le FFS hanno bisogno già oggi di collaboratori che dispongono di un grande know-how. Il fabbisogno di personale tecnico qualificato continuerà ad aumentare anche nel processo di modernizzazione. Grazie a una buona pianificazione del personale e della formazione e al coinvolgimento di collaboratori temporanei, nei prossimi anni le FFS saranno in grado di mantenere e creare posti di lavoro di alta qualità.

THURBO

IL COMITATO AZIENDALE SI PRESENTA

TESTO: WERNER RÜEGG,
SECRETARIO REGIONALE DELLA REGIONE EST

DISPONIBILITÀ AD ASCOLTARE TUTTI I COLLABORATORI DI THURBO.

Visto l'aumento del numero di associati negli ultimi anni e le imminenti negoziazioni CCL, quattro membri hanno accettato di formare un comitato aziendale di transfair all'interno di Thurbo.

transfair si rallegra di questo importante sostegno. Grazie al comitato aziendale, il sindacato potrà affrontare attivamente i prossimi impegni, come ad esempio le imminenti trattative CCL con focus su un «nuovo o adeguato sistema salariale», così come le altre difficoltà di Thurbo dovute all'attuale pandemia di Coronavirus.

Inoltre, potranno essere intensificati anche i contatti con gli attuali membri di Thurbo. In futuro, il flusso di informazioni sarà più diretto e rapido.

Il comitato aziendale è pronto sui blocchi di partenza

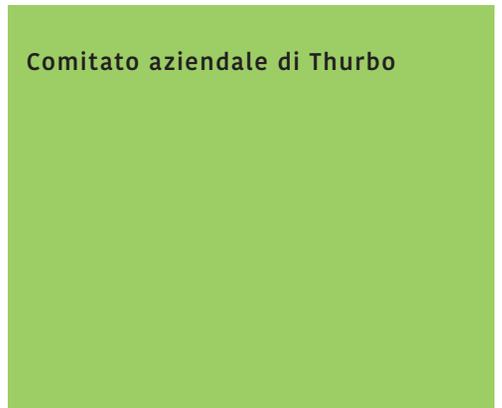
Prima che un team possa svilupparsi completamente, deve prima di tutto trovarsi e chiarire i parametri di collaborazione. Anche se non sono ancora stati chiariti tutti i dettagli, il comitato aziendale è pronto sui blocchi di partenza e in occasione di un primo colloquio ha già fissato le seguenti priorità e finalità:

- essere il primo punto di riferimento per i membri;
- sostenere la delegazione di transfair durante le negoziazioni CCL;
- sostenere il reclutamento di nuovi membri;
- migliorare la comunicazione.

Alla base di un lavoro di qualità vi è lo scambio con i membri. Al comitato aziendale sta pertanto a cuore intensificare e cu-



STEFFEN KEMPEL



RENÉ ROHR



RENÉ BÜRGE



ANDREAS PFAFF

rare i rapporti con gli associati di transfair. I quattro membri del comitato aziendale di Thurbo rimangono a disposizione per input, richieste o domande di qualsiasi tipo.

ILR

CONSIDERARE LE IMPRESE DI TRASPORTO

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI



In diversi settori ferroviari e delle imprese di autobus il personale è rimasto in parte senza lavoro a causa delle offerte limitate e del massiccio calo del numero di viaggiatori. Sebbene la maggior parte di queste aziende abbia continuato a pagare il 100 per cento del salario, molte di esse hanno dovuto ingoiare una pillola amara. Mentre i datori di lavoro che operano in altri settori hanno diritto alle indennità per lavoro ridotto, a quelli dei trasporti pubblici viene spesso a mancare il sostegno finanziario.

Chi paga deve aver diritto alle prestazioni

Fondamentalmente, vale la stessa cosa per tutte le assicurazioni: chi paga i premi è assicurato e in caso di sinistro riceve un sostegno finanziario. A quanto pare questo non vale per l'indennità per lavoro ridotto.

transfair si impegna da tempo affinché tutte le imprese di trasporto, indipendentemente dalla loro forma giuridica, ottengano il di-

ritto alle indennità per lavoro ridotto (ILR). È una questione di parità di trattamento di tutti i fornitori di prestazioni di trasporto: i datori di lavoro e i lavoratori versano diligentemente i propri contributi all'assicurazione contro la disoccupazione, la quale eroga le ILR. Per le imprese di trasporto pubblico l'attuale situazione ILR è un enorme mosaico, influenzato non da ultimo anche dagli uffici del lavoro cantonali. In alcuni Cantoni sono state concesse ILR alle ferrovie, in altri invece no. I criteri per ottenere ILR sono più vari e contraddittori che mai: alcune compagnie ferroviarie percepiscono ILR per il traffico regionale sovvenzionato, altre invece no.

La SECO pone ostacoli

La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) continua tuttavia a ribadire che queste aziende non hanno diritto alle indennità, in quanto in caso di prospettive economiche negative non sono minacciate da licenziamenti immediati o rischi legati all'esercizio o al fallimento. Questo è anche il motivo per cui alle FFS e alla Posta sono state negate le indennità.

Secondo transfair, entrambe le aziende corrono rischi e di per sé non dovrebbero essere escluse: i programmi di risparmio e le riorganizzazioni sono due misure dirette adottate a causa della situazione finanziaria precaria. Diversamente da quanto affermato, le perdite di posti di lavoro non possono essere escluse di per sé. Il sostegno finanziario della Confederazione e dei Cantoni previsto dalla legge COVID-19, di durata determinata, permetterà sicuramente di coprire alcune perdite di fatturato, ma di certo non tutte.

Lo sviluppo del personale è a rischio

Presso le FFS, ad esempio, non vengono coperti i guasti nel traffico a lunga distanza, il quale, tra l'altro, è il motivo principale per le ingenti perdite annue presso le FFS. Le Ferrovie federali garantiscono la loro liquidità tramite prestiti federali fruttiferi e rimborsabili. L'onere finanziario graverà per anni sull'impresa e prima o dopo potrebbe avere un impatto negativo anche sullo sviluppo del personale e delle imprese sotto forma di programmi di risparmio.

TUTTE LE IMPRESE DI TRASPORTO VERSANO CONTRIBUTI ALL'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE, MA NON TUTTE BENEFICIANO DELLE PRESTAZIONI. È INACCETTABILE!

Un altro esempio è FFS Cargo: solo dopo un'ardua lotta, l'azienda ha ottenuto in parte ILR. E questo solo perché non riceve più sovvenzioni dalla Confederazione.

AutoPostale, invece, non ottiene indennità per lavoro ridotto, ma libererà delle riserve. Anche per questa impresa le ILR rappresenterebbero un contributo apprezzato.

Per transfair è incomprensibile il fatto che per le dimostrate soppressioni di treni nel traffico a lunga distanza o per qualsiasi altro tipo di trasporto su tutto il territorio nazionale non vengono concesse ILR. Per lo meno sarebbe stato un contributo giustificato per garantire la liquidità di queste imprese.

transfair chiede una procedura non discriminatoria

Di recente il capo del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC) ha posto una domanda centrale: perché le imprese di trasporto pubblico dovrebbero pagare per intero i loro contributi all'assicurazione contro la disoccupazione se poi alla fine non hanno diritto alle ILR?



Una domanda valida, sulla quale transfair ha assunto una posizione chiara e sulla base della quale ha chiesto al Consiglio federale tramite un'interpellanza parlamentare presentata dalla sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin tra l'altro quanto segue:

- perché il Consiglio federale non dispone di una direttiva uniforme valida per le imprese di trasporto pubblico in relazione alla concessione di ILR?
- come spiega il Consiglio federale il fatto che non tutte le imprese di trasporto pubblico beneficiano di ILR, quando invece tutte queste aziende, ossia datori e lavoratori, versano contributi all'assicurazione contro la disoccupazione?

Nella sua risposta il Consiglio federale rimane purtroppo fermo sulla posizione della SECO: senza il rischio diretto di perdita di posti di lavoro non c'è diritto alle ILR. Il Consiglio federale afferma inoltre che la prassi amministrativa è chiara e che negli ultimi anni è stata ripetutamente giudicata corretta dalla giurisprudenza. Questa risposta dimostra che ci sono tuttora differenze tra il DATEC e il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR, al quale appartiene anche la SECO) nella concezione e nell'orientamento delle ILR.

transfair non molla su questo argomento di fondamentale importanza. Il sindacato fa un passo oltre e risolve l'argomento tramite una mozione, con la quale Greta Gysin incarica il Consiglio federale di modificare la legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione in modo tale che il processo per la concessione delle ILR sia applicato in maniera uniforme e non discriminatoria a tutte le imprese di trasporto, indipendentemente dalla loro forma giuridica e dal tipo di trasporto.

COMMENTO

Bruno Zeller
Responsabile categoria
Trasporti pubblici



A seguire...

Tutti i datori di lavoro e i lavoratori delle imprese di trasporto pubblico sono sottoposti alla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione e versano i contributi. Ma non tutti coloro che pagano, ottengono un aiuto. transfair non vede una logica dietro a tutto questo. Servono correttivi!

Già ad aprile 2020, transfair aveva chiesto con una lettera indirizzata a Simonetta Sommaruga che il DATEC e il DEFR chiarissero le direttive sulle ILR per le imprese che operano nel settore dei trasporti pubblici. Il sindacato si dice deluso della mancanza di coerenza in questi dipartimenti. Senza dubbio, in situazioni straordinarie i mezzi finanziari destinati alle ILR erogati dalla cassa di assicurazione contro la disoccupazione sono adatti per mettere a disposizione delle imprese di trasporto una certa liquidità. In tal modo queste aziende sarebbero meno dipendenti dai fondi federali.

Nella sua risposta, la presidente della Confederazione aveva affermato che la situazione attuale non è di certo nel senso da lei auspicato. transfair continua la sua battaglia politica e durante la sessione primaverile ha presentato una mozione, con cui chiede che il diritto alle indennità per lavoro ridotto sia sancito dalla legge per tutte le imprese di trasporto pubblico.

RIAVVIO

NEGOZIAZIONI CCL CON AUTO- POSTALE

TESTO: URS JUNGEN,
RESPONSABILE REGIONE EST

L'OBIETTIVO: UN NUOVO CCL DAL 1° GENNAIO 2022.



All'inizio di febbraio 2021, si sono incontrati una prima volta – a causa della pandemia in digitale – i rappresentanti di transfair, syndicom e AutoPostale per elaborare un nuovo CCL AutoPostale più attrattivo e moderno. I partner sociali hanno un obiettivo ambizioso e impegnativo: l'entrata in vigore del nuovo CCL il 1° gennaio 2022.

Riavvio con procedura adeguata

Dopo le negoziazioni fallite nell'autunno 2020, di recente i partner sociali hanno intrapreso un nuovo tentativo, sfruttando le conoscenze acquisite e il lavoro preliminare svolto durante le ultime trattative e adeguando il processo. I diversi nuovi e vecchi temi sono stati suddivisi in diverse categorie. Sulla base di queste categorie sono stati costituiti tre gruppi di lavoro, in cui si è iniziato a cercare congiuntamente delle soluzioni. transfair è

rappresentato in tutti e tre i gruppi di lavoro con membri del comitato aziendale o collaboratori del sindacato. Questo gli permette di presentare direttamente le richieste dei suoi membri.

Il focus principale rimane lo stesso

Le richieste principali di transfair rimangono essenzialmente invariate. Molti punti relativi all'impresa nonché l'accordo concernente la legge sulla durata del lavoro devono essere migliorati o una volta per tutte regolamentati a favore dei lavoratori. Una migliore pianificazione degli incarichi per il personale interessato, con il minor numero possibile di adattamenti, anche nelle regioni turistiche, deve rafforzare ulteriormente la conciliabilità tra lavoro e famiglia e gli altri impegni.

Inoltre, si tratterà di esaminare insieme quali valide innovazioni del CCL Posta CH SA, in vigore dal 1° gennaio 2021, potranno essere adottate e quali dovranno essere

adattate per soddisfare le esigenze dei collaboratori di AutoPostale e degli imprenditori di AutoPostale e le disposizioni legali.

Personale motivato come chiave del successo

transfair è convinto che grazie a questa nuova partenza i partner sociali saranno in grado di trovare insieme una soluzione lungimirante che offre reali prospettive sia ai lavoratori che ai datori di lavoro.

La popolazione e la politica auspicano e hanno bisogno di un trasporto pubblico di qualità ed efficiente, anche dopo la fine della pandemia. AutoPostale, come gestore di sistema della strada, contribuisce in modo essenziale al servizio universale. L'azienda stessa e gli imprenditori di AutoPostale necessitano di personale qualificato e motivato, il quale si trova, tra l'altro, offrendo condizioni di lavoro attrattive, moderne, sociali e di buona qualità.

SALARIO

NEGOZIAZIONI FALLITE CON LA POSTA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

LA POSTA DEVE REMUNERARE ADEGUATAMENTE IL LAVORO DI QUALITÀ.

Dopo essersi rivolte alla Commissione speciale del gruppo, le parti sociali hanno tentato di accordarsi nel quadro di sei tornate negoziali, tuttavia senza successo. A seguito di questi lunghi ed estenuanti tentativi di negoziazione, ora la palla passa nelle mani della commissione di conciliazione, a cui spetterà decidere sulle misure salariali del personale di Posta CH, PostFinance e AutoPostale.

La Posta si era fermata a un'offerta minima e anche il Consiglio d'amministrazione aveva rifiutato possibili soluzioni di compromesso, malgrado transfair si fosse ampiamente allontanato dalla sua rivendicazione iniziale. Visto che il personale ha meritato un segno di apprezzamento finanziario, ora le parti sociali si rivolgeranno all'istanza superiore, ossia alla commissione paritetica di conciliazione (CPC).

Un buon salario per un buon lavoro

Chi lavora bene ha il diritto di percepire un buon stipendio. Chi eccelle deve ottenere una ricompensa aggiuntiva. Il concetto di salario come lo conosciamo al giorno d'oggi esiste solo dal 19° secolo. Prima c'era la servitù: questo «dominio soave», come principio, non abusava dello stato di dipendenza dal lavoro, ma si impegnava a fornire aiuti in situazioni di emergenza. Questa condizione terminò con la fine della servitù della gleba e l'introduzione del bracciantato nel 19° secolo. Da allora, il salario sta per remunerazione regolare in cambio di un'attività a tempo indeterminato.

Tempo di agire

Tornando al 21° secolo: l'indennità per Coronavirus è dunque un premio ai collaboratori della Posta per le loro eccezionali presta-

zioni durante la pandemia, senza le quali non sarebbe stato possibile garantire il servizio pubblico. Tuttavia, lo stipendio è molto di più di una semplice remunerazione per il lavoro svolto: stimola e motiva anche. transfair è consapevole del fatto che la Posta attualmente si trova in una difficile situazione a livello economico. Ciononostante, i servizi senza eguali forniti dai collaboratori del gigante giallo devono essere ricompensati a livello finanziario – il solo applauso non basta. Il sindacato insiste sul fatto che il riconoscimento e la gratitudine per i risultati ottenuti devono riflettersi anche a livello finanziario. Ci sono buone possibilità che la commissione di conciliazione arrivi a un risultato accettabile e più vantaggioso rispetto all'offerta minima della Posta.

Le prossime fasi

La CPC, presieduta dalla Prof. Dr. Corinne Widmer Lüchinger dell'Università di Basilea, esaminerà le richieste delle due parti contraenti e presenterà una proposta all'attenzione delle parti sociali. La CPC è costituita in aggiunta da due rappresentanti dei lavoratori, Adrian Wüthrich, presidente della federazione mantello Travail.Suisse, e da Paul Rechsteiner, rappresentante della federazione mantello USS, nonché dai rappresentanti dei datori di lavoro Adrian Von Kaenel, avvocato specializzato in diritto del lavoro, e Roland A. Müller, Unione svizzera degli imprenditori.



PREVEDERE

LA POSTA TI OFFRE SOSTEGNO

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

A metà mese sei già a corto di soldi? Hai difficoltà finanziarie? In questo caso, la Posta può aiutarti con la sua nuova offerta previdenziale del Fondo del personale della Posta.

Per molti collaboratori la pianificazione finanziaria e previdenziale è un tema relativamente astratto. Astratto lo rimane fino a quando non si ottengono le informazioni necessarie in forma comprensibile o non si sa dove andarle a cercare. In questi casi è molto utile il Fondo del personale della Posta. Su www.personalfondspost.ch troverai l'intera gamma di servizi.

Tutti noi desideriamo vivere oggi, come anche durante la nostra vecchiaia, senza preoccupazioni finanziarie e senza dipendere dalle prestazioni complementari. Il Fondo del personale della Posta fornisce un gran numero di servizi per la pianificazione finanziaria, del budget e della previdenza sviluppati in collaborazione con la Posta. Tra questi figurano corsi di consulenza per persone

indebitate, strumenti online, come il nuovo e-learning sul sistema svizzero dei tre pilastri, nonché una lista di diversi fornitori di servizi di consulenza a cui ci si può rivolgere in caso di bisogno.

transfair ti invita a sfruttare queste possibilità!

SUSSIDIO

LA POSTA SOSTIENE LA CUSTODIA DI BAMBINI

TESTO: URS JÜNGEN,
RESPONSABILE REGIONE EST

Hai figli nati nel 2010 o dopo che vengono accuditi al di fuori della sfera familiare? transfair ha negoziato con la Posta un sostegno finanziario per te a questo scopo. Esercita ora il tuo diritto!



Per promuovere la conciliabilità tra professione e famiglia, la Posta svizzera offre ai propri collaboratori un sostegno finanziario alla custodia di bambini complementare alla famiglia. Questo è quanto transfair ha negoziato con il gigante giallo qualche anno fa. I collaboratori della Posta che soddisfano i seguenti criteri hanno diritto al sostegno finanziario:

- tasso d'impiego minimo del 20 per cento;
- figli di età inferiore a 10 anni;
- figli che vivono nella stessa economia domestica del richiedente;
- nel caso delle coppie, tasso d'occupazione di almeno il 20 per cento per entrambi i genitori.

La domanda deve essere inoltrata entro il 30 giugno 2021. Ulteriori informazioni e tutti i documenti necessari sono disponibili sul sito web di transfair.



SCANSIONA ORA IL CODICE QR
E FAI VALERE IL TUO DIRITTO.

PIANO

LA POSTA DEVE ASSOLUTAMENTE INTERVENIRE

TESTO: URS JUNGEN,
RESPONSABILE REGIONE EST

L'ESIGENZA DEL PERSONALE DI GIORNI DI BLOCCO FISSI È ENORME.



Dal 1° gennaio 2021 è in vigore il nuovo CCL che, grazie a transfair, per i collaboratori con un piano di impiego e un tasso d'occupazione inferiore al 90 per cento prevede il diritto di definire giorni di blocco fissi. L'attuazione era prevista a partire da gennaio. Sulla base di alcune reazioni, transfair ha lanciato un sondaggio online ad ampio raggio, i cui risultati sono evidenti: la Posta deve recuperare terreno e rispettare il CCL!

I giorni di blocco sono un'esigenza reale

Prima di tutto transfair può affermare che per il 75 per cento degli intervistati i giorni di blocco sono una concreta esigenza, in quanto migliorano la conciliabilità tra professione e famiglia o consentono di accet-

tare un'occupazione supplementare. Solo in questo modo è possibile pianificare le diverse necessità.

La comunicazione va migliorata

transfair vede una chiara opportunità di miglioramento nella comunicazione. Solo il 40 per cento degli interpellati dichiara di essere stato informato dai superiori sulla possibilità dei giorni di blocco. Dato che più del 60 per cento degli intervistati non era stato avvertito, in questo caso la Posta deve assolutamente intervenire. Inoltre, sarà importante appurare se i dipendenti non erano stati informati per via dell'applicazione poco chiara. O i superiori hanno voluto evitare possibili discussioni e il lavoro che ne consegue, perché finora tutto funzionava anche senza?

I giorni di blocco fissi fanno ormai parte della quotidianità?

Il 65 per cento degli intervistati non ha potuto fissare giorni di blocco. La maggior parte di questi non aveva ricevuto informazioni al riguardo o non ne aveva bisogno oppure non era stato adeguatamente informato. Per il 70 per cento delle persone con giorni di blocco non c'è stata alcuna consultazione preventiva all'interno del team - nonostante secondo il CCL questi giorni debbano essere stabiliti di reciproco accordo tra i collaboratori.

Il grado di soddisfazione con i giorni di blocco si attesta a un valore di 4,31 punti (su un massimo di 5 punti). Il fatto che l'80 per cento degli interpellati sia soddisfatto dei giorni fissi, dimostra l'importanza di questa misura.

La Posta deve rafforzare l'attuazione

Per transfair il risultato più importante è che esiste una chiara necessità di giorni di blocco fissi e che la maggior parte dei collaboratori, che hanno potuto stabilirli, sono estremamente soddisfatti della loro soluzione. Nell'attuazione la Posta deve migliorare ancora molte cose. transfair chiede trasparenza e comunicazione a livello dei team su come gestire i giorni di blocco, i quali devono essere stabiliti nel team, come definito nel CCL. Se questo non avviene, c'è il pericolo di favoritismi e astio e la chance di trovare una soluzione si riduce. transfair provvederà a presentare le valutazioni dettagliate delle singole unità agli organi competenti.



PER L'ANALISI DETTAGLIATA,
SCANSIONA IL CODICE QR.

INSIEME

ELEZIONI CONSIGLIO DI FONDAZIONE CP POSTA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

transfair È PRONTO SUI BLOCCHI DI PARTENZA.



transfair aveva invitato i suoi associati a mettersi in contatto con lui per una candidatura al Consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta. transfair è lieto che alla fine di marzo diverse persone, sia uomini che donne, provenienti da diversi settori si siano fatte avanti per le elezioni che si svolgeranno nell'autunno del 2021.

L'obiettivo è quello di garantire un equilibrio tra gli interessi delle donne e quelli degli uomini attraverso una rappresentanza proporzionata nel Consiglio di fondazione. Per questo motivo, transfair è lieto di presentarsi con una lista completa di cinque candidati debitamente rappresentativa per diversità, età e sesso.

In piena fase di preparazione

La bassa partecipazione alle elezioni del 2017 ha spinto transfair ad avviare con anticipo i preparativi e a informare in maniera più completa e regolare i propri membri. Dopo tutto, si tratta di una carica impegnativa e di grande responsabilità. Allora la partecipazione alle elezioni era solo del 17 per cento. Degli oltre 43000 aventi diritto di voto, solo 7681 avevano ritornato le loro schede elettorali. Di queste 806 erano nulle.

Affinché la votazione porti al successo auspicato da transfair, ogni singolo voto è decisivo. L'ideale sarebbe la consegna della lista elettorale invariata di transfair. Per garantire che gli aventi diritto al voto non si dimentichino di inoltrare le schede elettorali, transfair tiene costantemente informati i suoi membri sugli ultimi sviluppi e sulle sue attività. Inoltre, il sindacato accompagna da vicino i suoi candidati. Insieme riusciremo a mobilitare ancora di più i nostri associati.

Quali sono i prossimi passi?

Già a metà marzo, transfair si è registrato ufficialmente come organizzazione. La selezione dei candidati per la lista da cinque di transfair sarà effettuata dall'organo elettorale il 20 aprile 2021. Fino ad allora, i candidati dovranno preparare un dossier con un curriculum vitae aggiornato, scrivere una lettera di motivazione, procurarsi un estratto del registro delle esecuzioni e uno del casellario giudiziale nonché fare una foto. Le candidature complete dovranno essere inoltrate entro l'11 giugno 2021. Successivamente, l'ufficio elettorale procederà alla verifica formale dei dossier. Le elezioni avranno luogo in autunno 2021. Fino ad allora transfair avrà ancora molto da fare.

NEL 2021 SONO PREVISTE IMPORTANTI MODIFICHE LEGALI NEL CODICE DELLE OBBLIGAZIONI. I SUDDETTI ADEGUAMENTI DISCIPLINANO IL RISPETTIVO DIRITTO MINIMO, A PRESCINDERE DA QUANTO STABILITO NEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO O NEL CONTRATTO AZIENDALE DI LAVORO.



TESTO: URS JUNGEN,
RESPONSABILE REGIONE EST

PROGRESSI LEGALI NELLA CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E FAMILIARE

Dal 1° gennaio 2021, i lavoratori hanno diritto a 10 giorni di congedo retribuito all'anno per l'assistenza di un congiunto ammalato (art. 329g CO). Questa regolamentazione si applica a tutti i famigliari, indipendentemente dal fatto che vivano nella stessa economia domestica o meno. Vale pertanto anche per le cure prestate a genitori, fratelli o sorelle.

Il 1° luglio 2021 entrerà in vigore un nuovo congedo per la cura di un figlio che presenta gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio (art. 329h CO). Nel caso in cui sussista un diritto a una indennità di assistenza, questa persona potrà addirittura beneficiare di un congedo di assistenza retribuito fino a 14 settimane. Questo diritto è sancito dalla legge sulle indennità di perdita di guadagno.

Nell'indennità per perdita di guadagno è regolamentato anche il congedo di paternità di 10 giorni, entrato in vigore il 1° gennaio 2021. transfair si era impegnato in prima linea a favore di miglioramenti in questo ambito.

Per qualsiasi domanda o dubbio, gli esperti dei segretariati regionali di transfair rimangono a tua completa disposizione.

Vacanze e tempo libero – Paurosamente a buon mercato.



Valuta Reka: con transfair a prezzo ridotto

I membri ottengono ogni anno CHF 550.– di Valuta Reka con il **10% di sconto**, più spese di spedizione.

Si conceda di più con il suo budget e paghi le vacanze e il tempo libero in Svizzera con la Valuta Reka.
reka.ch

REKA, PER AVERE DI PIÙ.

reka VALUTA

ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

PROSSIMA EDIZIONE

N° 3, 28 giugno 2021

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

10 maggio 2021

TUTTE LE CATEGORIE

transfair

Avventura estate 2021

Domenica, 11 luglio 2021

transfair ti invita a un'esperienza adrenalinica in parapendio!

Evento: lancio in parapendio nella zona di fama mondiale di Interlaken

Luogo d'incontro: Kiosk, stazione di Interlaken Ost, ore 13-13.30

Inizio: stazione di Interlaken Ost, ore 13:30

Fine: stazione di Interlaken, ore 17 circa

Costo: gratuito per i membri di transfair, i non membri pagano 155 CHF

Bene a sapersi:

- posti limitati, evento riservato ai giovani fino ai 35 anni;
- volo in tandem con professionista, attrezzatura e guida turistica transfair;
- tanto divertimento, pura adrenalina, aperitivo & snack di sopravvivenza;
- spese d'escursione comprese per i membri di transfair;
- incluso: servizio navetta al punto di partenza Beatenberg 1350 m s.l.m.;
- non incluso: viaggio andata-ritorno Interlaken Ost. Foto/filmato del volo in parapendio (12 foto per 32 CHF; 12 foto e filmato di un 1 minuto per 40 CHF);
- nota importante: l'evento avrà luogo solo ed esclusivamente in conformità alle disposizioni della Confederazione in vigore.

Non fartelo sfuggire! I posti sono limitati!

Iscrizione entro il 6 giugno 2021

Philipp Bernhardt, philipp.bernhardt@transfair.ch, M 075 420 36 39.



transfair

ASSEMBLEA DEI DELEGATI 2021

VENERDÌ 20 AGOSTO 2021
DALLE ORE 10 ALLE 17 CIRCA, SAN GALLO

L'ASSEMBLEA DI GIUGNO NON AVRÀ LUOGO. L'INVITO, UNITAMENTE ALL'ORDINE DEL GIORNO E ALLE SCADENZE D'INOLTRO DELLE PROPOSTE, SARÀ INVIATO DIRETTAMENTE AI DELEGATI. LA NUOVA DATA È PROVVISORIA, IN QUANTO LO SVOLGIMENTO DIPENDE DALLA SITUAZIONE DEL CORONAVIRUS.

transfair

INFORMAZIONI RELATIVE AL PERSONALE

transfair è felicissimo di accogliere nel proprio team due donne piene di energia e voglia di fare: **Kerstin Büchel**, responsabile sostituta della categoria Posta/Logistica, e **Giuliana Ambrosio**, responsabile Marketing (sostituta durante il congedo di maternità), dall'inizio di marzo 2021 rafforzano la centrale di Berna. Benvenute nel team di transfair. Il sindacato si rallegra della collaborazione.

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 12. Mai 2021

Treffpunkt um 8.35 Uhr Bahnhof Bern. Wir wandern von Ueberstorf nach St. Antoni; gut 2 Stunden. Ausstieg in Niedermuhren möglich (1 Stunde 15 Minuten). Bern ab 8.50 Uhr, Bern an 14.51 Uhr. Billett: Bern-Ueberstorf/Albligenstrasse und St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

Hinweis Corona/Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr bei:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung am Neuenburgersee

Mittwoch, 16. Juni 2021

Treffpunkt um 8.20 Uhr Bahnhof Bern. Wir wandern von Cheyres nach Estavayer-le-Lac; gut 2 Stunden. Ausstieg in Font möglich (1 Stunde 10 Minuten). Bern ab 8.34 Uhr, Bern an 15.51 Uhr. Billett: Bern-Cheyres (via Freiburg) und Estavayer-le-Lac-Bern (via Freiburg).

Hinweis Corona/Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

POSTA/LOGISTICA COMUNICAZIONE

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Therwil-Biel-Benken

Montag, 3. Mai 2021

Treffpunkt beim Bahnhofflü in Therwil um 13.15 Uhr. Zusammen wandern wir in ca. 90 Minuten nach Biel-Benken ins Restaurant Hayer zum Zvieri. Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant Hayer, Mühleweg 4, 4105 Biel-Benken. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Kaiseraugst-Rheinfelden

Montag, 7. Juni 2021

Wir treffen uns um 13 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Von dort aus fahren wir mit der S1-Bahn um 13.20 Uhr nach Kaiseraugst und wandern von dort aus dem Rhein entlang ca. 1½ Stunden nach Rheinfelden. Nichtwanderer fahren mit der S1-Bahn um 14.50 Uhr ab Bahnhof SBB Basel nach Rheinfelden und gehen direkt ins Restaurant Feldschlössli am Rhein im Zentrum, Marktgasse 36, 4310 Rheinfelden. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

TRASPORTI PUBBLICI

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 19. Mai 2021

Treffpunkt um 6.45 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Basel ab 7.03 Uhr, Flüelen 9.06 Uhr (direkter Zug), Zürich ab 8.05 Uhr, Flüelen an 9.14 Uhr (direkter Zug). Nach der Kaffeepause wandern wir ca. 2 Stunden auf dem Weg der Schweiz nach Sisikon. Wanderstöcke empfohlen. Nichtwanderer nehmen den Zug 11.19 Uhr oder 12.19 Uhr nach Sisikon. Für die Rückfahrt: Sisikon ab 15.14 Uhr, Brunnen an 15.20 Uhr, Umsteigen Brunnen ab 15.55 Uhr, Basel an 17.56 Uhr. Weitere Infos folgen.

Anmeldungen bis 17. März 2021 an:

Sepp Regli, T 061 311 02 96, M 076 566 19 34.

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenausflug nach Romoos

Mittwoch, 9. Juni 2021

Der Ausflug führt uns ins Entlebuch. Wir treffen uns um 7.45 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Basel ab 8.04 Uhr, Luzern an 9.05 Uhr, Zürich ab 8.04 Uhr, Luzern an 8.49 Uhr, Luzern ab 9.16 Uhr, Wolhusen an 9.40 Uhr, ab 9.47 Uhr, Romoos an 10.02 Uhr. Nach dem Kaffeehalt begeben wir uns zur Ausstellung der Köhler mit Info. Um 12.30 Uhr ist im Hotel Kreuz das Mittagessen angesagt. Anschliessend gibt es evtl. eine kleine Rundwanderung. Weitere Informationen an Ort.

Anmeldungen bis 5. Juni 2021 an:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.



Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die diesjährige Jahresversammlung mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

Bitte um Kenntnisnahme.

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

Kategorie Lokpersonal

Reise 2022 nach Graz

22. Mai bis 26. Mai 2022

Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

Auskünfte sind erhältlich bei:

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



transfair

ECCO A VOI I VINCITORI!
A GENNAIO 2021 transfair HA TIRATO A SORTE I VINCITORI DELLA CAMPAGNA DELL'ANNO SCORSO. LA GIOIA PER LA VINCITA È GRANDE, COME DIMOSTRA IL VOLTO DI SUSANNE GÜNTHER. E ANCHE NEL 2021 SONO IN PALIO BELLISSIMI PREMI!



SCANSIONA ORA IL CODICE QR O PARTECIPA SU WWW.TRANSFAIR.CH/VINCERE



IN CONCLUSIONE

IN UN CERTO SENSO, LE RIFORME DELLA PREVIDENZA PER LA VECCHIAIA SONO COME LE DOMENICHE MATTINA IN FAMIGLIA. TUTTI VOGLIONO FARE QUALCOSA INSIEME, MA QUASI TUTTI VOGLIONO UNA COSA DIVERSA: C'È CHI VUOLE GIOCARE A CALCIO, CHI FARE UN GIRO SUL PONY, CHI GODERSI LA NATURA E CHI ANCORA ANDARE IN PISCINA.



THOMAS BAUER, RESPONSABILE DELLE POLITICHE SOCIALI, TRAVAIL.SUISSE

LA RIFORMA SULLA PREVIDENZA PER LA VECCHIAIA NON È UNA GITA DOMENICALE!

È precisamente quanto è successo ai partner sociali durante le negoziazioni sulla riforma della previdenza professionale. Tutte le parti sedute al tavolo delle trattative erano disposte a una riforma, ma ciascuna di loro voleva andare in una direzione diversa. È un po' questa l'analogia con la passeggiata domenicale: la ricerca di un compromesso è stata tutt'altro che una gita domenicale. Troppe erano le divergenze tra i singoli punti di vista e gli interessi.

Alla fine, dopo lunghe ed estenuanti trattative, i partner sociali hanno trovato una soluzione su cui tutti si sono trovati d'accordo. Proprio tutti? No. L'Unione delle arti e dei mestieri ha scelto un'altra strada. Il compromesso non rende nessuno del tutto felice, ma per lo meno spiana la strada a una riforma, garantendo così le rendite a un prezzo accettabile. Per lavoratori con salari bassi e impiegati part-time sono addirittura previsti leggeri miglioramenti. Per molto tempo, la struttura di previdenza professionale ha impedito loro di assicurarsi meglio per la vecchiaia. Finora, sono state soprattutto le donne a essere interessate da queste limitazioni. Un ulteriore vantaggio del compromesso è rappresentato dalla diminuzione dei futuri contributi di risparmio per i lavoratori più anziani. Nel complesso, si tratta di una soluzione accettabile per tutti gli interessati.

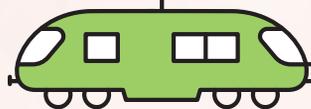
Ora manca solo che il Parlamento si metta d'accordo con tutte le altre parti interessate, senza dimenticare il valore di un compromesso, il quale rappresenta una condizione necessaria per poter proseguire il cammino insieme. Progredire insieme ci dà la fiducia necessaria, di cui anche la previdenza per la vecchiaia ha più che mai bisogno. E adesso è ora di pensare alla gita, la mia famiglia già mi aspetta.



indipendente. coraggioso. personale.

Protetto?
Ovvio.

Assistenza
personale
e giuridica.



Equo?
Sempre.

Uniti per condizioni
di lavoro migliori.



Conveniente?
Certo!

Agevolazioni e formazione
continua gratuita.



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

