

transfa^r

N° 3 settembre 2025

magazine

La rivista per gli associati



Lavorare con ADHD, autismo & co.

Quando il cervello funziona in modo un po' diverso

transfair

Notizie interessanti	04
Neurodivergenze e quotidianità lavorativa	05
Agenda	23

Trasporti pubblici

Il trasporto di merci su rotaia a rischio	08
Canton Zurigo: cessazione del CCL quadro per il trasporto locale	09
La SOB testa treni con assistenza automatica alla guida	10
Servizi igienici e sale per la pausa: inesistenti presso FFS Infrastruttura	11

Amministrazione pubblica

Nuovo accordo di partenariato sociale con il Consiglio dei PF	12
Assemblea di categoria all'insegna della sicurezza	12

ICT

Assemblea di categoria all'insegna della sicurezza	12
Comitato di categoria ICT: a colloquio con Oliver Gilgen	14
Tutti i vantaggi del nuovo CCL IT	16
Shop Swisscom: personale alle prese con stress e pressione alla vendita	17

Posta/Logistica

Cassa pensioni Posta: elezioni del Consiglio di fondazione	18
La Posta pianta in asso fino a 100 dipendenti di RetePostale	19
Sguardo retrospettivo al congresso di categoria a Stans	21
IMS e AutoPostale: miglioramenti grazie ai nuovi CCL	22

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

fino al 30 per cento delle svizzere e degli svizzeri sono neurodivergenti. Spiegato in modo semplice: il loro cervello funziona diversamente da quello della maggior parte delle altre persone. O in modo un po' più complicato: si muovono in uno spettro che spazia dall'ADHD, passando per l'autismo, fino alla discalculia e ai problemi di lettura e scrittura.

transfair ritiene che il 30 per cento sia una percentuale piuttosto alta, eppure il nostro mondo del lavoro è orientato soprattutto verso la maggioranza delle persone, quelle neurotipiche. Le collaboratrici e i collaboratori che non corrispondono alla norma sociale spesso incontrano difficoltà. transfair si impegna a favore delle pari opportunità e si domanda: cosa possono fare i datori di lavoro per integrare meglio le persone neurodivergenti? E a che punto è il servizio pubblico? Tutte le risposte a partire dalla pagina 5.

Ma transfair non rivendica solo potenziamenti, lotta anche contro i tagli, ad esempio nel trasporto di merci su rotaia. Gli attuali sviluppi sono preoccupanti: le offerte vengono precipitosamente ridotte e presso FFS Cargo si tagliano a più non posso i posti di lavoro. transfair continua a battersi per il trasporto di merci su rotaia e contro la perdita di impieghi. Per saperne di più, vai alla pagina 8.

Anche presso RetePostale transfair si oppone ai licenziamenti. Il gestore degli uffici postali svizzeri vuole licenziare fino a 100 collaboratrici e collaboratori dell'amministrazione. Ciò che sconvolge maggiormente, però, è che al contempo intende creare nuovi posti di lavoro. transfair chiede che il personale esistente sia formato e istruito anziché licenziato. Tutti i dettagli a partire dalla pagina 19.

Buona lettura!

Manuel Murer

Direttore di transfair



Notizie interessanti

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

Posta/Logistica

Aumenti per le persone in formazione di Posta CH

transfair negozia ogni anno con la Posta i salari del personale. Ne fanno eccezione gli stipendi delle apprendiste e degli apprendisti che vengono regolarmente rivisti dalla Posta stessa. L'ultimo aumento salariale per le persone in formazione risale al 2021. transfair ha pertanto insistito per un adeguamento. Finalmente quest'anno è arrivato il momento tanto atteso: gli stipendi delle apprendiste e degli apprendisti di Posta CH sono stati aumentati. A partire dal 1° agosto 2025 sono entrate in vigore le seguenti mensilità minime:

- Pretirocinio (d'integrazione): 550 CHF (finora 500 CHF)
- 1° anno: 800 CHF (finora 730 CHF)
- 2° anno: 1000 CHF (finora 900 CHF)
- 3° anno: 1350 CHF (finora 1200 CHF)
- 4° anno: 1700 CHF (finora 1600 CHF)

Rettifica

Nel nostro rapporto annuale «profilo» abbiamo scritto che, nel quadro del nuovo CCL, la Posta negozia per la prima volta con i partner sociali i salari minimi delle persone in formazione. Corretto è invece affermare che questi salari d'ora in poi saranno definiti nel CCL. La Posta dovrà rivederli almeno con cadenza triennale e, se necessario, adeguarli dopo aver consultato i partner sociali.

Trasporti pubblici

Negoziazioni con le FFS

Una volta terminata la pausa estiva, proseguiranno le trattative per definire le Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) per il personale di locomotiva, assistenza clienti, pulizia e manovra delle FFS. Mentre per il personale di pulizia e di manovra sono state trovate alcune soluzioni, per quello di locomotiva e assistenza ai clienti le trattative si stanno rivelando un po' più difficili. La conclusione dei negoziati, compresi i regolamenti sulla nuova filosofia di assegnazione dei servizi, è prevista per l'autunno 2025. Contemporaneamente con le negoziazioni BAR, i sindacati hanno avviato trattative CCL con le FFS sulle indennità e sui salari minimi. Ti informeremo su entrambi i temi tramite newsletter a seconda dell'andamento dei negoziati.

ICT

Sondaggio sul CCL di Swisscom: le prossime fasi

L'elevata partecipazione al sondaggio sul contratto collettivo di lavoro (CCL) di Swisscom lo dimostra chiaramente: le condizioni di lavoro sono un tema che sta molto a cuore alle collaboratrici e ai collaboratori di Swisscom. Grazie all'elevato numero di partecipanti, le richieste, che dovranno ancora essere elaborate per il prossimo CCL, assumono ora un certo peso. Già a settembre, il comitato aziendale di transfair si riunirà per analizzare i risultati e per definire i prossimi passi. Insieme garantiremo che le nostre richieste siano ascoltate!

Amministrazione pubblica

Riorganizzazione della polizia militare

Il comandante della polizia militare ha informato transfair della prevista riorganizzazione. Attualmente il dipartimento sta verificando le nuove funzioni e l'organigramma. Per il momento non è ancora possibile prevedere gli effetti specifici della riorganizzazione. Per questo motivo, i partner sociali si incontreranno nuovamente a settembre o a ottobre.

Migliore copertura assicurativa per le professioni di pronto intervento

Attualmente transfair sta valutando un miglioramento dell'assicurazione di protezione giuridica per i membri che svolgono una professione di pronto intervento al fine di garantire che siano coperti ulteriori prestazioni in caso di procedimenti disciplinari e penali.



Ti interessa?
Per saperne di più
scansiona il codice QR.

Più informazioni su
transfair.ch

Impressum

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

Redazione: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annunci: Audi, Mercedes, Reka

Prezzo: Incluso nelle quote sindacali

Pubblicazione: 4 volte all'anno

Traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch

Stampa: Prolith SA, Ittigen

Tipografia: Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen.

Immagini: Barbara Hess per transfair, Bisera Mitrevski/transfair,

©Culinarium Alpinum/Timo Schwach, FFS, Gaby Möhl/transfair, HISTOCK/Adobe Stock, La Posta Svizzera, patpitchaya/Adobe Stock, SOB, Swisscom

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

Un po' diversi

Lavorare con ADHD, autismo & co.

Fino al 30 per cento delle svizzere e degli svizzeri sono neurodivergenti: il loro cervello funziona in modo diverso da quello della maggior parte delle persone. Spesso incontrano difficoltà nel nostro mondo del lavoro. transfair s'impegna per le pari opportunità e vuole scoprire come le imprese possono integrare meglio le collaboratrici e i collaboratori affetti da ADHD, autismo o dislessia e a che punto è il servizio pubblico in questo ambito.

Stefanie Heidrich dice ciò che pensa. Spesso parla in modo impulsivo e quando lo fa segue il proprio modo di pensare e ragionare. «Salto da A a B passando per Z per poi tornare al principio del discorso», spiega la designer UX di Swisscom. Odia tutto ciò che è ordinato e organizzato. Non di rado dimentica di registrare le ore di lavoro. E durante le riunioni a distanza, spesso ascolta in sottofondo musica. «Questo stimolo supplementare mi aiuta a rimanere più concentrata», sottolinea la 39enne.

Stefanie Heidrich soffre di ADHD. A seconda degli studi, la collaboratrice di Swisscom appartiene al 15-30 per cento delle svizzere e degli svizzeri neurodivergenti. In altre parole: il suo cervello funziona in modo diverso da quello della maggior parte delle persone. «Gli individui che soffrono di neurodivergenza percepiscono le cose in modo diverso da quelli neurotipici», spiega Bettina Horber, coach per persone affette da tali disturbi e consulente aziendale. Nei casi specifici,

può manifestarsi una percezione più intensa, meno intensa o molto particolareggiata. Molti dettagli innescano a loro volta balzi nel ragionamento. Inoltre, queste persone elaborano le informazioni in maniera diversa, ossia in immagini, schemi o concetti matematici. Negli individui neurotipici, il percorso di solito passa attraverso il linguaggio. «A volte il metabolismo del cervello funziona in modo diverso», spiega Bettina Horber. Per questo motivo, le persone affette da ADHD, ad esempio, reagiscono in maniera più intensa alle ricompense immediate rispetto a quelle future.

Oltre all'ADHD, la neurodivergenza comprende anche disturbi quali la dislessia, la discalculia e la disprassia. La dislessia è la difficoltà nel leggere e nello scrivere, la discalculia è un disturbo nell'apprendimento dell'aritmetica. La disprassia si manifesta spesso in una goffaggine motoria. Alcuni studi includono anche disturbi quali tic, come la sindrome di Tourette e l'ipersensibilità.

Tra superpotere e stress

La maggior parte di questi modi di funzionamento del cervello umano sono considerati disturbi e sono elencati nella classificazione internazionale delle malattie ICD-11. Tuttavia, sta prendendo sempre più piede un approccio che si focalizza sugli aspetti positivi della neurodivergenza. «Anche le imprese svizzere stanno cambiando il proprio modo di pensare», afferma Bettina Horber. Dopo tutto, le collaboratrici e

Stefanie Heidrich,
designer UX di Swisscom



i collaboratori neurodivergenti portano sempre con sé anche «una ventata di aria fresca». Ci sono studi che dimostrano che i *team* composti da persone neurodivergenti e neurotipiche sono quelli che apprendono meglio. Bettina Horber sostiene che «le imprese che combinano entrambi i gruppi sono più innovative ed efficienti».

Tuttavia, non è solo una questione di diversità: la neurodivergenza rappresenta anche un superpotere. Stefanie Heidrich, ad esempio, pensa in modo velocissimo, collega una grande varietà di temi nell'arco di pochi secondi e quando si appassiona di un compito lavora con estrema concentrazione. «Molte persone affette da ADHD hanno inoltre una curva di apprendimento molto ampia», afferma la collaboratrice di Swisscom. «Per spiegarlo in senso figurato: quando camminiamo lungo un sentiero in un bosco, iniziamo anche a capire quali pietre e piante si trovano in quel luogo, perché prestiamo attenzione anche a ciò che ci circonda.»

Ciononostante, Stefanie Heidrich rimane una collaboratrice neurodivergente in un mondo del lavoro neurotipico: una porta nel suo campo visivo può distrarla subito. La diplomazia e le frasi di cortesia non fanno parte del suo essere. E anche un minimo di pianificazione le risulta difficile. «Per molti anni ho provato ad adattarmi o a nascondere la mia vera natura», afferma la giovane donna. «È stato molto faticoso. Di conseguenza, per molti diretti interessati l'ADHD non è affatto un superpotere, bensì un peso.»

Accettazione e comprensione del fatto che esistono persone diverse

Il tema della neurodivergenza fa parte dell'agenda di Swisscom già da due anni. Stefanie Heidrich svolge un ruolo fondamentale in questo senso, in quanto è membro della Comunità di neurodivergenza che ha contribuito a definire le linee guida su come Swisscom deve rapportarsi con le collaboratrici e con i collaboratori affetti da ADHD o autismo. «Dopotutto non si tratta di nulla di straordinario», sottolinea Stefanie Heidrich. «Si tratta soltanto di accettare e comprendere che esistono persone diverse.»

«Anche le imprese svizzere stanno cambiando il proprio modo di pensare.»



Bettina Horber,
Specialista in neurodiversità

Stefanie Heidrich e Roxana Achermann di Swisscom HR concordano sul fatto che alla base di tutto questo deve esserci la sicurezza psicologica. «Le collaboratrici e i collaboratori devono sapere che non vanno incontro ad alcun tipo di svantaggio vivendo apertamente la loro neurodivergenza», afferma Roxana Achermann, Talent e Diversity, Equity & Inclusion Manager presso Swisscom. Questa certezza è a sua volta fondamentale per iniziare a portare riguardo.

Nel frattempo, Swisscom ha messo a punto tutta una serie di misure, tra cui gli «eventi Ask-me-Anything», in cui le persone interessate rispondono alle domande delle proprie colleghe e dei propri colleghi. O anche un programma di e-learning sulla neurodivergenza che sta per essere avviato a breve. In questo modo, s'intende promuovere la comprensione e migliorare la collaborazione in tutta l'impresa.

Inoltre, Swisscom sensibilizza in modo mirato i propri dirigenti. «I nostri leader conoscono al meglio le loro collaboratrici e i loro collaboratori e possono creare per loro il giusto ambiente lavorativo», spiega Roxana Achermann la strategia. Per un ulteriore sostegno, Swisscom dispone di un reparto specializzato.



Per Stefanie Heidrich, uno stimolo aggiuntivo migliora la concentrazione, ad esempio disegnare figurine mentre parla al telefono.



Stefanie Heidrich non solo passa da un pensiero all'altro, ma anche da un dispositivo all'altro. Le piace avere tutti gli strumenti necessari per il suo lavoro a portata di mano.

La parola magica: su misura

L'approccio di Swisscom è dunque del tutto personalizzato, la chiave di tutto in termini di neurodivergenza. «Se conosci una persona neurodivergente, ne conosci infatti una sola», sottolinea Stefanie Heidrich. Il motivo: l'ADHD e gli altri disturbi si manifestano tutti su uno spettro. «Tuttavia non bisogna pensare che questi spettri siano lineari», ricorda la specialista in neurodiversità Bettina Horber. «È come in una consolle per DJ che dispone di diversi regolatori per il volume, i toni bassi e quelli alti.» Di conseguenza, ogni persona affetta da questi disturbi ha bisogno di qualcos'altro. Un collaboratore di Swisscom con autismo sta seduto in una postazione di lavoro protetta, dispone di cuffie antirumore e ogni giorno va a casa alle ore 14:00. In questo modo, tutti questi accorgimenti contribuiscono a limitare le interazioni sociali per lui stressanti. Stefanie Heidrich, invece, ha bisogno soprattutto di libertà e fiducia.

Oltre alle misure individuali, Swisscom si concentra anche su quelle generali: luoghi di lavoro silenziosi e possibilità di pendolarismo al di fuori delle ore di punta al fine di ridurre gli stimoli. «Questo obiettivo lo raggiungiamo con generose regolamentazioni di telelavoro e orari di lavoro flessibili che Swisscom offre già di per sé», spiega Roxana Achermann. Inoltre, l'impresa sta gradualmente installando in tutti gli uffici zone di riposo supplementari, pareti insonorizzate e fonti di luce regolabili. «Tutte cose che apprezzo anch'io come collaboratrice neurotipica», afferma Roxana Achermann. Con questo la collaboratrice vuole fare capire che se le persone con neurodivergenza si sentono a proprio agio, lo sono anche molte altre.

Testo: Sarah Hadorn, specialista in comunicazione

«Le collaboratrici e i collaboratori devono sapere che non vanno incontro ad alcun tipo di svantaggio vivendo apertamente la loro neurodivergenza»



Roxana Achermann,
Talent e Diversity,
Equity & Inclusion Manager
presso Swisscom

Dipendenti neurodivergenti: ecco cosa fanno le FFS, la Posta e l'Amministrazione pubblica

transfair s'impegna per le pari opportunità e per personale soddisfatto nel servizio pubblico. Di conseguenza, accogliamo con grande favore l'iniziativa di Swisscom. Purtroppo la maggior parte dei datori di lavoro sono ancora molto lontani da condizioni simili: le **FFS** sono l'unica altra grande azienda del servizio pubblico che si occupa specificatamente del personale neurodivergente. La compagnia ferroviaria ha una comunità che promuove lo scambio con le persone interessate e offre informazioni. Inoltre, sensibilizza i propri dirigenti e svolge corsi sui pregiudizi inconsapevoli. Nonostante la **Posta** e l'**Amministrazione pubblica** abbiano diversi progetti d'inclusione, attualmente non offrono programmi mirati per le collaboratrici e i collaboratori neurodivergenti. transfair accoglierebbe con grande favore se queste aziende recuperassero terreno in questo senso.



Non molliamo

transfair continua a lottare per il trasporto di merci su rotaia e contro la perdita di posti di lavoro.

transfair aveva già messo in guardia su questo fatto, ora diventato una triste realtà. I servizi del trasporto merci su rotaia vengono precipitosamente ridotti e i tagli ai posti di lavoro presso FFS Cargo sono in pieno svolgimento, in particolar modo in Ticino. transfair continua ad adoperarsi per le collaboratrici e i collaboratori e chiede che i mezzi finanziari stanziati siano utilizzati con senso di responsabilità.

Con l'adozione della nuova legge sul trasporto di merci (LTM) nella primavera del 2025, sono state ridefinite per legge le condizioni quadro per il trasporto di merci su rotaia. In questo contesto, come è noto, transfair ha sempre sostenuto con forza l'abolizione dell'autosufficienza economica del trasporto in carri completi isolati (TCCI). Ci siamo anche battuti per un obiettivo di trasferimento nel trasporto interno, simile a quello per il trasporto di merci transalpino (Iniziativa delle Alpi).

Purtroppo, però, è stata presa una direzione diversa e, a livello politico, si riscontra scarsa volontà di cambiare rotta. Nel mercato liberalizzato del trasporto merci su rotaia, anche il Consiglio federale, come proprietario delle FFS, osserva FFS Cargo da un punto di vista economico-aziendale. Attualmente anche il contesto economico, caratterizzato da una riduzione dei volumi di trasporto, non aiuta il trasporto di merci ferroviario.

Fondato un comitato ticinese contro il ridimensionamento di FFS Cargo

Il Ticino è particolarmente colpito da numerose delle attuali misure di smantellamento. Per combattere le conseguenze negative della chiusura delle stazioni di carico nel trasporto combinato, i sindacati, insieme alle altre parti interessate (come i Comuni), hanno istituito un Comitato ticinese contro il ridimensionamento di Cargo. L'obiettivo è di manifestare a



Zurigo: deplorabile passo indietro

Nel 2014 il contratto collettivo di lavoro quadro per le imprese di trasporto locale del Canton Zurigo (CCL quadro) ha posto le basi per condizioni di lavoro eque nel settore del trasporto pubblico locale. Ma la mancanza di volontà da parte del mondo politico e l'indifferenza della Zürcher Verkehrsbund (ZVV) hanno purtroppo impedito la sua obbligatorietà generale o in altre parole la validità in tutto il settore. Le parti sociali hanno ritenuto pertanto poco vantaggioso proseguire con il CCL quadro. Di conseguenza, alla fine del 2025 il contratto collettivo sarà revocato. Ma c'è anche una notizia positiva: l'accordo aziendale con le imprese di trasporto di Zurigo (VBZ), nato dal CCL quadro, rimarrà in vigore e continuerà a disciplinare anche in futuro le condizioni di lavoro più importanti delle conducenti e dei conducenti.

Testo: TRN

News



favore del trasporto di merci su rotaia e contro i tagli dei posti di lavoro e il passaggio irragionevole dalla rotaia al trasporto su strada. Proprio e soprattutto in Ticino, congestionato dal traffico, è tuttavia fondamentale garantire una mobilità sostenibile. A questo si aggiunge che il Cantone non dispone di un numero illimitato di buoni posti di lavoro come quelli offerti dalle FFS. Il fatto che gli operatori della strada viaggiante stiano già interrompendo i loro servizi alla fine del 2025 a causa della mancanza di redditività e problemi operativi della rete ferroviaria in Germania aggrava il problema.

transfair ha grandi aspettative

transfair si è battuto per le collaboratrici e i collaboratori interessati in tutte e cinque le procedure di consultazione finora condotte sui tagli dei posti di lavoro presso FFS Cargo in seguito alla trasformazione, e con successo. Si stanno cercando a pieno ritmo soluzioni di reimpiego all'interno delle FFS e, stando a quanto afferma il CEO Vincent Ducrot, sono state

trovate. Nell'ambito di questa trasformazione di Cargo a lungo termine, le FFS hanno riconosciuto la propria responsabilità sociale come una priorità. transfair seguirà con attenzione come sarà trattato il personale, soprattutto anche perché FFS Cargo ha rifiutato un fondo di trasformazione straordinario a favore delle collaboratrici e dei collaboratori.

Inoltre, transfair chiede a FFS Cargo e ai trasportatori di sfruttare al massimo e utilizzare in modo ragionevole i sussidi finanziari stanziati nell'ambito della nuova legge sul trasporto di merci: per un'attenta trasformazione del TCCI, per le fasi di automatizzazione e per il carico su rotaia (bonus di carico). Urge fare attenzione a non perseguire piani di rendita affrettati. Ancora più importante rimane il nostro impegno a favore del personale interessato.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile della categoria Trasporti pubblici



Assistenza alla guida

Dal luglio 2025, tra Arth-Goldau e Biberbrugg circolano treni della SOB con assistenza alla guida automatica.

La Schweizerische Südostbahn (SOB) testerà fino all'inverno del 2026 treni dotati di un sistema automatico di assistenza alla guida. Andrea Schleutermann dirige presso transfair il gruppo speciale Personale di locomotiva. Nell'intervista spiega come funziona il sistema SOB e perché c'è ancora bisogno di una macchinista o di un macchinista.

Andrea, come funziona il sistema di assistenza alla guida della Südostbahn (SOB)?

Lo dice il nome stesso: il sistema fa da assistente alla macchinista o al macchinista. Il controllo di sicurezza prima della partenza funziona tuttavia ancora manualmente: la conducente o il conducente deve controllare che le porte siano bloccate e che i segnali indicatori siano verdi. Dopodiché

il sistema può essere avviato attivamente. Il treno parte e si ferma alla destinazione programmata. Il personale di locomotiva sorveglia e controlla i processi e può intervenire in qualsiasi momento.

Quindi il sistema non è autonomo e sono ancora necessarie macchiniste e macchinisti?

Esattamente, e questo anche in caso di maltempo, forte pendenza e naturalmente di incidenti o guasti al sistema.

Se l'obiettivo allora non è quello di abolire il personale di locomotiva, che cosa si aspetta la SOB da un sistema di assistenza alla guida?

Il sistema è ad esempio in grado di calcolare meglio di quanto lo faccia un responsabile

della circolazione come i treni devono viaggiare su percorsi a binario unico senza causare tempi di attesa. Inoltre, permette di risparmiare energia, soprattutto in fase di partenza e di frenata. Se un giorno la SOB introducesse il sistema su larga scala, potrebbe ridurre il consumo di energia e ottimizzare l'orario. Tuttavia, al momento si tratta soprattutto di raccogliere nuove esperienze.

Ciononostante, molte macchiniste e molti macchinisti hanno espresso riserve nei confronti del nuovo sistema della SOB? Perché?

Queste applicazioni stanno cambiando la professione del macchinista: il monitoraggio diventa prioritario, mentre la guida passa in secondo piano. In futuro il lavoro probabilmente sarà meno interessante e questo può avere conseguenze negative sulla concentrazione.

Automatizzazione: porre l'essere umano al centro dell'attenzione

Il sistema di assistenza alla guida della SOB non è affatto l'unico progetto di automatizzazione nel settore dei trasporti pubblici. Ce ne sono anche altri che mirano ad automatizzare i movimenti dei treni nei binari di servizio o nelle strutture di manutenzione, a dotare le locomotive di telecamere e sensori per il rilevamento degli ostacoli o a testare autobus e taxi autonomi. La tecnologia si evolve. Ma com'è possibile coinvolgere al meglio le collaboratrici e i collaboratori in questi cambiamenti? La risposta: con fattori umani e organizzativi (FUO) come parte della cultura aziendale.

Un'interazione ottimale nei processi di cambiamento

Nel suo progetto pilota, la SOB, ad esempio, raccoglie molti dati del personale di locomotiva: direzione dello sguardo, polso, resistenza della pelle. In tal modo misura il livello di stress nell'utilizzo del sistema di assistenza alla guida. Il «fattore umano» viene tenuto consapevolmente in considerazione.

transfair ne è convinto: per garantire che i processi di cambiamento e di sviluppo vadano a buon fine, è necessaria un'interazione ottimale tra essere umano, tecnologia e organizzazione. A questo riguardo raccomandiamo le linee e i principi guida dell'Unione dei trasporti pubblici (UTP).

Testo: Bruno Zeller, responsabile della categoria Trasporti pubblici

transfair chiede WC e sale pausa

Nei cantieri di FFS Infrastruttura mancano gli spazi logistici.

Per le collaboratrici e i collaboratori di FFS Infrastruttura, mangiare un panino sul binario e fare i propri bisogni tra i cespugli è ormai all'ordine del giorno. transfair esige dai responsabili un intervento immediato.

Secondo le indicazioni concernenti la legge federale sulla durata del lavoro (LDL), la questione è chiara: raggiunta circa la metà del turno di lavoro, il personale ha diritto a una pausa sufficientemente lunga per consumare un pasto. Inoltre, il datore di lavoro deve mettere a disposizione refettori e locali per le pause nonché rendere accessibili i servizi igienici.

Quando le collaboratrici e i collaboratori si lamentano perché in molti cantieri di FFS Infrastruttura mancano locali per le pause e servizi igienici, spesso la risposta che si sentono dire è la seguente: «non è previsto, non ci sono né lo spazio né i mezzi necessari.»

Ma chi mai ha voglia in pieno inverno di mangiare un panino con le mani sporche sul terrapieno della ferrovia? Le pause all'aperto con vento e pioggia o durante la notte sono tutt'altro che piacevoli. Di conseguenza, i dipendenti spesso lavorano senza sosta e annotano questo tempo alla fine del turno. Esiste un verbo che descrivere nel modo più appropriato questa situazione: conformarsi. Gli orari di lavoro vengono annotati in modo da essere conformi, in questo caso alla LDL.

Pare che le direttive non vengano attuate

In passato le cose non erano migliori, ma il personale ferroviario più anziano conosce di certo ancora il termine «cucina

della squadra»: un vagone ferroviario con cucina e tavoli dove le lavoratrici e i lavoratori edili potevano sedersi e mangiare il loro pasto in un luogo asciutto e caldo. Questi vagoni sono stati messi fuori servizio in quanto vecchi. Inoltre, mancano i binari di stazionamento. Al loro posto sono stati acquistati dei container, ma anche questi, con il tempo, sono stati dismessi.

In occasione di un primo colloquio chiarificatore, FFS Infrastruttura ha espressamente comunicato a transfair che i costi non devono mai essere un motivo per rinunciare a spazi per le pause. La protezione della salute deve venire sempre e in ogni momento prima di tutto. Ciononostante, a quanto pare l'impresa non è in grado di attuare questo principio. transfair chiede ai responsabili di fare tutto il possibile per porre rimedio a queste condizioni inaccettabili e che lo facciano quanto prima.

transfair esige controlli sui cantieri

transfair è ansioso di vedere quali miglioramenti presenterà FFS Infrastruttura durante il prossimo colloquio chiarificatore, peraltro rinviato da settembre a ottobre a causa di presunti impedimenti. Viene pertanto spontaneo chiedersi: le FFS hanno davvero riconosciuto l'urgenza del problema?

transfair avanza rivendicazioni anche nei confronti dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT), ossia svolgere o disporre finalmente controlli efficaci. Per transfair con «efficaci» in questo caso si intende controlli diretti in cantiere, interrogando i diretti interessati.

Testo: Werner Rüegg,
segretario regionale della regione Est



Settore dei PF: successo

Il Consiglio dei PF e transfair hanno siglato un nuovo accordo di partenariato sociale.

transfair ha raggiunto un traguardo significativo: la sottoscrizione del nuovo accordo di partenariato sociale con il Consiglio dei PF. Dopo un anno e mezzo di intense negoziazioni, i principi della cooperazione poggiano ora su nuove basi. Allo stesso tempo, sono iniziate le trattative salariali per il 2026.

Dopo un anno e mezzo di trattative, è giunto il momento: l'accordo di partenariato sociale per il settore dei PF, per il quale transfair aveva chiesto il rinnovo, è stato finalmente sottoscritto.

Un forte segnale a favore del partenariato sociale

L'accordo rafforza la cooperazione tra i sindacati e il settore dei PF e crea lo spazio per una politica del personale moderna e orientata al futuro. Per transfair è chiaro: solo in un dialogo costruttivo è possibile trovare soluzioni sostenibili per il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori e del settore dei PF. L'accordo garantisce:

- il riconoscimento dei sindacati come partner sociali nel settore dei PF con principi di cooperazione nonché diritti e obblighi di partecipazione
- obiettivi e principi per la politica salariale e del personale e per la previdenza professionale
- principi per la promozione e lo sviluppo del personale

Avviate le negoziazioni salariali 2026

Contemporaneamente con il successo della sottoscrizione dell'accordo, il 20 agosto sono state avviate le trattative salariali per il 2026. In tale occasione, transfair ha presentato insieme agli altri sindacati del settore dei PF le sue richieste. Le parti hanno già avuto uno scambio di opinioni e discusso le possibili soluzioni. La decisione finale dovrebbe arrivare entro la fine di novembre o l'inizio di dicembre

Testo: Olivia Stuber, responsabile del settore dei PF

Roccia o firewall

Assemblea della categoria ICT e Amministrazione pubblica all'insegna della sicurezza.

L'assemblea congiunta delle due categorie ICT e Amministrazione pubblica sarà incentrata completamente sulle diverse forme di sicurezza. Sia dal punto di vista della politica della sicurezza che da quello della psicologia del lavoro. O da quello di uno sportivo estremo. Inoltre, saranno affrontate tutte le attuali questioni delle due categorie.

Quali sono i temi della politica della sicurezza che interessano maggiormente le svizzere e gli svizzeri? Cosa c'è da sapere sulla sicurezza nel cyberspazio? E fino a dove ci si può spingere? Saranno questi i temi che affronteremo insieme in occasione dell'assemblea congiunta delle categorie ICT e Amministrazione pubblica del **23 ottobre 2025 a Berna**.

A queste domande risponderanno il **Dott. Tibor Szvircsev Tresch**, docente di sociologia militare presso l'accademia militare MILAK ed editore dello studio «Sicurezza» nonché **Marcus Beyer**, Security Awareness Officer di Swisscom, nelle

loro presentazioni. La discussione sarà approfondita nell'ambito di una tavola rotonda a cui parteciperanno tra gli altri **Thomas Bauer**, responsabile della politica economica di Travail.Suisse, **André Franke**, Head of Safety, Security and Quality Assurance di cablex, **Romain Geiser**, scalatore sportivo, e **Franziska Theiler**, direttrice di Brücke le Pont.

Inoltre, saranno trattati anche i temi e le sfide attuali delle rispettive categorie. Desideri discuterne con noi?

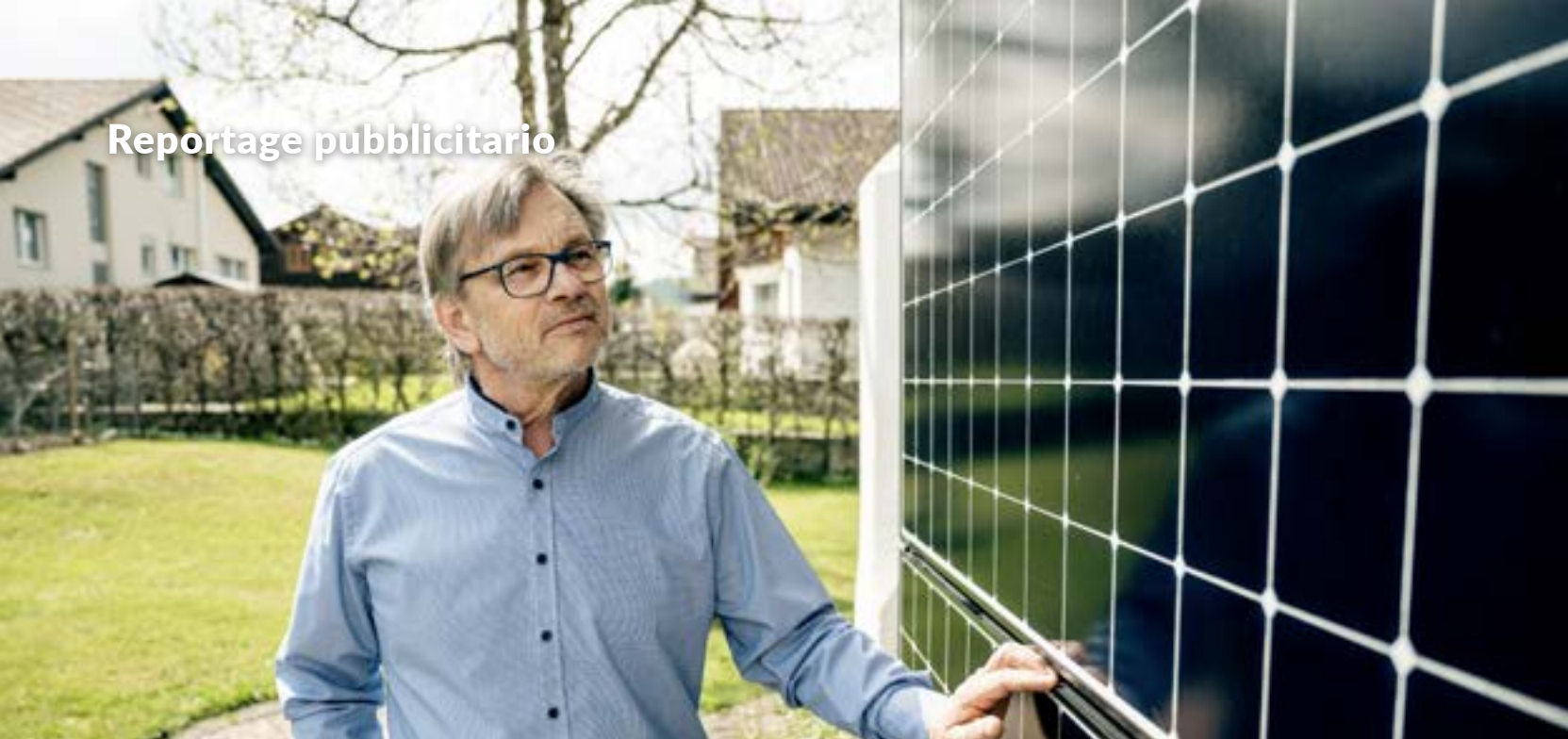
Testo: Matthias Humbel, responsabile della categoria Amministrazione pubblica
Marika Schaeren, responsabile della categoria ICT



Membri ICT:
Registrati qui



Membri
Amministrazione pubblica:
Registrati qui



PIACERE DI GUIDA SOSTENIBILE - CON ENERGIA ELETTRICA PRODOTTA AUTONOMAMENTE

«Non sono un attivista ecologico», chiarisce Raphael Kälin ridendo, mentre si trova nel giardino della sua casa a Gross, presso Einsiedeln, in una piacevole giornata di primavera. Il sessantaquattrenne sprizza soddisfazione mentre guarda il suo iPad, che mostra le prestazioni attuali del suo impianto solare. «Attualmente l'irraggiamento solare fornisce comunque 9,7 kW», spiega Kälin. Poiché al momento viene consumata poca energia elettrica in casa, immette l'energia in eccesso nella rete del fornitore locale di energia.

La passione di Kälin per le energie rinnovabili ha radici profonde: già suo padre lavorava alla centrale elettrica e così lui, da bambino, si trovava spesso nei pressi di impianti idroelettrici. Il suo entusiasmo si è acceso davvero quando, oltre dieci anni fa, ha progettato l'edificio della sua AVC-Systems AG, una ditta che costruisce studi televisivi professionali. Oggi non è solo la sua impresa a produrre energia elettrica: anche la sua casa privata si autoalimenta quasi completamente grazie a 70 pannelli solari e a un accumulatore a

batteria. «Così sono quasi completamente indipendente dalla rete», si rallegra Kälin, che è stato persino premiato con un incentivo per la sua ristrutturazione energetica.

Ma la sostenibilità per lui non si ferma al consumo personale. Dal 2015 Kälin guida in modalità elettrica, prima la Mercedes-Benz Classe B Electric Drive, poi l'EQV. Allora, racconta ridendo, l'avventura era decisamente più impegnativa. Oggi questi problemi appartengono al passato. Con l'EQV può percorrere tranquillamente 450 chilometri senza sosta e, grazie a una navigazione precisa, trova sempre la colonnina di ricarica più vicina. Durante i lunghi viaggi apprezza particolarmente la guida fluida e il silenzio.

Per Kälin la mobilità elettrica è sinonimo soprattutto di maggiore indipendenza. Utilizza l'energia solare prodotta in proprio, risparmia sui costi e protegge l'ambiente. Ogni litro di petrolio, dice, è perso non appena lo si brucia. Una batteria, invece, può essere quasi completamente riciclata. Anche nella sua ditta punta sulla

sostenibilità: le stazioni di ricarica per collaboratrici, collaboratori e clientela non possono naturalmente mancare, mentre la flotta di veicoli è composta principalmente da modelli elettrici di Mercedes-Benz.

Nel frattempo, anche molti dei suoi amici hanno abbandonato il loro scetticismo. «Chi guida in modalità elettrica, non vuole più tornare indietro», spiega Kälin.

Per Raphael Kälin non ci sono dubbi: il futuro è elettrico e inizia già oggi. Con energia sostenibile, tecnologia all'avanguardia e autentico piacere di guida, Mercedes-Benz dimostra come sia possibile una mobilità ecocompatibile.

Di più dall'affascinante mondo di Mercedes-Benz:
www.mercedes-benz.ch/online-magazin



«I superiori devono ascoltare»

Intervista a Oliver Gilgen, membro del comitato di categoria ICT di transfair.



Il comitato di categoria ICT di transfair rappresenta gli interessi dei nostri membri nel settore ICT. Ma chi sono le persone dietro a questo organo? La nostra serie di interviste ha l'obiettivo di presentarvele. In questo numero Oliver Gilgen (55) ci rivela cosa è importante per lui come sindacalista e cosa desidera per i membri di transfair.

Oliver, quale app utilizzi ogni giorno?

Play SRF. Quando al mattino porto a spasso il mio cane, ascolto le notizie.

Da 38 anni lavori nel Gruppo Swisscom, attualmente presso cablex. Qual è la tua funzione?

Al momento lavoro nel settore degli acquisti, dove aiuto le mie colleghe e i miei colleghi di lavoro e i nostri fornitori nella digitalizzazione delle operazioni di pagamento e nei processi della catena di distribuzione. Il mio compito principale è quello di garantire il rispetto delle fasi di lavoro dall'ordine fino alla fatturazione. Gli interventi manuali devono essere ridotti al minimo, in quanto rappresentano possibili fonti di errore. La precisione mi si addice

Nuovo CCL di cablex: più sociale e moderno

A partire dal 1° gennaio 2026, entrerà in vigore il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) di cablex, con sensibili miglioramenti per il personale:

- il supplemento per il servizio di picchetto aumenta da 5,20 a 6 franchi all'ora;
- il giorno della nascita del proprio figlio, oltre alle tre settimane di congedo di paternità, i padri d'ora in poi avranno diritto a un congedo retribuito;
- il congedo parentale per la partner o la moglie della madre sarà d'ora in poi di tre settimane, come quello di paternità. Anche il congedo di adozione è stato uniformato e d'ora in avanti sarà di tre settimane;
- a partire dal 63° anno d'età è previsto un 33° giorno aggiuntivo di vacanze;
- l'assegno di formazione aumenterà da 250 a 290 franchi.

Le trattative si sono svolte in un contesto di elevata pressione sui costi e di incertezza economica, motivo per cui non è stato possibile soddisfare tutte le richieste. Ciononostante transfair è soddisfatto: il CCL 2026 è sociale, moderno e sostiene la conciliabilità tra professione e famiglia, un vantaggio in più che fa la differenza nel settore.

Testo: SCM

News



molto: per questo motivo ho portato già molte persone alla disperazione (ride).

Hai un motto di vita?

Faccio ciò che mi piace, per tutto il resto la vita è troppo breve.

Perché ti impegni per transfair?

Oggi viviamo in un mondo occupazionale frenetico, con molte nuove tecnologie e forme di orario di lavoro, ma anche molti metodi lavorativi. Soprattutto in tempi come questi, credo sia fondamentale che ci sia un equilibrio tra le collaboratrici e i collaboratori da una parte e i datori di lavoro dall'altra. È per questo che mi impegno.

Come nasce questo equilibrio?

I superiori devono ascoltare il personale perché rappresenta la risorsa più importante

dell'impresa. Solo i dipendenti che si sentono soddisfatti e presi sul serio possono dare il meglio. Anch'io, come sindacalista, voglio naturalmente capire sempre quali sono le preoccupazioni delle persone sul posto di lavoro, quali le sfide e quali le cose che funzionano bene. Solo tenendo gli occhi ben aperti possiamo trarre vantaggio l'uno dall'altro e soddisfare le nuove esigenze della nostra clientela.

Se potessi esaudire tre desideri ai nostri membri, quali sarebbero?

- Superiori che sanno ascoltare.
- Un'attività professionale che soddisfa.
- Correttezza sul posto di lavoro.

Torniamo alla tua vita privata: cosa fai per svagarti dopo l'impegno per transfair e il lavoro che svolgi presso cablex?

Ascolto musica Rock'n'roll o guardo un film nel nostro home cinema insieme alla mia famiglia. Oppure faccio un giro con la mia «Goldwing», amo la mia moto.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile della categoria ICT

Nuovo «CCL IT»: una tappa fondamentale

Condizioni di lavoro regolamentate per le collaboratrici e i collaboratori delle società affiliate IT.

Ci siamo: le condizioni di lavoro del personale delle società affiliate IT di Swisscom itnetX, MTF, JLS e USP sono state finalmente messe nero su bianco e garantiscono maggiore equità e stabilità alle collaboratrici e ai collaboratori.

Dopo anni di trattative è giunto finalmente il momento tanto atteso: le condizioni di lavoro del personale di itnetX, MTF, JLS e USP sono state armonizzate e messe per iscritto. Gli standard per queste società affiliate IT di Swisscom nel settore B2B sono stati sviluppati sulla base del contratto collettivo di lavoro (CCL) di Swisscom, ma adattati in maniera specifica alle particolarità delle imprese IT. L'obiettivo di sviluppare condizioni d'impiego eque e stabili a un alto livello è stato raggiunto.

Generose regolamentazioni in materia di congedo parentale e vacanze

Nei prossimi mesi itnetX, MTF, JLS e USP presenteranno i rispettivi accordi di affiliazione al CCL di Swisscom.

Qui di seguito sono elencati i principali diritti acquisiti per le collaboratrici e i collaboratori.

1. Pagamento continuato del salario in caso di malattia o infortunio

In caso di malattia o infortunio, il salario sarà corrisposto per 730 giorni al 100 per cento dello stipendio base (con un periodo di attesa di 30 giorni).

2. Congedo di maternità o di paternità

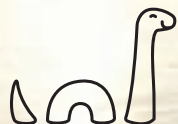
Si applica un periodo minimo di 18 o tre settimane al 100 per cento di retribuzione.

3. Diritto alle vacanze

Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto ad almeno 27 giorni di vacanza all'anno e a partire dal 50° anno d'età addirittura a 30 giorni.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile della categoria ICT

Vacanze e tempo libero – spaventosamente convenienti



REKA, PER AVERE DI PIÙ.

Reka-Pay: con transfair a prezzo ridotto

Come membro di transfair, beneficia di uno sconto del **10% sul credito** Reka-Card con un limite di acquisto di 550 franchi all'anno.

Con la Reka-Card può pagare i biglietti dei trasporti pubblici e delle ferrovie di montagna, negli alberghi, nei ristoranti, nelle stazioni di servizio (AVIA, BP e Coop Pronto) e molto altro ancora. reka.ch

reka



Dalle accuse al sondaggio

I risultati del sondaggio sugli Shop di Swisscom: tra orgoglio, stress e disturbi del sonno.

Nel maggio 2025, in un articolo del quotidiano «20 Minuten» due dipendenti hanno parlato di pratiche discutibili, in parte illegali, negli Shop di Swisscom, il che ha destato l'attenzione e la preoccupazione sia di Swisscom che di transfair. La rappresentanza del personale di Swisscom e i partner sociali del gigante delle telecomunicazioni svizzero hanno pertanto lanciato un sondaggio negli Shop di Swisscom.

Intercettazioni delle conversazioni con i clienti, massiccia pressione alla vendita e manipolazioni nella stipula dei contratti: sono queste le accuse avanzate da due dipendenti degli Shop di Swisscom nella primavera del 2025. Tutto questo ha, da una parte, portato a un'indagine interna presso Swisscom e, dall'altra, a un sondaggio condotto negli Shop dalla rappresentanza del personale di Swisscom in collaborazione con i partner sociali, tra cui transfair.

Sondaggio come indicatore della soddisfazione

L'obiettivo del sondaggio era misurare il livello di soddisfazione nella quotidianità lavorativa, valutare la pressione dovuta agli obiettivi di vendita e identificare i potenziali di miglioramento. Al sondaggio ha partecipato il 44 per cento delle collaboratrici e dei collaboratori occupato negli Shop di Swisscom.

Qui di seguito riportiamo i principali risultati emersi dall'indagine.

- **Gli obiettivi di vendita rappresentano l'onere maggiore.**
Nella percezione delle collaboratrici e dei collaboratori, gli obiettivi non sono praticamente più raggiungibili. A quanto pare, le aspettative relative agli obiettivi sono in aumento, mentre le possibilità di sconti e concessioni sono limitate e il numero dei clienti è in calo.
- **Le risorse sono scarse.**
La motivazione e la lealtà del team non mancano a molte delle persone intervistate, che lamentano tuttavia la

manca di strumenti e la scarsità di personale. Questo non solo rende più difficile raggiungere gli obiettivi, ma complica anche la fornitura di un'assistenza clienti sostenibile.

- **La pressione psicologica è palpabile.**
Gran parte degli intervistati ha dichiarato che gli obiettivi di vendita irrealistici provocano disturbi del sonno, ansia e un peggioramento dell'atmosfera lavorativa.
- **L'apprezzamento è buono.**
Molti dipendenti si sentono comunque stimati dalla direzione degli Shop. Inoltre, menzionano il buono spirito di squadra, il quale rappresenta un fattore centrale per lavorare con motivazione.
- **Il personale è orgoglioso di Swisscom, ma è preoccupato per il futuro degli Shop.**
Molti dei dipendenti si identificano fortemente con il marchio Swisscom, ma vorrebbero vedere un ritorno ai valori tradizionali: qualità del servizio e vicinanza alla clientela. La tendenza all'«Online First» è vista criticamente, perché riduce l'affluenza dei clienti nello Shop, mettendo così a rischio l'esistenza di molti negozi.

transfair interverrà attivamente.

Il sondaggio evidenzia un quadro contrastante: un elevato livello di identificazione con l'impresa e una forte coesione all'interno dei team sono in contrasto con le crescenti preoccupazioni sugli obiettivi, sulla scarsità di risorse e sul futuro degli Shop fisici. La pressione pubblica dopo la pubblicazione dell'articolo su «20 Minuten» ha innescato un'importante discussione. transfair interverrà attivamente presso Swisscom e si batterà per migliorare l'equilibrio tra gli obiettivi economici e il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori.

Text: Marika Schaeren,
responsabile della categoria ICT

Cassa pensioni Posta: elezioni 2025

transfair si impegna a favore di una previdenza professionale sostenibile.

A partire da ottobre, le collaboratrici e i collaboratori della Posta riceveranno i documenti per l'elezione del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni della Posta. Avranno tempo fino al 7 novembre per eleggere i loro rappresentanti della cassa pensioni. La Consigliera di fondazione Luise Bornand si candida nuovamente: raccomandiamo di votare per lei e per la lista di transfair.

A partire dal 3 ottobre, la Posta invierà le buste con la documentazione per l'elezione del Consiglio di fondazione della cassa pensioni. Avrai tempo di esprimere la tua preferenza fino al 7 novembre 2025. Sfrutta l'occasione! Con un 19,7 per cento, quattro anni fa l'affluenza alle urne era infatti stata troppo bassa.

Perché il tuo voto è così importante? Che tu sia giovane o prossimo alla pensione: la tua rendita ti riguarda. Solo con una forte rappresentanza nel Consiglio di fondazione, saranno ascoltate le richieste di tutte le impiegate e di tutti gli impiegati della Posta. Compila pertanto la documentazione elettorale, inserisci la lista di transfair nella busta e fai pubblicità

per le candidate e i candidati di transfair, sia tramite volantini, WhatsApp o personalmente per passa parola.

Luise Bornand si candida per la rielezione con la lista di transfair

Dal 2022 Luise Bornand è membro del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni della Posta. È sua ferma intenzione continuare a ricoprire questa carica di grande responsabilità anche in futuro. Nella lista elettorale di transfair la sostengono Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat e Marcel Trütsch, cinque candidate e candidati competenti provenienti da tutte le unità della Posta.

Luise Bornand, 36 anni, porta una ventata di aria fresca nel Consiglio di fondazione, un aspetto decisamente utile. Inoltre, dà un volto alle preoccupazioni delle donne e garantisce che anche i dipendenti giovani siano ascoltati. Ma naturalmente si impegnerà anche per tutte le impiegate e tutti gli impiegati della Posta per garantire così il giusto equilibrio tra le diverse fasce d'età.

Luise Bornand non molla, i suoi obiettivi sono chiari: rendite eque per tutti, una ripartizione degli oneri socialmente sostenibile tra giovani e anziani e una politica previdenziale sostenibile, stabile e di successo.

Ringraziamo per ogni singolo voto

Per poter proseguire con questa politica, abbiamo bisogno di ogni singolo voto. Molte grazie a tutti coloro che optano per la lista di transfair o che votano per singole candidate o singoli candidati. Un grande ringraziamento va anche a tutte le candidate e a tutti i candidati che si mettono a disposizione con grande impegno per questa elezione.



Luise Bornand



Felix Bischofberger



Daniela Feldmann



Urs Horat



Marcel Trütsch

Testo: Kerstin Büchel,
responsabile della
categoria Posta/Logistica



Un riorientamento con conseguenze

RetePostale prevede fino a 100 licenziamenti. transfair si adopera affinché sia mantenuto l'organico attuale.

RetePostale vuole licenziare fino a 100 collaboratrici e collaboratori dell'amministrazione, sebbene contemporaneamente vengano creati nuovi posti di lavoro. La Posta prosegue così la sua ondata di tagli d'impieghi anche presso RetePostale. transfair si sta battendo affinché il personale con esperienza sia formato anziché licenziato. La procedura di consultazione è durata fino al 5 di settembre.

A marzo, il gigante giallo aveva ribadito che la riduzione di posti di lavoro non rientrava negli obiettivi del nuovo progetto di riorganizzazione «OrgDesign» promosso da RetePostale, l'azienda che gestisce gli uffici postali svizzeri. Il progetto è parte della strategia de «La Posta di domani», con cui il gigante giallo intende digitalizzare i suoi servizi. Il 20 agosto, poi, è seguito l'annuncio che ha lasciato tutti di stucco: saranno licenziati fino a 100 dipendenti. Ne è interessato il personale

dell'unità centrale amministrativa, ossia più di un quarto dei 380 dipendenti dell'amministrazione di RetePostale.

L'aspetto particolarmente irritante di questo progetto è che, sebbene il numero totale di posti di lavoro persi sarà di 42, saranno 100 le collaboratrici e i collaboratori che dovranno andarsene. Allo stesso tempo RetePostale prevede infatti di assumere circa 60 nuove persone, anche dall'esterno.

Formazione anziché licenziamenti

transfair pone domande critiche: perché RetePostale ritiene che un quarto dell'amministrazione non sia adatto alla nuova strategia? E come giustifica l'impresa il fatto che non forma le sue collaboratrici e i suoi collaboratori per i requisiti digitali?

In tal modo, RetePostale trascura il suo obbligo di tutela come datore di lavoro: anziché qualificare le collaboratrici e i collaboratori affermati per il futuro digitale, li taccia come inadatti. Il personale interessato vanta anni di esperienza e preziose conoscenze dell'azienda, che con i licenziamenti andranno persi.

Al fine di ridurre drasticamente i tagli, nella procedura di consultazione transfair ha chiesto:

- formazione del personale attuale, soprattutto nell'ambito delle competenze digitali;
- introduzione accompagnata per assumere nuovi compiti;
- formazione continua lungimirante, al fine di evitare i licenziamenti nel quadro delle future riorganizzazioni;
- lo spostamento del progetto di riorganizzazione, qualora il tempo per una formazione adeguata non fosse sufficiente.

La procedura di consultazione si è conclusa il 5 settembre, dopo la chiusura di redazione. Alla fine di settembre la Posta deciderà se e quali proposte attuare.

Critiche alla comunicazione

Anche la discutibile strategia di comunicazione di RetePostale è una spina nel fianco per transfair. Anziché mettere al corrente l'intero personale del Gruppo Posta sui piani di licenziamento, sono state informate soltanto le persone direttamente interessate. Il resto delle collaboratrici e dei collaboratori è costretto ad apprendere le cattive notizie dalla stampa. Solo dopo la conclusione della procedura di consultazione, è stato informato ufficialmente tutto il personale e questo a oltre un mese di distanza. Tutto questo non fa altro che alimentare incertezze e voci di corridoio.

La nuova direzione aumenta l'incertezza

Indipendentemente dall'esito della procedura di consultazione, i prossimi mesi rimarranno turbolenti. A partire dal 2026, RetePostale riceverà una direzione quasi completamente nuova. A rimanere in carica sarà soltanto Thomas Baur. Oltre alla riorganizzazione prevista, questo fatto aumenta ulteriormente l'incertezza tra le collaboratrici e i collaboratori. Per questo motivo, transfair chiede che un membro della futura direzione sia coinvolto nel partenariato sociale di RetePostale.

Parte di una più ampia ondata di tagli

La soppressione di impieghi presso RetePostale fa parte di tutta una serie di misure di risparmio dell'intero Gruppo Posta. Dal gennaio 2024, l'impresa ha già soppresso circa 440 posti di lavoro a tempo pieno ed entro il 2028 prevede la chiusura di 170 filiali. Anche la stessa RetePostale è stata fortemente ridimensionata: dei circa 7000 dipendenti che vi erano occupati nel 2016, oggi ne sono rimasti più o meno 3500. Questa strategia di ridimensionamento non nuoce soltanto alle impiegate e agli impiegati, ma anche al mercato del lavoro svizzero e al servizio pubblico.

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

Che cos'è una procedura di consultazione?

Nel caso di licenziamenti di massa, la legge prescrive una procedura di consultazione. L'impresa in questione deve consultare la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori (associazioni del personale e sindacati) o, in loro assenza, ascoltare direttamente tutti i dipendenti interessati, che possono avanzare proposte al fine di evitare, ridurre o attenuare i licenziamenti. L'azienda è tenuta a esaminarle, ma non ad attuarle.



©Culinarium Alpinum/Timo Schwach

Verso le cime

**Congresso Posta/Logistica 2025 a Stans: come transfair
immagina il servizio pubblico digitale**

Circa 50 delegati di tutta la Svizzera si sono incontrati a Stans al congresso annuale della categoria Posta/Logistica per discutere sul futuro del servizio universale postale e approvare una nuova risoluzione. Allo stesso tempo, hanno omaggiato due personalità meritevoli: Franz Rothacher e Susanna Meierhans.

Circa 50 delegati provenienti da tutta la Svizzera si sono riuniti ai piedi dello Stanserhorn. Il motto «Verso le cime» era azzeccato non solo per via della posizione geografica: servono obiettivi ambiziosi proprio e soprattutto anche perché il settore è sotto pressione a causa della digitalizzazione che pone il servizio universale postale di fronte a grandi sfide. Diversi esperti del mondo politico ed economico hanno discusso con i delegati possibili soluzioni. Da queste discussioni è nata ed è stata approvata la risoluzione «Il servizio pubblico digitale deve andare a beneficio di tutti».



Un pubblico coinvolto

Due volti della categoria si congedano

Due importanti avvicendamenti a livello di personale hanno caratterizzato il congresso. Franz Rothacher si è dimesso dopo 5 anni come co-presidente, e Susanna Meierhans, responsabile del partenariato sociale con RetePostale, va in pensione dopo 10 anni trascorsi con transfair. Entrambi sono stati ringraziati dai delegati per il loro grande impegno.

Il prossimo congresso a Berna

I partecipanti hanno già definito la data e il luogo: il prossimo congresso di categoria si terrà il 18 settembre 2026 a Berna.

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



Jakob Nielsen, ex Planzer/PostNord e
Greta Gysin, presidente di transfair, durante la tavola rotonda



Nuovi CCL per IMS e AutoPostale

Nel 2026 entreranno in vigore i contratti collettivi di lavoro rinnovati di AutoPostale e IMS.

A partire dal gennaio 2026, i nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL) garantiranno a oltre 4500 collaboratrici e collaboratori di AutoPostale e IMS salari più equi e premi di fedeltà più elevati. I contratti collettivi adottano questi miglioramenti dai CCL di Posta CH e PostFinance. In aggiunta, aumentano i rimborsi spese e le indennità.

A partire dal gennaio 2026, si applicheranno i nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL) di AutoPostale e IMS. Più di 3700 collaboratrici e collaboratori di AutoPostale e 850 dipendenti di IMS beneficeranno di nuove regioni salariali e premi di fedeltà più alti. Tali miglioramenti sono stati tratti dai CCL di Posta CH e PostFinance.

AutoPostale aumenta i rimborsi spese

AutoPostale adegua i rimborsi spese al rincaro. In futuro, i pasti saranno indennizzati con 12,50 anziché 11 franchi e i dipendenti che prestano i servizi di picchetto riceveranno 5,30 franchi anziché 4,40 franchi all'ora. Altra novità: per la prima volta anche chi viaggia in bicicletta avrà diritto a un'indennità.

IMS: aumenti salariali per il servizio esterno

L'impegno di transfair porta i suoi frutti: in futuro le collaboratrici e i collaboratori del servizio esterno riceveranno un'indennità forfettaria per i pasti pari a 300 anziché 250 franchi. E chi presta servizio di picchetto riceverà 4,50 al posto di 3,50 franchi all'ora. Inoltre, IMS introduce fasce salariali reali. Allo stesso tempo, sono già in corso i negoziati per un nuovo piano sociale.

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

Posta CH e PostFinance: questione delle spese ancora aperta

Le negoziazioni sul rimborso spese con Posta CH e PostFinance sono ancora in corso. I colloqui proseguono.

Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2025

Prossimi numeri:

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

ICT

Assemblea di categoria 2025

Giovedì 23 ottobre 2025

Stellwerk Bern, ore 10:00–16:00

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

Iscriviti ora



Amministrazione pubblica

Assemblea di categoria 2025

Giovedì 23 ottobre 2025

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

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

Iscriviti ora



La nostra Presidente al centro della politica federale

Mercoledì 27 agosto 2025 si è tenuta, presso il Centro Scolastico di Melano, la Giornata della Presidente della Deputazione ticinese alle Camere federali. Un appuntamento speciale che quest'anno ha visto protagonista la nostra Presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin, eletta Presidente della Deputazione per l'anno 2025.

Per transfair questo è motivo di particolare orgoglio: avere alla guida del sindacato una figura che ricopre anche un ruolo politico di così grande rilevanza a livello federale rafforza la nostra voce e la nostra capacità di incidere concretamente nelle decisioni che toccano il mondo del lavoro e i diritti delle persone che rappresentiamo.

All'evento hanno preso parte il Sindaco di Val Mara, Jgor Zocchetti, e il Presidente del Consiglio di Stato, Norman Gobbi.

Nella foto ricordo, insieme a Greta Gysin, compaiono la responsabile della Regione Sud Nadia Ghisolfi e la segretaria regionale Gerardina Furlani, a testimonianza dell'impegno quotidiano di transfair sul territorio.

Ringraziamo di cuore Susanna per il suo pluriennale impegno e le auguriamo solo il meglio nella sua nuova fase di vita. Un riposo più che meritato!



Grazie, Susanna!

Dopo dieci anni di fedele collaborazione, **Susanna Meierhans** ora può godersi la meritata pensione. Come segretaria regionale e responsabile dei diversi partenariati sociali è stata un punto di riferimento e un'affidabile consulente per numerosi membri di transfair.

Susanna si è impegnata con coerenza per le questioni che stanno maggiormente a cuore agli associati, sia per quanto riguarda alcune questioni complesse in materia di diritto del lavoro sia in delicate situazioni di conflitto con i datori di lavoro. Ha dimostrato particolare impegno soprattutto nella gestione dei casi individuali: con pazienza e professionalità ha accompagnato i membri nei momenti più difficili e si è battuta per soluzioni eque. Durante le negoziazioni CCL e le tornate salariali ha rappresentato gli interessi degli associati di transfair con tenacia e competenza.

Ringraziamo di cuore Susanna per il suo pluriennale impegno e le auguriamo solo il meglio nella sua nuova fase di vita. Un riposo più che meritato!



Trasporti pubblici

79. Jahresversammlung

Lokomotivpersonal transfair

Samstag, 08. November 2025

Restaurant Waldstätterhof, Luzern, 9.30 bis 13.00 Uhr. Gäste u. a.: Corinne Posch und Kirsten Dolfus (Co-Leiterinnen Geschäftssteuerung Konzernsicherheit SBB). Ab 13.00 Uhr Mittagessen und freies Beisammensein.

Infos und Anmeldung

Andreas Dellenbach, M 078 833 55 21,
andreas.dellenbach@transfair.ch

Assemblea di categoria 2025

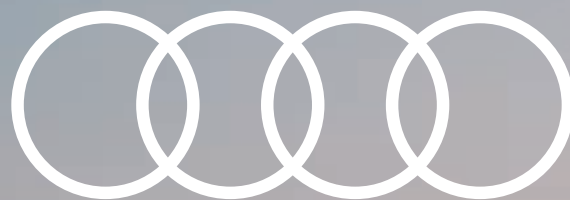
Giovedì 13 novembre 2025

Cinema Rex, Thun, ore 10:00–16:00

Al congresso della categoria Trasporti pubblici di quest'anno ci dedicheremo al tema dello **sviluppo della mobilità**. A questo scopo, inviteremo personalità competenti del settore.

Iscriviti ora





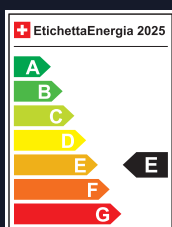
Salite a bordo della Business Class di Audi

In quanto membri di transfair, da Audi beneficate di condizioni speciali sull'intera gamma di modelli.

Audi A5 Avant Attraction da CHF 459.- / mese

incl. vantaggio di prezzo transfair del 14,3%

Altre offerte interessanti per membri di transfair



Audi A5 Avant Attraction TDI 150 kW cambio S tronic a 7 marce, 204 CV, 4,9 l/100 km, 130 g CO₂/km, cat. D. Prezzo normale CHF 66 950.-, dedotto vantaggio di prezzo transfair CHF 9560.- (composto da bonus premium CHF 2200.- e sconto MemberPlus CHF 7360.-), sconto totale 14,3%, prezzo di acquisto in contanti CHF 57 390.-. Tasso d'interesse annuo effettivo di leasing: 3,03%, durata: 48 mesi (10 000 km/anno), pagamento straordinario: CHF 14 350.-. Rata di leasing: CHF 459.-/mese, assicurazione casco totale obbligatoria esclusa. Modello raffigurato: Audi A5 Avant Attraction TDI 150 kW cambio S tronic a 7 marce, 204 CV, 5,2 l/100 km, 136 g CO₂/km, cat. E. Argento Floret metallizzato, cerchi Audi Sport a 5 razze doppie, nero metallizzato, torniti a specchio, 8,5 J x 20, pneumatici 245/35 R20, vetri parasole oscurati, prezzo normale CHF 72 950.-, dedotto vantaggio di prezzo transfair CHF 10 420.- (composto da bonus premium CHF 2400.- e sconto MemberPlus CHF 8020.-), sconto totale 14,3%, prezzo d'acquisto in contanti CHF 62 350.-, pagamento straordinario: CHF 15 635.-. Rata di leasing: CHF 509.-/mese. La concessione del credito è vietata se porta a un eccessivo indebitamento del consumatore. Finanziamento tramite AMAG Leasing SA. Promozione valida per contratti di vendita stipulati entro il 30.9.2025 o fino a revoca. Con riserva di modifiche. Offerta valida per tutti i veicoli importati tramite AMAG Import SA. Prezzi raccomandati non vincolanti dell'importatore AMAG Import SA. MemberPlus: offerta valida solo per i membri dell'associazione transfair.