

MAGAZINE

N° 4
OTTOBRE
2021

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



Rimanere sulla buona strada con il perfezionamento
PRONTI PER IL FUTURO

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

Con il perfezionamento sulla buona strada



06

TRASPORTI PUBBLICI

FFS Cargo: per le merci la ferrovia



08

POSTA/LOGISTICA

Successo negoziale per il CCL di AutoPostale



12

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Primi risultati intermedi nell'Amministrazione federale delle dogane



14

COMUNICAZIONE

Consulenza sul prepensionamento – a colloquio con Sylvia Frigeni



16

transfair

Notizie interessanti	04
Assemblea dei delegati 2021	05
Agenda	18
In conclusione	
«Trovare la propria strada con «viamia»	19

TRASPORTI PUBBLICI

Consulenza professionale breve con pit stop	10
---	----

POSTA/LOGISTICA

«Pronti per il mondo del lavoro?» – intervista a Nick Rüfenacht	11
Eleggere ora il Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta	13

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Legislazione sul personale federale – le modifiche in breve	15
---	----

COMUNICAZIONE

Aggiornamenti su Swisscom & Co.	17
---------------------------------	----

EDITORIALE



ALINE LEITNER
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

CARA LETTRICE CARO LETTORE

l'apprendimento permanente: un credo che mi fu inculcato già ai tempi dell'apprendistato di commercio. Da brava quindicenne mi ero scrollata di dosso il significato di questa frase con una semplice alzata di spalle. Oggi, 15 anni dopo, la situazione è ben diversa: nel frattempo so quanto sia importante perfezionarsi sul posto di lavoro e in corsi esterni e prendere in mano le redini del proprio futuro privato e professionale. Confrontarsi con quello che deve o potrebbe ancora venire è un compito impegnativo che a volte sembra incredibilmente difficile.

Ma è proprio e soprattutto in situazioni del genere che conviene mantenere la calma, fare mente locale e approfittare anche delle offerte esterne. Con i progetti «pit stop» e «Pronti per il mondo del lavoro?» i partner sociali FFS e Posta offrono importanti strumenti ausiliari che aiutano i loro collaboratori a confrontarsi con la propria situazione. Per saperne di più, ti rimandiamo alle pagine 10 e 11. Anche l'articolo di fondo è dedicato interamente alla consulenza professionale. Con l'iniziativa «viamia», la politica e i Cantoni offrono un importante appoggio: al fine di aumentare le chance professionali dei lavoratori più anziani, le persone a partire dai 40 anni possono beneficiare di consulenze e orientamenti professionali gratuiti. Dare uno sguardo alla pagina 6 per credere.

Così come conviene dare uno sguardo anche alle altre pagine del magazine. transfair può festeggiare successi (intermedi) nelle future condizioni di lavoro dell'Amministrazione federale delle dogane nonché del personale federale così come nel CCL di AutoPostale. E speriamo che possa festeggiare un traguardo anche nel numero cinque del magazine, in quanto sono imminenti le elezioni della cassa pensioni Posta! transfair presenta i suoi candidati alla pagina 13.

NOTIZIE INTERESSANTI

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

transfair

Rivendicazioni salariali per il 2022

In agosto transfair ha presentato le rivendicazioni salariali per il 2022. Determinante a questo proposito è stato soprattutto il ruolo del servizio pubblico come stabilizzatore durante la pandemia di Coronavirus. I collaboratori hanno mantenuto in funzione il servizio universale anche nei momenti più difficili. Pertanto transfair da un lato chiede il rafforzamento del servizio pubblico e un migliore riconoscimento nella politica e dall'altro avanza soprattutto rivendicazioni salariali generali a vantaggio di tutto il personale.

SCANSIONA IL CODICE QR E SCOPRI TUTTI I DETTAGLI SULLE RIVENDICAZIONI SALARIALI DELLE SINGOLE CATEGORIE.



COMUNICAZIONE

Assemblea di categoria

Tutti i membri interessati della categoria Comunicazione sono invitati a partecipare all'assemblea di categoria 2021 che avrà luogo il 17 novembre 2021. La manifestazione si terrà presumibilmente in presenza nella zona di Berna. Iscrizioni entro il 15 ottobre 2021 a Robert Métrailler (robert.metrailler@transfair.ch).

TRASPORTI PUBBLICI

Il congresso dell'IeV all'insegna della digitalizzazione

Al congresso virtuale della Comunità di interessi dei sindacati europei dei trasporti (IeV) il tema principale in programma era la digitalizzazione in tutte le sue sfaccettature. L'IeV ha raccolto le conoscenze acquisite durante il congresso e le riflessioni sindacali in una risoluzione incentrata sulle persone e non sulla tecnica (vedi sito web).

Iscriviti ora all'esame federale di professione

Le macchiniste e i macchinisti interessati possono iscriversi all'esame professionale federale del 2022 entro il 5 novembre 2021. transfair incoraggia i suoi membri a cogliere questa opportunità per consolidare le proprie competenze.

POSTA/LOGISTICA

transfair rivendica salari equi per le affiliate della Posta Epsilon, Presto e DMC nonché un CCL per il mercato pubblicitario

Presto recapita i quotidiani abbonati di buon ora, DMC distribuisce materiale pubblicitario. Finora Epsilon ha servito i mercati di Presto e DMC nella Svizzera romanda e nel 2022 l'impresa sarà ripartita su queste due imprese; suddivisione di cui sono interessate quasi 600 persone. transfair sta dialogando con la Posta e con i suoi membri e sottolinea che un CCL per gli addetti al recapito nel mercato pubblicitario è più che mai necessario per una migliore tutela di queste persone. Al tavolo delle trattative si punta ad aumenti salariali per tutte le imprese di questo segmento a bassi salari.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Trattative salariali

Nelle prime tornate negoziali sui salari, transfair ha dimostrato comprensione per la difficile situazione finanziaria in cui versa la Confederazione. Ciononostante ha chiesto una compensazione del rincaro. I risultati delle trattative saranno resi noti il 2 novembre (personale federale) e il 23 novembre (personale del settore dei PF).

Presidente dell'AD di PUBBLICA

Valentin Lager, membro di transfair, ha ricoperto la carica di presidente dell'assemblea dei delegati (AD) di PUBBLICA dal 2016. Dopo la sua elezione alla Commissione della Cassa, si è dovuto eleggere un successore. Congratulazioni a Marcel Wüthrich alla carica di presidente!

PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch

Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contribuzione dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, www.transtern.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: bixpicture/AdobeStock, cablex, Cristina Conti/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Hanspeter Hofer Photography, Gaby Möhl, Viacheslav Lakobchuk/AdobeStock, Parlamentsdienste 3003 Bern, PostAuto, SBB CFF FFS, Swisscom, tiquitaca/AdobeStock, transfair, TravailSuisse. Tiratura certificata WEMF/REMP 2020: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



AD 2021

transfair ADOTTA TRE RISOLUZIONI

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

L'ACCENTO SUL MANTENIMENTO DEI POSTI DI LAVORO.

All'assemblea dei delegati (AD), transfair ha approvato diverse risoluzioni, ponendo l'accento sul mantenimento dei posti di lavoro nonché sulle condizioni di lavoro e sulla salute del personale.

Il co-presidente Thomas Ammann rivolgendosi un caloroso ringraziamento ai membri che hanno svolto un lavoro a dir poco straordinario: il Coronavirus ha posto tutti quanti dinnanzi a sfide senza precedenti. Al fine di garantire in ogni momento il buon funzionamento del servizio pubblico, il personale ha dimostrato enorme disponibilità all'impegno nonché perseveranza. Come sottolineato da Greta Gysin, Consigliera nazionale dei Verdi e co-presidente del sindacato, transfair continuerà a concentrarsi sull'uguaglianza.

transfair adotta tre risoluzioni

Il telelavoro offre diversi vantaggi, ma allo stesso tempo comporta anche diverse sfide. Maggiori carichi di lavoro, pressione psichica e scarsità di ergonomia sulla postazione di lavoro di casa sono solo alcuni dei numerosi nodi da risolvere. Nella sua risoluzione transfair rivendica che sia attribuita la massima priorità alla protezione della salute del personale e che siano elaborate strategie per garantire il benessere dei collaboratori.

Nella categoria Comunicazione la digitalizzazione continua ad avanzare, ma al contempo crea un problema non da poco: un'acuta carenza di specialisti IT in Svizzera. Come Swisscom, anche altre imprese svizzere compensano questa penuria esternalizzando determinati settori e impiegando specialisti IT provenienti dall'estero. In futuro queste aziende potrebbero essere costrette ad assumere specialisti senza formazione IT, con

tutti i rischi che ne derivano in termini di qualificazione e di tempo. Con la sua risoluzione transfair chiede che la carenza di nuove leve nel settore ICT sia presa sul serio dalle comunità scientifiche, economiche e politiche e che vengano adottate misure specifiche.

Nell'ambito del trasporto merci, anche la categoria Trasporti pubblici si trova dinnanzi a una grande sfida. A livello internazionale, gran parte delle merci viene trasportata su rotaia. Al fine di impedire l'ulteriore dissanguamento di FFS Cargo, transfair rivendica nella sua risoluzione un cambiamento della politica attuale a favore della rotaia. Si deve rinunciare all'intenzione di rendere finanziariamente autonomo il traffico merci svizzero e va evitata un'ulteriore soppressione di personale presso FFS Cargo.



SCANSIONE IL CODICE-QR PER
SAPERNE DI PIÙ.

APPROVATA LA MODIFICA DELLO STATUTO

Dato che le entrate e le uscite dei membri vanno sempre di pari passo con un notevole onere amministrativo, all'assemblea dei delegati gli associati hanno deciso di introdurre una durata minima di adesione di un anno. Entrata in vigore il 1 settembre 2021. Con l'intento di essere solidali soprattutto con i membri di lunga data, tali spese sono giustificate solo ed esclusivamente se l'adesione al sindacato dura un determinato periodo.

CARRIERA

CON IL PERFEZIONAMENTO SULLA BUONA STRADA

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE



Il mondo del lavoro è in rapida evoluzione. Di lavoratori che continuano a svolgere tutta la vita la stessa professione non ce ne sono praticamente più. Mentre i rami professionali classici vengono soppiantati da altri, nel settore tecnologico e informatico scarseggia personale qualificato. Alla luce di tutto questo è fondamentale analizzare la propria situazione professionale e impostare attivamente la propria carriera.

Per rimanere al passo con i tempi a livello professionale, i lavoratori devono avere la possibilità di perfezionarsi di continuo. Tuttavia, lo studio «Sì alla formazione continua, purché mirata» dimostra che il mercato occupazionale in rapida evoluzione rappresenta una grande sfida soprattutto per i lavoratori meno giovani e per quelli con un livello di formazione inferiore. Spesso sono proprio loro a non sfruttare le possibilità di offerte di formazione continua, il che apre ulteriormente il divario tra le persone altamente qualificate e quelle meno qualificate.

Consulenza professionale gratuita

Tuttavia, ci sono sviluppi positivi che dimostrano che sia la politica sia i datori di lavoro hanno riconosciuto quanto sia importante prendere delle contromisure. Da gennaio 2021, in undici cantoni è in corso il progetto pilota «viamia», grazie al quale i collaboratori oltre i 40 anni possono beneficiare di una consulenza professionale gratuita nonché di altre misure.

I datori di lavoro hanno un obbligo di assistenza legale nei confronti dei loro dipendenti e sono responsabili soprattutto di informare i collaboratori meno qualificati in merito a questi progetti o di crearne dei

GRAZIE ALLO SVILUPPO DEL PERSONALE SI RIMANE AL PASSO CON I TEMPI NEL MERCATO DEL LAVORO E SI È SEMPRE AVANTI DI UNA LUNGHEZZA NEL MONDO OCCUPAZIONALE.

propri. transfair chiede che le misure di formazione continua dei collaboratori che ne hanno bisogno siano sostenute sia a livello finanziario che in termini di tempo. Tenere debitamente conto dei cambiamenti sul mercato professionale è un compito tutt'altro che facile. Tuttavia, misure di promozione mirate creano le condizioni di cui possono trarre vantaggio in egual misura sia il lavoratore che l'impresa.



SCANSIONA IL CODICE QR E VAI DIRETTAMENTE SU VIAMIA.CH

Le consulenze professionali aumentano l'impiegabilità

Per mantenere il personale idoneo al mercato del lavoro, è imprescindibile sfruttare regolarmente la possibilità di una consulenza professionale. La parola d'ordine in questo caso è «impiegabilità», ossia la capacità di sopravvivere sul mercato del lavoro e rimanere atto alla vita professionale. L'impiegabilità è di particolare importanza per i collaboratori a partire dai 45 anni, in quanto sul mercato del lavoro questo personale viene spesso discriminato a causa dei contributi previdenziali elevati. Inoltre, si dice erroneamente di loro che dispongono di scarse competenze e poca flessibilità.

La situazione nelle categorie

Per la manodopera con una formazione svolta negli ex monopoli professionali, come il personale ferroviario presso le FFS o gli addetti al recapito della Posta, lo sviluppo professionale è più arduo. E con la digitalizzazione lo sviluppo professionale del personale acquisisce sempre più importanza anche nell'Amministrazione federale.

transfair chiede che la Confederazione anticipi i futuri livelli di esigenze ai collaboratori e che il personale sia formato di conseguenza. Campi d'attività altamente tecnologizzati, come ad esempio il settore informatico di Swisscom o Posta, lottano con altri problemi. Qui c'è bisogno continuamente di nuovo personale, dotato di conoscenze altamente specializzate, che in Svizzera spesso non è disponibile in quantità sufficienti.

transfair si rallegra che tutti i partner sociali prendano sul serio lo sviluppo professionale dei loro impiegati. Swisscom mette ad esempio a disposizione dei propri collaboratori 5 giorni all'anno per la formazione continua. Con «pit stop» le FFS offrono la possibilità di un orientamento strategico personale e professionale e garantiscono di promuovere l'idoneità al mercato del lavoro dei dipendenti (E 106 - 108 CCL). Anche la Posta promuove la formazione continua. Inoltre, propone consulenze professionali nel centro carriera della Posta e, grazie all'iniziativa «Pronti per il mondo del lavoro?», si concentra sullo sviluppo professionale. Anche l'Amministrazione pubblica si assume le spese per una formazione continua orientata alle esigenze e mette a disposizione il tempo necessario a questo scopo.

Le sfide di transfair

Purtroppo capita tuttora che, nonostante la stessa impresa crei nuovi posti di lavoro, i collaboratori perdano il proprio impiego, solo perché mancano loro le qualifiche specifiche. Per questo motivo, transfair chiede a tutti i partner sociali di adottare misure di formazione continua e di riconversione professionale lungimiranti. Lo sviluppo professionale deve rispondere alle esigenze dell'individuo e richiede il confronto con i propri punti forti e i punti deboli. transfair si

adopera affinché in tutte le sue categorie vengano offerte consulenze professionali gratuite e possibilità di sviluppo specifiche.

Artefice della propria felicità

Naturalmente anche i collaboratori hanno la responsabilità di svilupparsi e di seguire formazioni continue. Tuttavia, anche i loro superiori dovrebbero fare la loro parte nonché informare i collaboratori su ulteriori offerte e avviare tempestivamente misure non appena all'orizzonte si profilano cambiamenti e progetti di riorganizzazione. Solo in questo modo i datori di lavoro adempiono al loro obbligo di assistenza e contribuiscono alla creazione di una situazione win-win per tutti.



SOLUZIONE

TRASFERIMENTO MIRATO DEL TRASPORTO MERCI

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI



Per le merci la ferrovia! Al cospetto dell'ulteriore aumento del volume delle merci, per transfair è d'obbligo promuovere lo split modale – ossia l'incremento del trasporto merci su rotaia rispetto a quello su strada – anche nel traffico merci a favore di una ferrovia sostenibile e rispettosa del clima. Nel transito, ovvero nel traffico transalpino attraverso la Svizzera, il trasferimento è visibile. All'interno della Svizzera nonché nelle esportazioni e importazioni, invece, la ferrovia è in crisi o perde terreno rispetto alla strada.

Da decenni il traffico merci su rotaia attraverso la Svizzera e al suo interno vede come protagoniste le FFS e negli ultimi 20 anni FFS Cargo SA, impresa ufficialmente fondata in quel periodo. A posteriori, lo sviluppo dell'azienda è stato un costante processo di alti e bassi. Con la fondazione di FFS Cargo International SA nel 2011, il traffico merci transalpino fu separato, registrando risultati abbastanza positivi. Soprattutto per il trasporto merci su rotaia in Svizzera, di conseguenza strettamente legato a FFS Cargo, negli ultimi dieci anni le condizioni sono cambiate senza sosta: a livello politico non da ultimo anche a causa di diversi interventi sul futuro del traffico merci su rotaia e su FFS Cargo.

Un momento cruciale è stata l'entrata in vigore della nuova legge sul trasporto merci nel 2016, che non ha portato a disposizioni solamente positive, ma anche negative. Una novità positiva è ad esempio l'introduzione dell'«uguaglianza» nell'assegnazione dei tracciati con i piani di utilizzazione della rete nonché la possibilità di promuovere investimenti e innovazioni. Meno positiva è invece la richiesta di autonomia finanziaria e il termine delle sovvenzioni per il traffico ferroviario di merci interno. Sfortunatamente, non è stato fissato alcun obiettivo di trasferimento verso la ferrovia, come nel caso del trasporto merci transalpino.

I RISULTATI RAGGIUNTI NEL TRAFFICO MERCI TRANSALPINO ATTRAVERSO LA SVIZZERA DEVONO ESSERE FONTE D'ISPIRAZIONE ANCHE PER IL TRAFFICO INTERNO.

FFS Cargo sotto pressione

A queste condizioni quadro non sorprende il fatto che, per raggiungere un bilancio alla pari, FFS Cargo abbia inseguito un programma di riorganizzazione dopo l'altro. Allo stesso tempo, l'impresa si è trovata e si trova tuttora a dover affrontare il dilemma di conciliare il mantenimento della produzione Cargo tradizionale e del fare solo gradual progressi nella modernizzazione della produzione.

transfair prevede una fase di trasformazione di diversi anni che in Svizzera porterà all'auspicato e possibile trasferimento solo se vengono modificate le condizioni quadro. Le attuali discussioni e gli ottimi interventi parlamentari fanno sperare che la volontà di trasferimento e consolidamento del traffico merci su rotaia ricevano un impulso. Per la fase di trasformazione continuare come in passato non porta ad alcun risultato e potrebbe provocare un rimpicciolimento di FFS Cargo, soprattutto nel trasporto a carri completi, con effetti negativi sufficientemente noti sul personale.

Proposte di soluzioni della politica

In occasione della sua assemblea dei delegati svoltasi ad agosto 2021, transfair ha adottato la risoluzione «Per le merci la ferrovia!» con la quale esorta la comunità politica a correggere le condizioni quadro legali:

- aumento dello split modale a favore del traffico merci su rotaia con conseguente definizione di un obiettivo di trasferimento;
- rinuncia all'autofinanziamento;
- possibilità di contributi d'esercizio per la fase di trasformazione.

Assieme alla sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin, transfair presenterà un intervento parlamentare.

Contributi delle FFS per l'individuazione di soluzioni

Le FFS, in qualità di società madre responsabile e azionista maggioritaria, hanno tuttora il mandato legale di garantire il traffico merci in Svizzera. Per transfair questo è fondamentale e deve essere mantenuto a tutti i costi. Il consiglio d'amministrazione di FFS Cargo ha il compito di elaborare una strategia orientata a una trasformazione della durata di diversi anni sulla base delle condizioni quadro politiche. Per porre finalmente fine ai tagli di posti di lavoro, la strategia dovrà tenere conto dell'evoluzione tecnologica, del mantenimento delle conoscenze tecniche e delle prospettive per i collaboratori. Anche i trasportatori raggruppati nella società Swiss Combi SA dovranno tenere fede alle loro promesse e sostenere il trasferimento.

Contributi di FFS Cargo e dei partner sociali per individuare soluzioni

Nel quadro di una buona collaborazione di tutti i partner sociali possono nascere condizioni di lavoro soddisfacenti per entrambe le parti. Se anche ai collaboratori viene garantito un sano equilibrio, sono possibili miglioramenti operativi soprattutto in termini di impiego e di orari di lavoro. Vale la pena menzionare anche l'attuale revisione dei profili professionali e delle descrizioni dei posti di lavoro nella Produzione Cargo, dove il coinvolgimento della commissione del personale e dei sindacati sta funzionando.

COMMENTO

Bruno Zeller
Responsabile categoria
Trasporti pubblici



Investire nella ferrovia merci in superficie

È passato molto tempo. Tempo che per il traffico merci su rotaia in Svizzera non ha portato alla grande svolta auspicata. Tuttavia, con il cambiamento climatico entra in scena un importante e corroborante argomento a sostegno di un trasporto merci sostenibile. Non affrontare ora il trasferimento dalla strada alla ferrovia sarebbe definitivamente un'occasione persa. L'infrastruttura ferroviaria in superficie è disponibile.

Vi si investe e viene mantenuta. Aprendo una parentesi: non c'è davvero bisogno di un'ennesima infrastruttura di trasporto merci parallela sotterranea sotto forma di Cargo sous terrain, la quale sarebbe senza alcun dubbio in concorrenza con le attuali compagnie di trasporto merci. Ciò che serve, invece, sono misure. Ora e non nel 2030 o 2040!

transfair vede la possibilità per una svolta nell'adozione di condizioni quadro, permanenti o a tempo indeterminato, adattate e sostenute a livello legislativo. E questo a un prezzo ragionevole che tutti noi dovremmo essere disposti a pagare.



SCANSIONA IL CODICE QR E LEGGI
LA RISOLUZIONE INTEGRALE.

PIT STOP

ORIENTAMENTO PERSONALE E PROFESSIONALE

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

PROMUOVERE L'ULTERIORE SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE.



Il 1° giugno 2021, le FFS hanno introdotto in tutto il gruppo l'offerta «pit stop». transfair ha contribuito a rifinire l'offerta, trasformandola in una consulenza professionale breve e concisa. Il sindacato ha intervistato la responsabile del progetto Corinne Scheiwiller sulle sue esperienze.

Corinne Scheiwiller, che cos'è, in poche parole, pit stop?

Con pit stop le FFS aiutano i collaboratori ad adattarsi rapidamente al mondo del lavoro in evoluzione. Il personale ottiene la possibilità di orientarsi a livello personale e professionale in merito alla propria situazione, identificare i propri punti forti e i campi d'azione e a elaborare misure di attuazione concrete per affrontare il futuro attivamente e in modo autoresponsabile. Di conseguenza pit stop apporta un contributo preventivo al mantenimento dell'idoneità al

mercato del lavoro e alla salute in tutte le fasi di vita.

Come è nata l'idea della pit stop?

I primi progetti hanno preso forma alla metà del 2017. Una volta ogni tot anni è opportuno prendersi una pausa dalla vita quotidiana e analizzare la situazione attuale e quella che si delinea per il futuro. Durante le negoziazioni CCL del 2018, questa idea si è ulteriormente concretizzata ed è stata perfezionata in collaborazione con i partner sociali, sfociando nell'offerta pit stop.

L'offerta è stata lanciata nella primavera 2019 con una fase pilota. Qual è il suo primo bilancio?

Il progetto pilota durato un anno, con circa 170 pit stop, ha riscosso grande successo. Ci sono pervenute molte reazioni positive. Circa il 90 per cento dei partecipanti raccomanda pit stop ad altri collaboratori. Dal 1° giugno 2021 la nuova offerta viene intro-

dotta passo a passo in seno a tutto il gruppo FFS.

Come si presenta il lancio in seno a tutta la casa madre?

L'introduzione è legata al premio di fedeltà: con l'ottenimento del loro prossimo premio di fedeltà nel mese a venire, a partire dal 1° giugno 2021 tutti i collaboratori ricevono via e-mail il diritto esclusivo a partecipare a pit stop. Questo diritto non scade, l'offerta può essere dunque sfruttata anche in un secondo tempo. Pit stop può essere ripetuta ogni cinque anni. L'importante è che i collaboratori si iscrivano volontariamente e di propria iniziativa. Ulteriori informazioni sono disponibili in Intranet.

transfair pensa che pit stop sia un'idea azzeccata. Quali sono, a suo parere, i vantaggi?

Personalmente, sono convinta dei benefici di questa iniziativa, in quanto si tratta di un'offerta preventiva che aiuta tutti a prendere in mano attivamente la propria vita. L'obiettivo è di incoraggiare ad affrontare le future sfide in fase iniziale, prima che sorgano problemi.

PIT STOP: transfair DA IL BENVENUTO

Tutti i partner sociali hanno aiutato a lanciare pit stop e a elaborare l'offerta. Fritz Bütikofer rappresenta transfair nel team di accompagnamento. Secondo lui, questa offerta è fondamentale perché permette ai collaboratori delle FFS di riflettere sul loro futuro professionale e privato, aiutando così a riconoscere tempestivamente le sfide che si presentano e ad affrontarle attivamente.

PRONTI?

POSTA: PRONTI PER IL MONDO DEL LAVORO?

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

DECIDERE AUTONOMAMENTE SUL PROPRIO SVILUPPO PROFESSIONALE.

«Pronti per il mondo del lavoro?» incoraggia i collaboratori a confrontarsi con la propria situazione personale e a decidere sul proprio sviluppo professionale. transfair è stato cofondatore di questa iniziativa e si è intrattenuto con il suo ambasciatore Nick Rüfenacht.

La Posta si trova dinnanzi a grandi sfide, tra queste figurano il suo riorientamento, il cambiamento delle esigenze dei clienti così come un mondo sempre più digitalizzato. Al cospetto di tutte queste trasformazioni è fondamentale accompagnare i propri collaboratori in questo viaggio e prepararli al futuro. In un'intervista Nick Rüfenacht, 24enne membro di transfair e vice responsabile del team Servizi logistici di Ursenbach, ci spiega che cos'è «Pronti per il mondo del lavoro?».

Nick, ci puoi spiegare in poche parole cos'è di preciso «Pronti per il mondo del lavoro?»

Si tratta di un'iniziativa che aiuta i collaboratori a orientarsi in un mondo del lavoro in continua evoluzione. Alcune persone vedono le nuove situazioni come un'opportunità, in altri scatenano dubbi e incertezze. Proprio qui entra in gioco l'offerta della Posta. L'obiettivo dell'iniziativa: confrontarsi con la propria professione e prendere in mano il proprio sviluppo professionale. «Pronti per il mondo del lavoro?» non solo informa sulle possibilità della consulenza professionale, ma offre anche assistenza e sicurezza.

Tu sei l'ambasciatore di «Pronti per il mondo del lavoro?». Ci potresti raccontare qualcosa di più dell'iniziativa?

Durante la mia formazione nel programma per futuri quadri mi è stato chiesto di parte-

cipare a «Pronti per il mondo del lavoro?». Nel corso online della durata di un giorno e mezzo ci siamo confrontati con diverse situazioni. Inoltre ci siamo dedicati ad attività di autotest e discussione. Così ho potuto sperimentare in prima persona di cosa si tratta. È un'ottima iniziativa: il workshop del Centro carriera «Pronti per il mondo del lavoro? – A che punto sono?» è una splendida opportunità per acquisire fiducia in se stessi in un ambiente in evoluzione. Il mio compito come ambasciatore consiste nell'informare, nell'essere una persona di riferimento e di fiducia e al tempo stesso nel dare il buon esempio. Racconto volentieri la mia esperienza fatta al workshop oppure, qualora una persona preferisca una consulenza professionale individuale, la indirizzo direttamente agli esperti di «Pronti per il mondo del lavoro?».

Quali reazioni ha avuto il tuo team finora?

Lavoro ad Ursenbach solo dal 1° agosto e quindi non ho ancora avuto occasione di fornire le prime informazioni. Il mio obiettivo è quello di illustrare in maniera approfondita il progetto «Pronti per il mondo del lavoro?» e spiegare perché è un'opportunità da cogliere. Raccomanderò vivamente ai partecipanti d'informare i propri collaboratori sull'iniziativa. Per me è importante raggiungere le persone che sono disposte a partecipare, rispondere a tutte le loro domande e indirizzarle a chi di dovere.

Quale raccomandazione daresti alle nostre lettrici e ai nostri lettori?

Consiglierei loro di non attendere troppo in caso di incertezze o dubbi. Chi ha bisogno di aiuto, dovrebbe chiederlo attivamente ai superiori, a noi persone di tramite, agli esperti di «Pronti per il mondo del lavoro?» oppure agli esperti di transfair.



Sei membro dal 2015. Cosa ti ha convinto ad aderire al nostro sindacato?

Stavo svolgendo l'apprendistato e la presentazione di Marco Kaderli mi è piaciuta molto. L'offerta mi ha convinto. transfair è la mia «assicurazione» per la vita professionale.

SEI DAVVERO PRONTO PER IL MONDO DEL LAVORO?

Sul sito web di «Pronti per il mondo del lavoro?» www.fit-im-beruf.post.ch/it è disponibile una panoramica di tutte le informazioni e offerte. Indipendentemente dal fatto di avere bisogno di una consulenza professionale tramite autotest o di un colloquio con esperti: tutti dovrebbero cogliere questa opportunità e prendere in mano il proprio sviluppo professionale. Con «Pronti per il mondo del lavoro?» si può!

CCL

SUCCESSO NEGOZIALE PRESSO AUTOPOSTALE

TESTO: URS JUNGEN,
RESPONSABILE REGIONE EST

IL VANTAGGIOSO CCL ENTRERÀ IN VIGORE IL 1° GENNAIO 2022.

Dalla metà di settembre 2021 è chiaro: tutti gli organi competenti hanno approvato il nuovo CCL. Il CCL di AutoPostale ha raggiunto il traguardo dopo un cammino lungo: transfair si dice soddisfatto dei miglioramenti raggiunti nell'ambito della conciliabilità di professione e vita privata nonché della gestione delle deroghe in virtù della legge sulla durata del lavoro (LDL). I partner sociali hanno uniformato anche le regolamentazioni concernenti le condizioni di lavoro per il personale conducente degli imprenditori di AutoPostale (IA).

Miglioramenti del CCL mantello inclusi

Grazie a transfair, a partire dal 2022 i collaboratori di AutoPostale beneficeranno di condizioni di lavoro più vantaggiose. Il personale godrà naturalmente anche dei diritti acquisiti derivanti dalle negoziazioni CCL del gruppo, tra cui ad esempio anche il diritto – finalmente vincolante – di non dover più essere reperibili durante il tempo libero. Inoltre, sono previsti congedi di maternità e di paternità più lunghi: quello di maternità – oltre alle 18 settimane retribuite già previste – sarà esteso a un massimo di sei settimane aggiuntive non retribuite. Il congedo di paternità, da oggi valido anche per la compagna di una madre nell'ambito di un'unione tra persone dello stesso sesso, viene raddoppiato e passa da due a quattro settimane. Anche in questo caso si aggiunge un diritto a 4 settimane non retribuite.

Nuovi premi di fedeltà

A partire da 20 anni di servizio, ogni cinque anni tutti i collaboratori riceveranno un premio di fedeltà sotto forma di quattro settimane di vacanze o di una mensilità.



LA DELEGAZIONE AI NEGOZIATI DI transfair DA SINISTRA A DESTRA: URS JUNGEN, FRANZ ROTHACHER, MARTIN RÜEGG, RENÉ FÜRST.

Altri sostanziali miglioramenti per il personale sottoposto alla LDL

Per tutti gli assoggettati alla LDL, ovvero la maggior parte del personale, subentrano diversi cambiamenti, come ad esempio l'entrata in vigore di un nuovo modello di tempo di lavoro con nuove regolamentazioni in termini di pianificazione, gestione delle modifiche dei piani di servizio e delle ore in eccesso e di vacanze. D'ora in poi, un cambiamento del piano di servizio che avviene dopo il 15° giorno del mese precedente, ad esempio, necessita sempre dell'approvazione del collaboratore; questo vale anche per le estensioni di servizio. L'unica eccezione rimane il servizio di riserva, per il quale le modifiche devono essere comunicate entro le ore 17 dei due giorni precedenti. D'ora in poi saranno retribuite l'assunzione di servizi a breve termine e le deroghe consentite e applicate secondo la LDL. transfair si è adoperato per tutte queste misure, poiché permettono al personale sottoposto alla LDL di conciliare

meglio la vita professionale con quella familiare, senza però privare AutoPostale della flessibilità necessaria per la pianificazione.

Novità per gli IA

Finora per gli imprenditori di AutoPostale erano previsti tre diversi modelli. A partire dal 1° gennaio 2022 ce ne sarà solo più uno, il che porterà a un miglioramento delle condizioni di lavoro di molti collaboratori. Tutto il personale conducente degli IA beneficerà dei suddetti premi di fedeltà, delle deroghe alla LDL e di miglioramenti per quanto riguarda il congedo di maternità e paternità.

Il tempo viene per chi sa aspettare

Nonostante le difficili condizioni quadro, transfair si dice soddisfatto del buon risultato raggiunto: i partner sociali hanno apportato congiuntamente un importante contributo per rendere più sociali e vantaggiose le condizioni di lavoro, le quali resteranno in vigore almeno fino alla fine del 2024.

ELEZIONI

IL FUTURO DELLA TUA CASSA PENSIONI

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

IL TUO VOTO PER IL FUTURO DELLA TUA PREVIDENZA PROFESSIONALE.

Nel 2021 sono in programma le elezioni per l'importante carica del Consiglio di fondazione della cassa pensioni (CP) Posta. transfair ha individuato cinque persone motivate che si presentano alle elezioni per rappresentare gli interessi dei lavoratori. Eleggì i candidati di transfair e sfrutta il tuo voto per costruire il futuro della tua cassa pensioni.

I candidati di transfair

SCANSIONA ORA IL CODICE QR PER OTTENERE MAGGIORI INFORMAZIONI SUI CANDIDATI DI transfair.



Il Consiglio di fondazione è l'organo supremo della CP Posta ed è composto da dieci membri. Cinque seggi sono occupati dai rappresentanti dei lavoratori, tra cui anche i candidati di transfair. Gli altri cinque seggi sono riservati al datore di lavoro, ovvero alla Posta.

Il Consiglio di fondazione ricopre un importante ruolo, in quanto fissa gli obiettivi relativi alle prestazioni, definisce i piani di previdenza, emana e apporta modifiche ai regolamenti e determina l'entità del tasso d'interesse tecnico e delle altre basi tecniche.

Focalizzazione su una politica previdenziale sostenibile

Chi risiede nel Consiglio di fondazione ha molte responsabilità. Tutti e cinque i candidati di transfair sono motivati e dispongono di approfondite conoscenze tecniche che permettono loro di adoperarsi in modo professionale e specifico a favore dei lavoratori.

I candidati di transfair pongono l'accento sui seguenti temi cardine:

- rendite eque per tutti;
- ripartizione degli oneri equa tra giovani e anziani;
- politica previdenziale sostenibile, stabile ed efficiente.



RENÉ FÜRST



NATASCHA MATTICH



FELIX BISCHOFBERGER



LOUISE BORNAND



URS LEHMANN

Ogni singolo voto è importante!

Alla fine di settembre 2021 riceverai i documenti elettorali per poter esprimere il tuo voto. Il modo migliore per aiutare transfair è

di inviare la lista elettorale di transfair invariata e di spedire la busta in modo che giunga entro il 29 ottobre 2021 alla Posta!

RISULTATI

transfair NEGOZIA CON L'AFD

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

CONDIZIONI DI LAVORO – SONO DISPONIBILI I PRIMI RISULTATI INTERMEDI.

Dall'inizio di maggio 2021, transfair sta negoziando con l'Amministrazione federale delle dogane (AFD) sulle future condizioni d'impiego del personale nel settore di servizi Operazioni. Ora sono disponibili i primi risultati intermedi.

Da maggio, transfair e le altre associazioni del personale sono in trattativa con l'AFD per chiarire importanti domande che riguardano le future condizioni di lavoro. Al centro delle discussioni vi sono la classe salariale della futura funzione degli specialisti dogana e sicurezza dei confini, la pianificazione dei giri di servizio, il rimborso spese e la formazione e formazione continua dei collaboratori.

Dopo diverse tornate negoziali, sono disponibili i primi risultati intermedi. Le trattative proseguiranno tuttavia fino alla fine del 2022. In ulteriori gruppi di lavoro, i partner sociali discutono su spese, supplementi, pianificazione dei servizi, disposizioni sugli orari di lavoro, protezione della salute e regolamentazioni per il pensionamento.

Nuova classe salariale

I partner sociali hanno elaborato le descrizioni dei posti di lavoro per le nuove funzioni, incluse le specializzazioni «merci», «persone» e «mezzi di trasporto». L'Ufficio federale del personale UPPER si occuperà ora dell'assegnazione della classe salariale.

Gli adeguamenti salariali avverranno al momento della firma del contratto individuale, la stessa cosa vale per le garanzie salariali, il che presumibilmente si concretizzerà a partire dalla metà del 2023.

Trasferimento dei collaboratori attuali

L'AFD assicura che la trasformazione non darà luogo ad alcun licenziamento. Inoltre, continueranno ad esistere anche in futuro posti di lavoro per i quali non servirà essere armati. Le formazioni e formazioni continue necessarie per il nuovo profilo professionale saranno aperte a tutti i collaboratori.

Agevolazioni per i collaboratori anziani

Per i collaboratori ultra 50enni, si intende mettere al vaglio alcune semplificazioni. A tale proposito, nelle regioni saranno testate nuove forme di pianificazione dei servizi nel quadro di progetti pilota. L'obiettivo di queste agevolazioni è di ridurre i disturbi alla salute di questi collaboratori.

Nel complesso si è a buon punto

Per transfair i risultati intermedi sono rallegranti. Anche se in molti settori mancano ancora risultati concreti, nel complesso si è sulla buona strada. Finora l'AFD si è dimostrata aperta e disponibile al dialogo per le rivendicazioni di transfair. In linea di principio, i partner sociali sono ampiamente d'accordo.

Ora è necessario proseguire con lo stesso spirito. transfair si impegna ad assicurare che il dialogo costruttivo continui anche a questo livello al fine di poter trovare buone soluzioni per il personale dell'AFD.



ULTERIORI DETTAGLI SUI RISULTATI
INTERMEDI SONO DISPONIBILI QUI:

DIRITTO

LEGISLAZIONE SUL PERSONALE FEDERALE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

transfair PRENDE POSIZIONE SULLE MODIFICHE DEL 2021 E 2022.

Un nuovo congedo di paternità, più telelavoro, ma in compenso garanzie salariali meno lunghe per i lavoratori più anziani. Le modifiche alle ordinanze relative alla legislazione sul personale federale sono piuttosto complesse. La prima parte è entrata in vigore il 1° luglio 2021, la seconda sarà valida dal 1° gennaio 2022.

Le nuove regolamentazioni concernenti le ordinanze sul personale offrono diversi vantaggi e svantaggi. transfair riassume qui di seguito i punti più importanti.

Cosa è già cambiato?

Lavoro mobile

Questa forma di lavoro sarà promossa ulteriormente in avvenire. Tuttavia anche in futuro non vi sarà diritto; ovunque le condizioni aziendali lo permettano, è possibile lavorare in modo flessibile in loco. La quota massima viene fissata dagli uffici federali.

I collaboratori ricevono l'infrastruttura tecnica necessaria, come ad esempio computer portatile e tastiera. Il personale ha diritto a un'indennità finanziaria e mobili da ufficio, solo se il datore di lavoro non può mettere a disposizione una postazione di lavoro. La possibilità di lavorare durante il tragitto casa-lavoro sarà di nuovo limitata e sarà possibile solo in casi eccezionali e su accordo. In questi casi, il tempo di lavoro prestato sarà completamente accreditato.

Questo (primo) passo verso una maggiore flessibilità avrà effetti positivi sull'Amministrazione federale. Secondo transfair dovrebbero seguire ulteriori passi in questo senso.

Assistenza di bambini con gravi problemi di salute

D'ora in poi, per ogni caso di malattia o infortunio si avrà diritto a 14 settimane di congedo pienamente retribuito. Un passo importante, ma ne devono seguire altri: anche i familiari che prestano assistenza devono poter beneficiare di tale congedo. transfair si impegnerà in questo senso.

Lavoro sulla fiducia

D'ora in poi, si può concordare un orario di lavoro basato sulla fiducia già a partire dalla classe salariale 18. La persona interessata riceve uno stipendio più alto, ma in compenso deve rinunciare alla registrazione dell'orario di lavoro e di conseguenza alla possibilità di poter compensare le ore in eccesso o gli straordinari. Il rischio è evidente: le ore di lavoro in esubero potrebbero essere più elevate dell'indennità. Pertanto, vale la pena pensarci due volte se passare alla modalità di orario di lavoro basato sulla fiducia!

Ulteriori cambiamenti

Congedo di paternità più lungo

A partire dal 2022, il congedo di paternità aumenta da 10 a 20 giorni. Il collaboratore può beneficiarne entro sei mesi dopo la nascita del bambino. Il diritto vale anche per le unioni domestiche registrate.

Garanzie salariali a partire dai 55 anni

In caso di adeguamenti della classe salariale non attribuibili ai collaboratori, a partire dal 2022 per i dipendenti oltre i 55 anni viene applicata una garanzia salariale di cinque anni, anziché a tempo indeterminato come finora. Magra consolazione: i collaboratori che all'inizio dell'anno hanno già compiuto 55 anni avranno anche in futuro il diritto a una garanzia salariale a tempo indeterminato.



CONSIGLI

TESTIMONIANZA DI SYLVIA FRIGENI

TESTO: ALINE LEITNER,
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

NON È MAI TROPPO PRESTO PER INIZIARE A PIANIFICARE LA PENSIONE.



Nel 2021 transfair ha lanciato una nuova offerta: fornisce ai suoi membri e ai collaboratori di Swisscom, cablex e localsearch consulenza gratuita su tutto quello che concerne il prepensionamento. Sylvia Frigeni, segretaria regionale della regione Ovest ed esperta in consulenza, racconta le esperienze fatte finora.

Sylvia, sei segretaria regionale della regione Ovest. Puoi presentarti brevemente?

Prima di iniziare a lavorare per transfair il 1° maggio 2014, sono stata 26 anni alle dipendenze di Swisscom. Come segretaria regionale garantisco tra l'altro l'assistenza ai membri, sono a disposizione per casi individuali e, come già detto, fornisco loro consigli su tutte le questioni concernenti il prepensionamento.

Mi occupo da molto tempo di previdenza per la vecchiaia e ho partecipato a un corso offerto dall'istituto di formazione continua ARC. Inoltre, mi sono dedicata per molto tempo alla cassa pensioni complan. Tutto questo mi ha aiutata ad acquisire le conoscenze necessarie per le consulenze.

Da quando a giugno 2021 transfair ha lanciato questa offerta, più di 100 persone da tutta la Svizzera hanno contattato il sindacato. La consulenza è molto gettonata. Che esperienze hai fatto?

Ho avuto modo di condurre già 17 colloqui estremamente interessanti e altri 10 sono in programma. Mi piace lo scambio personale e ogni volta apprendo qualcosa di nuovo. Questa marcia in più ovviamente mi tornerà utile anche per il mio pensionamento.

Come si svolge in genere il colloquio?

Fornisco spiegazioni sul certificato di previdenza che non sempre è chiaro a tutti, in particolare le diverse cifre concernenti le rendite mensili, la rendita transitoria e l'importo annuo previsto, qualora a 64 o 65 anni abbiano ancora a carico figli aventi diritto al mantenimento. L'andamento del colloquio dipende sempre anche dalle domande che mi si pongono. La pianificazione della pensione include molti temi legati tra loro e decisioni che hanno conseguenze a lungo termine, come ad esempio la scelta tra la rendita o il capitale accumulato nella cassa pensioni.

Come percepisci le persone che vengono in cerca di consigli?

Molti hanno sentimenti contrastanti in fatto di pensionamento. Le consulenze aiutano loro a vederci un po' più chiaro. Mentre molte persone non vedono l'ora di poter passare a questa terza fase della vita, altre non hanno fretta. Nelle imprese aumenta la

pressione per raggiungere gli obiettivi. I motivi più frequenti per ritirarsi dal mondo del lavoro sono il raggiungimento del diritto alla rendita nonché l'esigenza di potersi godere il più a lungo possibile il pensionamento. Le persone sono allettate dal pensiero di andare in pensione con anticipo, di potersela permettere a livello finanziario e di godersi il tempo libero.

Quali sono state le reazioni da parte dei membri o dalle persone a cui hai fornito consulenza?

I feedback sono sempre stati positivi. Sono contenta di essere riuscita ad aiutarli a fare ordine tra i loro pensieri e ad affrontare il tema del (pre-)pensionamento in modo più positivo e ordinato.

C'è qualcosa che vorresti dire a tutti i costi e che le persone non chiedono mai?

Che non è mai troppo presto per iniziare a pianificare il pensionamento. Perché prima si inizia a riflettere su come si intende vivere la propria vita dopo il ritiro dal mondo del lavoro, più si può affrontare questa nuova fase di vita con fiducia.

CONSULENZA SUL PREPENSIONAMENTO

transfair fornisce ai propri membri e ai collaboratori di Swisscom, cablex e localsearch consulenza gratuita per questioni concernenti il pensionamento anticipato. Per saperne di più, scansiona ora il codice QR. Avviso: l'offerta è molto gettonata, di conseguenza si devono mettere in conto tempi di attesa.



NOVITÀ

NOTIZIE ATTUALI DI SWISSCOM & CO.

TESTO: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFICA

transfair PRENDE POSIZIONE SULLE AFFILIATE IT, SUL TELELAVORO E SUL CCL.



Attualmente transfair è a stretto contatto con Swisscom: da un lato il sindacato sta negoziando un contratto collettivo di lavoro (CCL) per le affiliate IT di Swisscom e una modifica del regolamento concernente il lavoro in mobilità. Dall'altro, transfair si sta preparando intensamente alle negoziazioni salariali per il 2022 e sta compiendo le sue rivendicazioni per il rinnovo del CCL di Swisscom e cablex.

Negoziazioni con le affiliate IT

All'inizio del 2021, transfair ha intavolato trattative con Swisscom su un CCL per quattro delle sue affiliate IT. Una delle sfide consiste nel garantire che le particolarità delle singole affiliate, come ad esempio l'uniformazione dei modelli di tempo di lavoro, si rispecchino anche nelle nuove condizioni di lavoro. transfair si concentra sul mantenimento di buone condizioni di lavoro.

Negoziazioni sul regolamento concernente il lavoro in mobilità

transfair vuole che presso Swisscom si instaurino chiare condizioni quadro per il telelavoro. Attualmente, il sindacato sta conducendo trattative sull'ulteriore sviluppo delle regolamentazioni concernenti il lavoro in mobilità. A tale proposito transfair si concentra sulla protezione della salute degli occupati e sull'introduzione di un diritto a questa forma di lavoro. Tra gli altri temi fondamentali figurano la retribuzione e la gestione del personale di coloro che lavorano da casa.

Definizione delle rivendicazioni salariali per il 2022

Nonostante le difficoltà provocate dalla pandemia di Coronavirus, Swisscom ha conseguito un risultato annuale molto rallegrante. Questi risultati sono possibili solo grazie a collaboratori affidabili. Nell'autunno del 2021, transfair definirà i dettagli

per le rivendicazioni salariali della categoria. Per il sindacato è chiaro che la ripresa economica deve riflettersi sui salari.

Consolidamento delle rivendicazioni CCL

I CCL di Swisscom e cablex prevedono già buone condizioni di lavoro. Ciononostante, il personale merita indubbiamente un sensibile miglioramento. Per questo motivo, transfair avanzerà rivendicazioni in diversi ambiti e durante le prossime negoziazioni CCL si concentrerà tra l'altro su miglioramenti per quanto riguarda l'idoneità al mercato del lavoro e la conciliabilità tra professione e famiglia. Gli attuali CCL di Swisscom e cablex rimarranno validi fino a quando non entreranno in vigore quelli nuovi.

ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

PROSSIMA EDIZIONE

N° 5, 29 novembre 2021

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

19 ottobre 2021

INFO MAGAZINE 2022

N° 1, 7 marzo 2022

N° 2, 27 giugno 2022

N° 3, 26 settembre 2022

N° 4, 5 dicembre 2022

TUTTE LE CATEGORIE

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 13. Oktober 2021

Treffpunkt um 8.35 Uhr Bahnhof Bern. Route: Ueberstorf-St. Antoni; gut 2 Stunden. Ausstieg in Niedermuhren möglich (1.15 h). 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

Abschlusswanderung

Mittwoch, 17. November 2021

Treffpunkt für Wanderer um 9.35 Uhr Bahnhof Bern. Route: Boll-Worb; ca. 1.10 Stunden. Gemeinsames Mittagessen im Restaurant «Sternen» Worb (11.30 Uhr, bei jeder Witterung); dort sind auch Nichtwanderer herzlich willkommen. Bern ab 9.45 Uhr, Bern an ca. 15 Uhr. Billett: Bern-Boll und Worb-Bern (RBS oder Tram). Corona: Es sollten sich bitte nur geimpfte Personen anmelden.

Anmeldung (für Mittagessen) bis 11. November 2021 an:

Armin Walter, T 079 910 86 63, arminwalter@bluewin.ch.

Auskunft bei zweifelhafter Witterung (bezüglich wandern) ab 7 Uhr:

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

Freizeitkommission

47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

9. bis 15. Januar 2022

Wir verbringen 6 Nächte mit Halbpension im Hotel Engadinerhof. Detaillierte Programme und Auskunft bei: Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden, T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch.

Anmeldeschluss ist der 30. November 2021.

POSTA/LOGISTICA COMUNICAZIONE

Pensioniertenvereinigung Basel

November-Ausflug Blindenhunde-Schule Allschwil Montag, 8. November 2021

Treffpunkt um 12.40 Uhr beim Hotel Rössli in Allschwil, Endstation 6er-Tram. Von da aus wandern wir in 25 Minuten bis zur Blindenhunde-Schule Allschwil. Um 13.30 Uhr ist die Führung angesagt mit einem kurzen Film und anschliessendem Rundgang. Zu Fuss geht's in ca. 25 Minuten zurück bis zum Restaurant Jägerstübli in Allschwil. Nichtwanderer kommen direkt zum Restaurant Jägerstübli in Allschwil um 15.30 Uhr.

Informationen gibt es telefonisch bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18.

Pensioniertenvereinigung Basel

Weihnachtsessen Cafe Momo

Montag, 6. Dezember 2021

Wir treffen uns um 12 Uhr im Cafe Momo, Bruderholzstr. 108, 4053. Das Cafe Momo ist erreichbar mit Bus 36, Dornacherstrasse/Gundeldingerstrasse beide Station Bruderholzstrasse oder mit Tram Nr. 15, Station Bruderholzstrasse.

Anmeldungen bis 28. November 2021 an:

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

TRASPORTI PUBBLICI

Pensionierte Sektion Basel

Ausflug ins Brünig-Gebiet

Mittwoch, 13. Oktober 2021

Wir fahren via Luzern: Basel ab 8.03 Uhr, an 9.05 Uhr, Zürich ab 8.10 Uhr, an 8.51 Uhr. Kaffeehalt in Luzern, anschliessend um 10.06 Uhr nach Brünig - Hasliberg. Weiterfahrt mit K. 158 um 11.08 Uhr bis Wasserweg/Twing, anschliessend mit der LSB auf die Käserstatt. Mittagessen im Bergrestaurant. Mittags-Programm je nach Wetterlage.

Anmeldung bis Samstag 9. Oktober 2021 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37 oder Ernst Kottmann, T 061 811 19 75, M 079 548 51 42.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 10. November 2021

Besammlung ist um 9.40 Uhr beim Treffpunkt Bahnhof Basel SBB. Zürich ab 8.34 Uhr, Basel an 9.28 Uhr, Luzern ab 8.05 Uhr, Basel an 9.32 Uhr. Wir fahren mit dem Tram 8 bis Neubad. Im Kaffee Mèlange gibt es Kaffee mit Gipfeli. Anschliessend wandern wir ca. eine Std. zum Gartenrestaurant Weiherbächli - Paradies zum Mittagessen. Für die Nichtwanderer gibt es eine Möglichkeit mit dem Bus in die Nähe des Restaurants zu fahren.

Anmeldungen bis 6. November 2021 an:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 64.

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung 2021

Samstag, 6. November 2021

9.30-13 Uhr im Waldstätterhof in Luzern mit anschliessendem gemeinsamem Mittagessen.

Mit Bitte um Kenntnisnahme:

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

Kategorie Lokpersonal

Reise nach Graz

22. bis 26. Mai 2022

Bitte merkt euch diesen Termin vor.

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



transfair

EVENTO GIOVANI 2021

L'11 LUGLIO 2021, transfair HA INVITATO I SUOI GIOVANI MEMBRI A UN EVENTO VERAMENTE SPECIALE. SOPRA I TETTI DI INTERLAKEN, CIRCA 50 PERSONE HANNO AVUTO IL PIACERE DI GODERSI MOMENTI INDIMENTICABILI A UN'ALTEZZA MOZZAFIATO. DOPO IL VOLO ADRENALINICO IN PARAPENDIO LI ATTEDEVA UN DELIZIOSO APERITIVO. LE FOTO NON MENTONO: TUTTI SI SONO DIVERTITI UN MONDO E NON VEDONO L'ORA DI RIPETERE QUESTA FANTASTICA ESPERIENZA.

IN CONCLUSIONE



LA TUA PROFESSIONE TI SODDISFA? TE LO AUGURO. PERCHÉ DA ESSA DIPENDE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DELLA QUALITÀ DI VITA. POTREBBE ANCHE ESSERE IL CONTRARIO: LO AVVERTI COME UN PESO, ALZARTI PER ANDARE A LAVORARE DIVENTA UNA SOFFERENZA.



BRUNO WEBER-GOBET, RESPONSABILE DELLA POLITICA DELLA FORMAZIONE DI TRAVAIL.SUISSE

TROVARE LA PROPRIA STRADA CON «VIAMIA»

40+ – e ora?

L'attuale mondo occupazionale è in evoluzione, come lo sono anche le professioni. Le ragioni sono anche fin troppo note. La digitalizzazione ha il vento in poppa ovunque. Probabilmente condiziona anche il tuo lavoro. Come affronti questa situazione? Segui formazioni continue? O chiudi semplicemente gli occhi?

La terza possibilità a tua disposizione: «viamia», un progetto che offre a tutte le persone dai 40 anni in su una consulenza professionale gratuita. Ad oggi 11 Cantoni lo propongono. A partire dal 2022 saranno 24. Tutte le informazioni su questa offerta sono disponibili sul sito web www.viamia.ch.

Con «viamia» hai la possibilità di analizzare la tua situazione lavorativa. Potrai scoprire le tue capacità e competenze professionali così come i tuoi punti forti e deboli. Inoltre, sarai informato sulle tendenze del mercato del lavoro nel tuo settore. Non da ultimo, scoprirai le possibilità di sviluppo professionali a tua disposizione. Non perderti questa occasione e iscriviti a una consulenza professionale. A dispetto di tutti i cambiamenti in corso, questa consulenza può aiutarti a non perdere l'entusiasmo per il lavoro o, grazie a un cambiamento professionale, a ritrovare la giusta soddisfazione!

Cosa la unisce alla sua banca?

Il denaro. E ciò che questa ne fa. Attribuiamo grande importanza alla sostenibilità: seguiamo rigide direttive sulle tematiche ambientali e sociali, investiamo in chiave sostenibile e siamo neutrali sotto il profilo del CO₂. transfair e Banca Cler, una coppia vincente: per questo ora siamo partner. Ne beneficia anche lei, sia per i pagamenti che per il risparmio nonché per investimenti, ipoteche o per la pianificazione finanziaria: cler.ch/transfair

**Offerta
speciale transfair:**
10% di bonus
sui versamenti nella
Soluzione d'investi-
mento Sviluppo
sostenibile*

È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

*Le presenti informazioni hanno esclusivamente scopi pubblicitari e non rappresentano una consulenza in materia di investimenti. Per le Soluzioni d'investimento rimandiamo al sito cler.ch