

transfair

profilo | 26

Il sindacato transfair.ch



**Rapporto annuale:
obiettivi raggiunti nel 2025**

Indice

- 4** **Manuel Murer a colloquio:** successi, pacchetto di risparmio e nuovo strumento flexwork
-
- 6** **Storia di successo:** una nuova prospettiva malgrado l'epilessia, grazie a transfair
-
- 8** **Panoramica dei servizi:** ecco cosa ha ottenuto transfair nel 2025 per i suoi membri
-
- 9** **Trasporti pubblici:** tra pressione al risparmio e trasformazione
-
- 11** **Posta/Logistica:** dalla mediazione all'aumento di stipendio
-
- 13** **ICT:** nuovi CCL e opposizione all'offshoring presso Swisscom
-
- 15** **Amministrazione pubblica:** risparmi a discapito del personale
-
- 17** **Politica:** congedo parentale, parità salariale e Bilaterali III
-

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

anche al giorno d'oggi, condizioni di lavoro eque non sono affatto scontate. Nascono grazie a sindacati come transfair, che si impegnano con tenacia, anche quando il gioco si fa duro.

Nel 2025, il pacchetto di sgravio della Confederazione ha avuto un forte impatto sul servizio pubblico, mettendo a rischio condizioni di lavoro, posti di lavoro e servizi consolidati. transfair si è opposto, sia al tavolo delle trattative che in Parlamento. Purtroppo, non è stato possibile scongiurare tutto. Ma, senza il nostro impegno, le cose sarebbero andate decisamente peggio.

Decisamente più positivi nel 2025 sono stati invece gli accordi sui CCL nel settore ICT. Come puoi leggere a pagina 14, con localsearch, cablex e le società affiliate IT di Swisscom siamo riusciti a ottenere concreti miglioramenti, come ad esempio nell'ambito dei congedi parentali. Più tempo per la famiglia: questo è anche l'obiettivo dell'iniziativa per un congedo familiare, che abbiamo lanciato l'anno scorso insieme a un'ampia coalizione. La richiesta: 18 settimane di congedo parentale per le madri e i padri. Infatti, se i padri si assumono delle responsabilità sin dall'inizio, le madri tendono a continuare a lavorare – e la Svizzera guadagna manodopera specializzata. Allo stesso tempo, una buona conciliabilità tra famiglia e professione è una forte motivazione per i giovani talenti qualificati. Maggiori informazioni a questo riguardo sono disponibili a pagina 18.

A proposito di forte motivazione: per Martin Rüegg guidare un autopostale era più che un semplice lavoro, era la sua vocazione. Una crisi epilettica ha posto fine alla sua carriera da un momento all'altro. Nel 2025, la storia di Martin ha avuto comunque un lieto fine, soprattutto perché transfair non ha mai smesso di sostenerlo. Leggi la sua storia a pagina 6. Infine, tutto quello che transfair offre ai suoi membri è illustrato nella panoramica generale dei nostri servizi a pagina 8.

Il nostro impegno per un mondo del lavoro equo continuerà a essere la nostra motivazione anche nel 2026.



Manuel Murer
direttore di transfair

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Murer'.



Al passo con i tempi

Il direttore Manuel Murer sui principali risultati conseguiti da transfair nel 2025 e le sfide 2026.

Manuel Murer traccia un bilancio di un anno molto movimentato, caratterizzato da nuovi contratti collettivi di lavoro, un impegno politico contro l'offshoring e la visita del Consigliere federale Albert Rösti. Il direttore di transfair spiega inoltre perché nemmeno nel 2026 le condizioni di lavoro eque sono un'ovvietà.

In occasione della nostra assemblea dei delegati del 2025, il Consigliere federale Albert Rösti aveva accettato di rispondere a diverse domande critiche. Cosa ha significato questa visita per transfair?

Un Consigliere federale che partecipa a un'assemblea di un sindacato e risponde alle domande più urgenti è un fatto tutt'altro che scontato. Per me è stato un chiaro segnale che transfair viene preso sul serio. Non solo al tavolo delle trattative, ma anche nel mondo politico.

Quali temi ha affrontato transfair in tale occasione?

I nostri responsabili di categoria hanno posto all'onorevole Albert Rösti domande sul futuro di RetePostale, sull'offshoring presso Swisscom e sul pacchetto di risparmio della Confederazione. Non tutte le risposte ci hanno soddisfatto, ma per lo meno hanno trovato ascolto. Per i nostri membri, si tratta di un segnale importante perché dimostra che transfair non si impegna per loro solo sulla carta.

Il pacchetto di risparmio della Confederazione colpisce pesantemente il servizio pubblico.

Sì, nel frattempo è stato varato il pacchetto definitivo. Nonostante il Parlamento lo abbia lievemente alleggerito, come ad esempio tramite tagli più contenuti nel traffico regionale viaggiatori (TRV) rispetto a quelli previsti inizialmente dal Consiglio federale, il pacchetto di risparmio è un colpo duro per le nostre categorie. E il prossimo è già in fase di preparazione. Anche in questo caso, transfair si opporrà con tutte le sue forze.

Rivolgiamo lo sguardo nuovamente all'anno scorso: quali sono stati i principali risultati raggiunti nel 2025?

Al primo posto, ci sono ovviamente i nuovi contratti collettivi di lavoro, i cosiddetti «CCL». Nonostante la difficile situazione del mercato, per cablex e localsearch siamo riusciti a conseguire significativi miglioramenti, come ad esempio nell'ambito dei congedi parentali e dei supplementi. E dopo anni di negoziazioni, siamo finalmente riusciti a fissare per iscritto anche le condizioni di lavoro delle società affiliate IT di Swisscom. Ci è voluto tempo, ma adesso sono in vigore.

Quali altre attività ha svolto transfair nel 2025?

Nel 2025 abbiamo dedicato ben 194 giorni, o 1551 ore, all'assistenza delle nostre associate e dei nostri associati in situazioni difficili. Se una persona ha problemi sul posto di lavoro, transfair è sempre pronto ad aiutarla. È questo il fulcro del nostro lavoro. Altro aspetto positivo del 2025 è stata la maggiore visibilità del nostro sindacato nei media. Dopo il forte incremento già registrato nel 2024, siamo stati citati circa il 15 per cento in più rispetto all'anno precedente. Non è un caso, in quanto abbiamo messo attivamente in discussione diversi temi e influito sui dibattiti.

L'anno scorso, transfair si è impegnato a fondo anche a livello politico, ad esempio contro l'offshoring.

Sì, durante la sessione autunnale la nostra presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin, ha presentato due interpellanze: una su Swisscom e l'altra sulla Posta. È inaccettabile che le aziende parastatali dislochino numerosi posti di lavoro all'estero. Queste imprese hanno una responsabilità non solo nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche del mercato occupazionale svizzero. Swisscom fa il contrario: crea sistematicamente nuovi posti di lavoro nei Paesi bassi e in Lettonia, mentre in Svizzera li taglia. E anche la Posta prevede di esternalizzare 200 impieghi IT a Lisbona entro il 2030.



Manuel Murer

Il Consiglio federale ha dato man forte alla Posta. Quali risultati ha prodotto l'impegno politico?

Infatti, la risposta del Consiglio federale è stata deludente. In sostanza, ritiene che la delocalizzazione dei posti di lavoro non sia problematica, ma ben motivata. Tuttavia, nel frattempo il tema è di dominio pubblico, anche grazie a transfair. Così è aumentata anche la pressione sulla Posta, proprio come volevamo.



**L'equità non nasce da sola.
Ha bisogno di persone
attente e combattive.**



A proposito di pressione: nel giugno del 2025, transfair è sceso in piazza insieme a oltre 50 altre organizzazioni per rivendicare maggiore parità salariale. Qual è la situazione attuale in termini di parità salariale in Svizzera?

Peggio di quanto molti pensino. Stando ad alcuni studi, oltre il 60 per cento della generazione Z ritiene che la parità salariale in Svizzera sia già raggiunta. Purtroppo non è così. Rispetto agli uomini, le donne guadagnano in media circa 16 000 franchi in meno all'anno, 8000 dei quali non trovano spiegazione: si tratta di una vera e propria discriminazione salariale basata sul genere. L'equità non nasce da sola. Ha bisogno di persone attente e combattive.

Cosa manca in concreto affinché le donne e gli uomini guadagnino finalmente lo stesso?

La legge è insufficiente e mancano controlli e sanzioni. Insieme a un'ampia alleanza, transfair chiede un'efficace revisione della legge sulla parità dei sessi. La parità salariale deve farsi sentire anche nei portafogli.

transfair ha grandi progetti per il 2026. Quali sono le priorità?

Partiamo dall'iniziativa per un congedo familiare: 18 settimane di congedo parentale per ciascuno dei genitori sarebbero un passo concreto verso una vera conciliabilità. Per questo motivo la sosteniamo. Ai Bilaterali III diciamo sì, ma solo a condizione che ci sia una forte protezione salariale e che non vengano adottate ulteriori misure di liberalizzazione nel settore dei trasporti pubblici. Durante le negoziazioni CCL, soprattutto con Swisscom, il tema centrale sarà invece il cambiamento alimentato dall'IA. La trasformazione può andare a

buon fine solo se Swisscom si assume le proprie responsabilità sociali. Seguiremo con attenzione la questione.

Il cambiamento del mondo del lavoro non interessa solo Swisscom. Come fa transfair a raggiungere la prossima generazione di lavoratrici e lavoratori?

Questa è una delle nostre sfide più impegnative: la generazione dei baby boomer va in pensione e molti giovani credono che le principali questioni siano già state risolte. Tuttavia, diritti quali condizioni di lavoro eque, salari giusti e conciliabilità tra vita privata e lavoro sono tutt'altro che scontati. Sono stati acquisiti e devono essere difesi. Onestamente, finora non siamo riusciti a raggiungere abbastanza i giovani. Nel 2026 vogliamo invertire questa tendenza e creare risorse mirate per essere presenti dove si trovano i giovani, ossia soprattutto sui social media.

La nuova app DNA di transfair ha lo scopo di raggiungere un gruppo target completamente diverso: le PMI. Puoi svelarci qualcosa di più?

Il telelavoro, il lavoro a tempo parziale e quello mobile fanno ormai parte della nostra quotidianità da tempo. Tuttavia, senza regole del gioco chiare, la flessibilità si può trasformare rapidamente in un problema. I malintesi aumentano e i team perdono la coesione. Grazie all'app DNA (vedi anche il riquadro), le PMI possono evitare questi problemi. L'app rappresenta un ulteriore contributo a favore di un mondo del lavoro moderno ed equo, in cui le collaboratrici e i collaboratori conoscono i propri diritti e le imprese offrono condizioni quadro sane.

App DNA: lavorare flessibilmente, ma in modo strutturato

Una domanda che interessa molte aziende è la seguente: come possono i team collaborare in maniera efficiente, anche se i membri non si trovano più tutti nello stesso luogo? L'app DNA di Further at Work, la società a responsabilità limitata di transfair e Impiegati Svizzera, dà una risposta pratica a questo interrogativo. Questo strumento di facile utilizzo si basa su principi scientifici e aiuta le collaboratrici e i collaboratori nonché i dirigenti a sviluppare con successo forme di lavoro flessibili.

«Ma io volevo lavorare!»

Il sostegno di transfair a Martin Rüegg dopo un duro colpo del destino.

Tre anni fa Martin Rüegg (62) subì una crisi epilettica che mise fine, da un momento all'altro, alla cosa che gli stava più a cuore: la sua carriera come conducente di AutoPostale. Per questo motivo si rivolse a transfair. Nel 2025, la segretaria regionale Nadine Trudel ha esaudito un suo importante desiderio: poter continuare a lavorare per AutoPostale. Oggi Martin lavora a un tasso d'occupazione ridotto come assistente aziendale e percepisce una rendita AI intera.

Un venerdì di ottobre del 2023: Martin Rüegg si appresta a fare rientro a casa dopo il lavoro. Sul parcheggio di AutoPostale SA a Embrach (ZH) sale come sempre nella sua auto per partire in direzione di Kloten: 7,6 km ogni singolo giorno, fino a quel fatidico venerdì. In mezzo alla strada principale, Martin perde coscienza, invade con l'automobile la corsia opposta e finisce in un campo. «Ora come ora, sono felice di essere ancora vivo», sottolinea l'autista di AutoPostale oggi 62enne. Eppure: l'infortunio ha scombussolato tutta la sua vita. In ospedale apprese infatti che probabilmente aveva avuto una crisi epilettica. Questa notizia pose da un momento all'altro fine alla sua carriera come autista di AutoPostale. In Svizzera le conducenti e i conducenti affetti da epilessia sono infatti considerati temporaneamente inabili alla guida. Per le autiste e gli autisti professionisti, le disposizioni sono ancora più restrittive: dopo una crisi non possono richiedere la loro licenza di condurre prima di un periodo di cinque anni.

Quel venerdì di ottobre di tre anni fa, Martin non perse solo la sua professione, ma anche la cosa che gli stava più a cuore: «Sin da bambino, il mio sogno era di fare l'autista di AutoPostale da grande», racconta Martin. «Il paesaggio, il contatto con le persone: non riesco a immaginarmi niente di più bello.» Martin era disperato. Per non dover affrontare questa situazione da solo, si rivolse a transfair.

Più di 40 anni presso la Posta

Il caso di Martin fu affidato a Nadine Trudel, segretaria regionale della regione Est, che lo ascoltò e comprese la sua situazione. Ben presto Nadine iniziò a chiamare regolarmente il servizio di Case Management della Posta, nel frattempo coinvolto nel processo, e a parlare con i superiori di Martin, nonché con il reparto Risorse umane di AutoPostale. «In un modo o nell'altro, Martin voleva continuare a lavorare a tutti

i costi per AutoPostale o almeno per la Posta, cosa del tutto comprensibile dopo più di 40 anni trascorsi nel Gruppo», afferma la segretaria regionale di transfair. A tal fine, tutte le parti coinvolte unirono le forze e si adoperarono per l'autista. Martin iniziò a provare diversi lavori, come ad esempio uno offertogli nel 2024 al centro pacchi di Mülligen. Questo lavoro gli sarebbe anche piaciuto, ma una riorganizzazione fece saltare il piano.

Allo stesso tempo, insieme a un avvocato dell'assicurazione di protezione giuridica per la circolazione, Nadine verificò se Martin potesse riottenere la patente prima dei cinque anni previsti. Non era infatti ancora del tutto chiaro se Martin soffrisse realmente di epilessia. Per ottenere finalmente un quadro clinico chiaro della situazione, si sottopose pertanto a una visita medica presso il centro per l'epilessia della clinica Lengg di Zurigo. Tuttavia, ancora prima di ottenere il referto medico, Martin subì un'ulteriore crisi: nella primavera del 2025, mentre con un collega di lavoro stava visitando un nuovo garage per autopostali elettrici ad Affoltern svenne improvvisamente. Poco dopo la diagnosi: epilessia.



Abbiamo remato tutti nella stessa direzione e collaborato in modo eccellente: il Case Management della Posta, i superiori di Martin, il reparto Risorse umane di AutoPostale e transfair.



Nadine Trudel,
Segretaria regionale di transfair

La licenza di condurre sempre più lontana

Con questo, il sogno di Martin di poter guidare nuovamente un autopostale svanì per sempre: non avrebbe potuto richiedere la licenza prima del 2030, un anno dopo aver raggiunto l'età pensionabile. A questo si aggiunse il fatto che alla Posta era impossibile trovare un posto di lavoro adatto a lui. Il problema era che Martin era bravo soprattutto in una cosa: guidare. E proprio questo non gli era più permesso, nemmeno

in auto. Tanto meno salire su scale a pioli e utilizzare macchine pericolose. Una situazione davvero frustrante. «Ma io volevo lavorare!», si ricorda.

Nadine rimase al suo fianco durante l'intero processo come sua più stretta persona di fiducia e lo aiutò con candidature esterne nonché mantenendosi in contatto con AutoPostale. Poi successe qualcosa di completamente inaspettato: l'assicurazione d'invalidità, coinvolta da quel fatidico venerdì di ottobre del 2023, accordò a Martin una rendita intera. Allo stesso tempo, per lo meno in parte, Nadine riuscì a soddisfare la richiesta di Martin, ossia di rimanere con un 20 per cento presso AutoPostale. «Questo è importante non solo dal punto di vista emotivo», afferma la segretaria regionale. «In tal modo, Martin rimane anche assicurato presso la cassa pensioni della Posta, la quale offre ottime prestazioni di rendita. Il passaggio a un altro datore di lavoro avrebbe di certo comportato drastiche perdite.»

«Senza transfair oggi non sarei più presso AutoPostale»

Oggi Martin lavora presso AutoPostale come assistente aziendale e ricopre tantissime mansioni. Attualmente, accompagna conducenti durante la guida per garantire la qualità del servizio. Prima ancora impartiva corsi di introduzione ai

nuovi autobus elettrici consegnati al suo deposito a Winkel bei Bülach. «Faccio tutto quello che mi è possibile e che mi viene chiesto», dice Martin soddisfatto. «Ovviamente avrei preferito che andasse diversamente. Ma ho accettato il mio destino e sto cercando di fare del mio meglio.»

Martin non ha che parole di elogio sia per transfair che per Nadine. «Senza di lei oggi non lavorerei più per AutoPostale», sostiene convinto. Come membro di lunga data di transfair, che si impegna attivamente al fianco del sindacato per garantire buone condizioni di lavoro presso AutoPostale, conosce bene la realtà dell'associazione: «transfair è un sindacato molto comprensivo, con cui anche i datori di lavoro possono dialogare. Da questi buoni rapporti traggono vantaggio tutti i membri.»

“

transfair è un sindacato molto comprensivo, con cui anche i datori di lavoro possono dialogare.

”

Martin Rüegg



Martin Rüegg

1 transfair è attivo in quattro categorie

- Rappresentiamo più di 10000 membri nelle categorie **Posta/Logistica, ICT, Trasporti pubblici e Amministrazione pubblica.**

2 transfair negozia annualmente i salari

- Più o meno una volta all'anno, transfair negozia **stipendi equi** per le lavoratrici e i lavoratori con i suoi partner sociali (= datori di lavoro del servizio pubblico).

3 transfair negozia regolarmente i CCL per garantire condizioni di lavoro attrattive

- transfair ha stipulato con i suoi partner sociali contratti collettivi di lavoro (CCL), che vengono periodicamente rinegoziati.
- In tal modo, il sindacato si impegna per un **buon equilibrio vita-lavoro, sufficienti giorni di vacanza nonché per l'accesso a corsi di formazione e formazione continua** per il personale del servizio pubblico.

4 transfair offre assistenza individuale

- Sosteniamo i nostri membri in modo semplice e rapido in caso di problemi quali **il mobbing, le discriminazioni sul posto di lavoro e i conflitti all'interno del team o con le superiori o i superiori.**
- Offriamo **una protezione giuridica professionale completa** in caso di problemi sul lavoro o con le assicurazioni sociali.
- Garantiamo ai nostri membri un accesso **gratuito a corsi di formazione e formazione continua.**

7 transfair si impegna per i giovani

- Ci adoperiamo esplicitamente per i **diritti e gli interessi delle persone in formazione.** In collaborazione con la nostra federazione mantello Travail.Suisse, offriamo loro ad esempio l'opportunità di partecipare a uno scambio linguistico gratuito per acquisire esperienze lavorative all'estero.

6 transfair rappresenta i vostri interessi nelle casse pensioni e si impegna per le persone pensionate

- Le rappresentanti e i rappresentanti di transfair si adoperano per le collaboratrici e i collaboratori del servizio pubblico all'interno del Consiglio di fondazione delle casse pensioni: per **una politica di previdenza sostenibile e prestazioni sociali vantaggiose.**
- Allo stesso tempo ci impegniamo a livello politico e sindacale per una **buona rendita di vecchiaia.**

5 transfair si impegna a livello politico

- **Sul piano politico,** ci battiamo a favore degli interessi del personale del servizio pubblico, p. es. direttamente in seno al Parlamento, attraverso la nostra presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin.



Trasporti pubblici

Salari svizzeri per le ferrovie straniere.

Nel settore dei trasporti pubblici, il 2025 è stato un anno impegnativo per transfair su più fronti: ci siamo opposti ai piani di risparmio della Confederazione, abbiamo negoziato importanti regolamentazioni sull'orario di lavoro con le FFS e seguito da vicino i tagli di posti di lavoro presso FFS Cargo. Una cosa è chiara: il settore dei trasporti pubblici si trova dinnanzi a grandi cambiamenti e transfair contribuisce a definirli.

Un settore dei trasporti pubblici solido e un traffico merci su rotaia efficiente sono indispensabili non solo per una società efficiente, ma anche per l'economia e per il clima. Entrambe le cose dipendono sia da un finanziamento adeguato, sia dalle collaboratrici e dai collaboratori che garantiscono quotidianamente il funzionamento della mobilità.

Nel 2025, transfair ha pertanto assunto una posizione chiara sulla scena politica, opponendosi al programma di risparmio del Consiglio federale (PS27), che prevede drastici tagli ai trasporti pubblici. Attraverso un'azione di lobbying mirata nelle commissioni e in Parlamento, ci siamo opposti ai piani di risparmio. Al contempo, transfair si è impegnato a favore di un aumento del credito di impegno, ossia il finanziamento del trasporto regionale di passeggeri da parte della Confederazione, per gli anni 2026–2028. Il Parlamento ha infatti aumentato il credito solo a stento e la Confederazione e i Cantoni sembrano riconoscere solo con riluttanza il costo delle offerte di qualità e della sicurezza nei trasporti pubblici. transfair non molla.

Salari svizzeri per le compagnie ferroviarie straniere

Un altro successo: le ferrovie straniere che in futuro trasporteranno autonomamente viaggiatori in Svizzera dovranno rispettare il livello salariale delle FFS sulle linee ferroviarie elvetiche. L'Ufficio federale dei trasporti ha elaborato delle regolamentazioni in collaborazione con i partner sociali e le ha raccolte in una direttiva, che trova applicazione nell'ambito dei nuovi accordi bilaterali con l'UE: una protezione concreta delle condizioni di lavoro nel traffico ferroviario transfrontaliero a lunga distanza.

FFS Cargo: una soluzione per tutte le persone interessate

Nel 2025, FFS Cargo ha riorganizzato radicalmente il suo modello di attività nel quadro del progetto «G-ensis». A questo scopo, la Confederazione ha stanziato mezzi finanziari. Ciononostante, la riorganizzazione comporta una drastica riduzione di posti di lavoro. transfair si è battuto sin dall'inizio con successo per il personale interessato. Finora in Ticino è stata trovata una soluzione di reimpiego per tutti. Dato che la riorganizzazione proseguirà anche nel 2026, transfair continuerà a impegnarsi affinché a tutte le persone coinvolte venga garantita una soluzione equa.

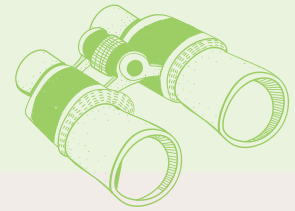
Nuove regolamentazioni sull'orario di lavoro per Produzione ferroviaria

Il 9 dicembre 2025, transfair e le FFS hanno concluso le negoziazioni sulle Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) di Produzione ferroviaria. Produzione

“ **Un settore dei trasporti pubblici solido e un traffico merci su rotaia efficiente sono indispensabili non solo per la nostra società, ma anche per l'economia e per il clima. Chi risparmia in questo ambito, risparmia nel posto sbagliato.** ”

Bruno Zeller
Responsabile della categoria Trasporti pubblici





ferroviaria è il settore delle FFS che garantisce il funzionamento quotidiano dei treni. Nello specifico, si tratta di quattro categorie professionali: il personale di locomotiva, di assistenza ai clienti, di manovra e di pulizia. In futuro, tutte queste persone dovrebbero essere distribuite in un nuovo modello e ottenere regolamentazioni adeguate sugli orari di lavoro.

Mobilità in evoluzione

In che direzione si sta sviluppando il settore dei trasporti pubblici? È questa la domanda al centro di un workshop svolto con il comitato di categoria in occasione del rispettivo congresso 2025. Le discussioni si sono concentrate su come rendere l'offerta di trasporto pubblico ancora più integrata e facile da utilizzare, dalla porta di casa fino a destinazione nonché sul ruolo che il personale svolge in questo contesto. Le nuove tecnologie e l'automatizzazione trasformano i compiti e i processi di lavoro. Per questo motivo, transfair chiede che le collaboratrici e i collaboratori contribuiscano a definire i processi di cambiamento e che vengano promosse le loro competenze. Inoltre, se la digitalizzazione rende il lavoro più efficiente, il personale dovrebbe poterne beneficiare, ad esempio attraverso orari di lavoro più brevi o partecipazioni materiali.

Sguardo 2026

- **Lobbying:** il pacchetto di risparmio preparato dal Consiglio federale frena il settore dei trasporti pubblici. transfair prosegue la sua attività di lobbying nelle commissioni, in Parlamento e nei confronti della Confederazione e dei Cantoni.
- **Condizioni di lavoro in uso nel settore:** la direttiva sul trasporto ferroviario transfrontaliero a lunga percorrenza dovrebbe essere rafforzata dal punto di vista giuridico ed essere integrata a livello di ordinanza.
- **Tagli di impieghi presso FFS Cargo:** le ristrutturazioni continuano anche nel 2026. transfair accompagna il processo in maniera ancora più incisiva rispetto al passato. Il nostro obiettivo è chiaro: tutelare il personale interessato e garantire che tutte le persone colpite ottengano un nuovo posto di lavoro o una prospettiva equa.
- **Votazione BAR per Produzione ferroviaria FFS:** i sindacati votano sul nuovo modello di distribuzione e sulle regolamentazioni adeguate relative agli orari di lavoro.
- **Negoziazioni CCL FFS:** i supplementi non vengono adeguati da anni e ad oggi manca un salario minimo vincolante nel CCL. transfair sta intavolando trattative.
- **Negoziazioni CCL presso le imprese di trasporto:** il focus si concentra sul nuovo sistema salariale della BLS, sui CCL con Thurbo e con la Schweizerische Südostbahn nonché sul contratto aziendale delle Appenzeller Bahnen. Particolare importanza ricopre il proseguimento delle trattative CCL con le Aziende di trasporto di Losanna, al fine di consolidare il partenariato sociale.
- **Automatizzazione e digitalizzazione:** nel settore dei trasporti pubblici, le nuove tecnologie trasformano passo a passo il mondo del lavoro. transfair analizza attentamente la situazione e cosa significa questo per il personale, ricavandone richieste chiare in vista delle prossime trattative sul CCL.
- **Congresso di categoria Trasporti pubblici:** giovedì 12 novembre 2026, ore 10-16, Cinema Rex, Thun, sul tema lobbying e rappresentanza degli interessi.

Posta/Logistica

Vertenza salariale a lieto fine.

L'anno scorso, transfair è riuscito a ottenere per il personale della Posta un aumento salariale degno del proprio nome. Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo avviato una procedura di conciliazione. Nel 2025 abbiamo anche condotto con successo una campagna elettorale insieme alla nostra candidata Luise Bornand per la sua rielezione al Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta.

Le negoziazioni salariali 2025 con la Posta sono state molto impegnative. Alla fine del 2024, transfair, il sindacato syndicom, la Posta e PostFinance non sono riusciti a trovare alcun accordo. A quel punto, le trattative sono passate a una procedura di arbitrato. Alla fine di aprile è poi arrivata la decisione della commissione di conciliazione indipendente: le masse salariali di Posta e PostFinance saranno aumentate ciascuna dell'1,6 per cento. Esito solo leggermente inferiore rispetto all'ultima richiesta avanzata da transfair nel corso delle trattative salariali ordinarie. È valsa dunque la pena appellarsi alla commissione di conciliazione. I sindacati sono riusciti a ottenere per le collaboratrici e i collaboratori aumenti salariali degni del lavoro che svolgono.

In concreto, la Posta e PostFinance hanno accordato al proprio personale sottoposto ai contratti collettivi di lavoro (CCL) le seguenti misure:

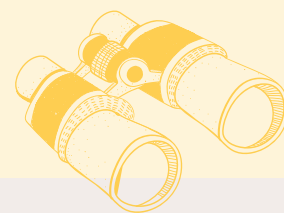
- lo 0,7 per cento della massa salariale ammissibile per aumenti salariali generali (per compensare l'inflazione);
- lo 0,5 per cento per aumenti salariali individuali (p. es. per buone prestazioni);
- e lo 0,4 per cento per aumenti salariali strutturali (fissi in base al nuovo CCL).

A questi si è aggiunto per il personale a tempo pieno il pagamento una tantum di 400 franchi che la Posta aveva effettuato già a gennaio 2025, indipendentemente dall'esito del processo di conciliazione. In totale risulta così un aumento salariale di circa il 2,1 per cento per circa 28 000 dipendenti.

Anche le fasce salariali previste dai CCL Posta CH e PostFinance sono state innalzate. Allo stesso tempo, nel 2025 lo stipendio minimo è aumentato di 871 franchi e ha raggiunto i 55 288 franchi all'anno.

A beneficiare delle misure salariali generali e individuali nel 2025 è stato tutto il personale sottoposto a un CCL e assunto dalla Posta CH o da PostFinance prima del 1° gennaio e con

un contratto di lavoro a tempo indeterminato non revocato. Come novità hanno ottenuto un riconoscimento anche le collaboratrici e i collaboratori che sono andati in pensione nel 2025. Nel complesso, transfair è riuscito a ridurre in modo significativo i criteri di esclusione. Di conseguenza, l'anno scorso ha beneficiato e beneficerà anche in futuro un maggior numero di collaboratrici e collaboratori rispetto al passato



Sguardo 2026

- **Dichiarazione di obbligatorietà generale del «CCL Recapito»:** negli ultimi anni, transfair si è battuto per ottenere condizioni di lavoro migliori per il personale del settore svizzero del recapito, ovvero anche per le collaboratrici e i collaboratori che non fanno parte del personale della Posta Svizzera, di Planzer e di Presto. A questo scopo, abbiamo elaborato insieme a quasi 50 datori di lavoro il «CCL Recapito», che da un lato ha l'obiettivo di garantire finalmente l'attuazione coerente in tutto il settore degli standard legali, cosa che finora purtroppo non è ancora avvenuta. Dall'altro lato, deve portare a miglioramenti che vadano oltre la legge. Per applicare il «CCL Recapito» a tutto il settore, è necessario dichiararlo di obbligatorietà generale. Processo che attualmente è in corso (stato chiusura di redazione, 24 aprile 2026).
- **Trattative sul nuovo CCL Posta CH:** i CCL Posta CH e PostFinance sono in vigore ancora fino alla fine del 2027. Le negoziazioni per una proroga o per una rinegoziazione inizieranno nell'autunno del 2026. L'entrata in vigore è invece prevista per il 1° gennaio 2028. Il pacchetto negoziale comprende anche il CCL mantello, che disciplina i diritti e gli obblighi delle parti contraenti, nonché il piano sociale della Posta.
- **Revisione della legge sulle poste:** nella seconda metà del 2026 è in programma la revisione della legge sulle poste. L'obiettivo è quello di adeguare meglio il servizio universale alle reali esigenze della popolazione a partire dal 2030, stabilendo al contempo quali servizi devono continuare a essere garantiti. transfair parteciperà al processo di consultazione e svolgerà un ruolo attivo per tutelare gli interessi del personale e la qualità del servizio pubblico.
- **Nuovo CCL SPS Switzerland:** nel 2026, transfair negozia un nuovo CCL anche con l'ex affiliata della Posta Svizzera SPS Switzerland. Le trattative sono iniziate a marzo. transfair si concentra in particolare sull'estensione del congedo di paternità, sull'aumento del salario minimo e su un quadro più vincolante in caso di licenziamenti di massa. La conclusione delle negoziazioni è prevista per settembre.

“

Nel 2025 transfair è riuscito a ottenere per le collaboratrici e i collaboratori della Posta aumenti salariali degni del lavoro che svolgono.

Kerstin Büchel
Responsabile categoria Posta/Logistica

”



delle misure salariali. L'esempio dimostra che il buon risultato salariale del 2025 non è stato solo un guadagno a breve termine, ma che ha stabilito nuovi standard per le future negoziazioni salariali.

Sono entrati in vigore i nuovi CCL Posta CH e PostFinance

Nel 2025 sono entrati in vigore anche i nuovi CCL di Posta CH e PostFinance, con numerosi miglioramenti per le collaboratrici e i collaboratori, come ad esempio i premi di fedeltà e i supplementi. Inoltre, sono stati introdotti nuovi aumenti salariali strutturali, che rafforzano in modo mirato gli stipendi più bassi all'interno delle rispettive fasce. In seguito, transfair ha lavorato a pieno ritmo per estendere questi miglioramenti ad altri CCL della Posta. Con successo: presso AutoPostale e IMS siamo riusciti a ottenere supplementi più elevati per il lavoro serale, notturno, domenicale e di picchetto, nonché un giorno festivo supplementare retribuito e un premio di fedeltà di 1650 anziché 1500 franchi. Siamo addirittura stati in grado di conseguire miglioramenti rispetto ai CCL Posta CH e PostFinance: gli importi delle spese per i chilometri percorsi e i pasti sono stati adeguati all'inflazione. Inoltre, presso IMS è aumentato finalmente l'importo forfettario di indennità pasto per i servizi esterni da 250 a 300 franchi al mese.

Negoziazioni simili sono rimaste per il momento senza esito con Posta CH e PostFinance.

Cassa pensioni Posta: Luise Bornand rieletta

Nell'ottobre del 2025, il personale della Posta ha avuto ancora una volta la possibilità di eleggere le proprie rappresentati e i propri rappresentanti al Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta. Ben 5200 dipendenti hanno esercitato il loro

diritto di voto. Di conseguenza, l'affluenza alle urne è stata del 13,2 per cento, il 6,5 per cento in meno rispetto a quattro anni fa, cosa della quale transfair si rammarica molto.

Risultato molto rallegrante invece: Luise Bornand, la nostra candidata per la rappresentanza del personale nel Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta, è stata rieletta per il suo secondo mandato. transfair ha condotto una campagna convincente e Luise ha ottenuto 1227 voti a suo favore. Di conseguenza, a partire dal 1° gennaio 2026 transfair continuerà a essere rappresentato da un proprio membro all'interno del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta. Luise continuerà a rafforzare le richieste delle donne e, non avendo ancora compiuto 40 anni, a portare una ventata di aria fresca e nuove prospettive al Consiglio di fondazione.

transfair e le candidate e i candidati della nostra lista elettorale hanno dimostrato un grande impegno in questa campagna elettorale. Oltre a Luise Bornand, desideriamo ringraziare anche Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat e Marcel Trütsch.

ICT

L'anno dei nuovi CCL.

Nel 2025 transfair ha siglato ben due nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL): uno con localsearch e l'altro con cablex. Inoltre, abbiamo finalmente firmato accordi scritti con le società affiliate IT di Swisscom, in cui sono state stabilite condizioni di lavoro eque e sostenibili per il personale. Un traguardo significativo, raggiunto dopo anni di trattative.

Per la categoria ICT, il 2025 è stato l'anno dei CCL. A marzo, transfair è riuscito a concludere le negoziazioni con localsearch. Il 1° aprile 2025, è entrato in vigore il nuovo CCL che offre alle collaboratrici e ai collaboratori notevoli miglioramenti nell'ambito della conciliabilità tra vita familiare e professionale. In concreto:

- 20 settimane anziché 18 di congedo di maternità;
- quattro settimane anziché tre di congedo di paternità;
- d'ora in poi anche quattro settimane di congedo parentale per la partner o moglie della madre, come per il congedo di paternità;
- quattro settimane di congedo in caso di adozione di un bambino.

transfair è riuscito a ottenere miglioramenti anche nell'ambito del salario minimo e dei supplementi: localsearch ha aumentato lo stipendio minimo di 2600 a 54600 franchi all'anno. Inoltre, l'impresa ha aumentato gli assegni di formazione da 240 a 290 franchi al mese.

Più giorni di congedo e supplementi più elevati presso cablex

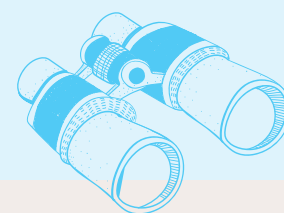
Nel 2025 transfair ha stipulato un nuovo CCL anche con cablex. Le seguenti modifiche hanno garantito al personale più tempo libero, più denaro e di conseguenza una migliore qualità della vita:

- un giorno di vacanza aggiuntivo a partire dai 63 anni;
- 6 anziché 5,20 franchi l'ora di supplemento per il servizio di pronto intervento;
- un giorno in più di congedo di paternità nel giorno della nascita del figlio;
- tre settimane di congedo parentale per la partner o moglie della madre (come per il congedo di paternità);
- tre settimane di congedo in caso di adozione di un bambino;
- 290 anziché 250 franchi al mese per gli assegni di formazione.

Il nuovo CCL di cablex è entrato in vigore il 1° gennaio 2026.

«CCL IT»: finalmente confermato e siglato

Nel 2025, transfair è finalmente riuscito a portare a buon fine anche il cosiddetto CCL IT. Un traguardo significativo, raggiunto dopo anni di trattative. In sei accordi di affiliazione al CCL di Swisscom, sono state formalizzate le condizioni di lavoro delle imprese inetX, MTF Solutions SA, JLS, OWT, SFS



Sguardo 2026

- **Accompagnamento dei tagli ai posti di lavoro presso cablex:** l'elevata pressione della concorrenza nel settore ICT si fa sentire. Nel gennaio del 2026, cablex ha reso noto di voler licenziare diverse decine di collaboratrici e collaboratori. transfair è al fianco delle persone colpite. Inoltre, ci impegniamo a prevenire, o per lo meno a limitare, ulteriori tagli ai posti di lavoro.
- **Occhio critico sull'ulteriore digitalizzazione presso Swisscom:** alla fine di gennaio, Swisscom ha presentato la sua strategia dalla Telco alla «Teco». In quella occasione, l'impresa aveva sottolineato che è imminente una trasformazione alimentata dall'intelligenza artificiale (IA) che cambierà radicalmente i processi di lavoro e la cultura di gestione. Per transfair una cosa è chiara: il successo della trasformazione dipende esclusivamente dalla capacità di Swisscom di adempiere alla propria responsabilità sociale. Seguiremo il cambiamento con occhi critici.
- **Con una lista propria alle elezioni di comPlan:** nel 2026, le assicurate e gli assicurati di comPlan rieleggeranno le proprie rappresentanti e i propri rappresentanti del personale al Consiglio di fondazione. Quest'ultimo prende decisioni importanti sull'organizzazione della cassa pensioni di Swisscom, cablex e localsearch, nonché sulle prestazioni e sulle strategie di investimento. La rappresentanza del personale garantisce che gli interessi delle assicurate e degli assicurati siano al centro dell'attenzione. transfair scende in campo con una lista propria. Le elezioni online si svolgeranno dal 14 al 27 settembre. Il risultato sarà reso noto il 1° ottobre.
- **Negoziazioni sul nuovo CCL di Swisscom:** l'attuale CCL è stato prorogato fino alla fine del 2026. Per il 2027 sono in programma nuove trattative. La sfida sarà quella di tenere in considerazione i cambiamenti derivanti dalla trasformazione dovuta all'IA nelle condizioni di lavoro e di rivederle. A tale scopo è previsto un workshop nell'autunno del 2026.
- **Assemblea di categoria 2026:** venerdì 23 ottobre 2026 avrà luogo allo «Stellwerk» di Berna la nostra annuale assemblea di categoria, assieme alla categoria Amministrazione pubblica. In mattinata si terrà la parte ufficiale, mentre il pomeriggio offrirà contenuti aggiuntivi a chi potrà ritagliarsi un po' di tempo.



L'anno scorso transfair è riuscito a ottenere per le impiegate e gli impiegati della categoria ICT più tempo libero e aumenti salariali. In breve: più qualità di vita. Siamo molto soddisfatti dei risultati.

Marika Schaeren
Responsabile categoria ICT



e USP, tutte società affiliate di Swisscom nel settore dell'informatica. Gli standard delle collaboratrici e dei collaboratori sono stati adeguati in maniera mirata alle peculiarità delle società affiliate IT. In questo modo, è stato possibile raggiungere condizioni di lavoro eque, sostenibili e di alto livello. Ecco i risultati più importanti:

- in caso di malattia o infortunio, il salario continuerà a essere corrisposto per 730 giorni al 100 per cento dello stipendio base (con un periodo di attesa di 30 giorni);
- almeno 18 settimane di congedo di maternità e tre settimane di congedo di paternità al 100 per cento del salario;
- un minimo di 27 giorni di vacanze all'anno e, a partire dal 50° anno d'età, addirittura 30.

Il nuovo CCL è entrato in vigore il 1° gennaio 2026.

Interpellanza contro l'offshoring presso Swisscom

Tuttavia, nel 2025 transfair non si è impegnato solo al tavolo delle trattative, ma anche a Palazzo federale. Nella sessione autunnale, la nostra presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin, ha presentato l'interpellanza «Swisscom. Delocalizzazione per motivi finanziari anziché per carenza di personale specializzato» (affare 25.4088). In questo intervento parlamentare, transfair ha stigmatizzato la crescente esternalizzazione di posti di lavoro di Swisscom all'estero. Il gigante delle telecomunicazioni crea sistematicamente nuovi posti di lavoro nei Paesi bassi e in Lettonia, mentre in Svizzera li taglia. A questo si aggiunge che i posti d'impiego non vengono rioccupati. Nella sua interpellanza, transfair ha inoltre sottolineato che Swisscom, in quanto azienda parastatale, ha una responsabilità particolare nei confronti del mercato del lavoro svizzero.

La motivazione spesso forzata della carenza di manodopera specializzata non è sufficiente: in primo piano ci sono motivi economici, come ad esempio i salari più bassi all'estero. transfair ha chiesto al Consiglio federale di cambiare rotta e garantire trasparenza sulla strategia a lungo termine.

Mentre nella sua risposta il Consiglio federale ha dato man forte a Swisscom, sostenendo che l'esternalizzazione sarebbe troppo limitata per influire in maniera significativa sul mercato del lavoro elvetico, transfair ha contribuito a smuovere le acque: nell'autunno del 2025 la delocalizzazione presso Swisscom è stata al centro dell'attenzione di molti mass media, il che ha aumentato la pressione sull'azienda.

Consulenza sul prepensionamento richiesta anche nel 2025

In conclusione, torniamo a un argomento più rallegrante: nel 2025, transfair ha svolto 62 consulenze personalizzate e gratuite sul prepensionamento. Un'offerta disponibile dal 2021 per le impiegate e gli impiegati di Swisscom, cablex e localsearch. L'elevata richiesta dimostra l'importanza di informazioni affidabili per una pianificazione finanziaria sicura: l'opzione del prepensionamento dipende infatti in larga misura dalla situazione finanziaria della singola persona e dalle prestazioni versate all'AVS e alla cassa pensione. L'offerta di consulenza proseguirà anche nel 2026.

Amministrazione pubblica

Impazza la pressione al risparmio.

Nel 2025, l'Amministrazione pubblica è stata sottoposta a forti pressioni: il pacchetto di sgravio 2027 ha messo a rischio condizioni di lavoro. transfair ha negoziato, protestato e in parte è riuscito a evitare il peggio. Il nuovo sistema salariale rimane controverso.

Risparmiare, risparmiare e ancora risparmiare: era questa la parola d'ordine della Confederazione nel 2025. Con il pacchetto di sgravio 2027, la Confederazione intende alleggerire il proprio bilancio di circa 1,4 miliardi di franchi a partire dal 2027 e, negli anni successivi, addirittura fino a 2 miliardi. Il servizio pubblico è direttamente colpito e con esso anche drasticamente il personale federale. Solo sulle condizioni d'impiego si prevedono risparmi di 100 milioni di franchi. A questi si aggiungono tagli di posti di lavoro e la soppressione di alcune mansioni in singoli Uffici. La combinazione dei tagli all'Amministrazione federale e alla formazione indebolisce a lungo termine anche la capacità innovativa e competitiva della Svizzera, un aspetto che la politica dei tagli unilaterale trascura.

Tuttavia, l'Amministrazione federale era stata costretta a tirare la cinghia già prima del PS27: nel budget 2025 è stato necessario risparmiare 70 milioni di franchi, di cui 30 milioni sugli stipendi e 40 milioni sui crediti per il personale. Alcuni Uffici federali, come quello della sanità pubblica (UFSP) e quello di statistica (UST) nonché Agroscope si sono così trovati sotto forte pressione e hanno dovuto tagliare posti di lavoro o

prestazioni. L'obiettivo politico sembra chiaro: diminuire consapevolmente l'attrattiva dell'Amministrazione federale come datore di lavoro.

transfair ha rifiutato il PS27 sin dall'inizio. Nella consultazione, il sindacato ha preso posizione su tutte le misure che comportavano una modifica legislativa. Laddove il pacchetto non prevedeva alcuna modifica legislativa, come ad esempio all'interno della stessa Amministrazione federale, non era possibile partecipare ad alcuna consultazione. In quei casi, la presidente di transfair e Consigliera nazionale Greta Gysin interveniva direttamente in Parlamento. Il nostro impegno ha portato i suoi frutti: il mega pacchetto di risparmio è stato leggermente attenuato, ma dal punto di vista di transfair rimane tuttora inaccettabile. Grazie a intense attività di negoziazione con l'Ufficio federale del personale, transfair è riuscito per lo meno a ottenere alcuni importanti risultati parziali per il personale: i drastici tagli alle condizioni di impiego, ad esempio nell'ambito della cassa pensioni, la settimana di vacanza a partire dai 60 anni e i premi di fedeltà, sono stati rinviati al 2027. Per le impiegate e gli impiegati questo significa che per il momento non ci saranno cambiamenti negativi immediati nella vita lavorativa.

Il Parlamento ignora i partner sociali

Il 2025 non è stato un anno facile nemmeno per quanto riguarda i salari. Già l'anno scorso il Parlamento aveva tagliato la compensazione del rincaro prevista dal Consiglio federale

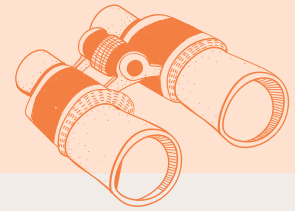
“

Nonostante il difficile contesto dell'anno scorso, abbiamo negoziato con tenacia e ottenuto risultati parziali importanti a favore del personale.

”

Matthias Humbel
Responsabile categoria Amministrazione pubblica





nel bilancio. Alla fine di novembre, transfair e gli altri sindacati si erano infine accordati con la presidente della Confederazione Karin Keller-Sutter su un aumento dello 0,5 per cento per il 2026: un risultato tutt'altro che generoso, ma per lo meno negoziato nel quadro del partenariato sociale. Poi il colpo di scure del Consiglio nazionale e del Consiglio degli Stati: nella sessione invernale, le due Camere hanno ridotto sia le risorse concordate che le misure salariali, portando queste ultime a un misero 0,1 per cento.

Per transfair si è trattato di una situazione più che irritante, in quanto non era la prima volta che le Camere erano intervenute nel processo del partenariato sociale. Il Parlamento ha sfacciatamente scavalcato un accordo negoziato, minando così il partenariato sociale nell'Amministrazione federale. Così, nel corso di diversi anni si è accumulata una perdita del salario reale che grava sempre più sul personale federale. Anche il settore dei PF ha risentito della situazione: dato che le sue misure salariali non possono superare il risultato dell'Amministrazione federale, anche in questo caso è rimasto poco margine di manovra. transfair si è impegnato con veemenza per ottenere aumenti più elevati, purtroppo senza successo.

Nuovo sistema salariale: più apparenza che sostanza

Parallelamente ai dibattiti sul PS27, la Confederazione ha lavorato a un nuovo sistema salariale per l'Amministrazione federale. Il 30 aprile 2025, il Consiglio federale ha approvato i parametri di riferimento. Ma ciò che ufficialmente era stato presentato come un'«ottimizzazione» si è rivelato essere, per molte collaboratrici e molti collaboratori, un peggioramento.

Il problema: il futuro salario target è inferiore di dieci punti percentuali rispetto al valore massimo attuale. Chi non ha ancora raggiunto lo stipendio massimo, con il nuovo sistema in realtà non potrà mai arrivarci. In futuro ci vorranno inoltre circa 20 anziché solo 15 anni come oggi per arrivare al salario target. Per i quadri, invece, il salario massimo attuale rimane raggiungibile.

Questa disuguaglianza viene accentuata dalle valutazioni del personale. Le collaboratrici e i collaboratori dei quadri superiori ottengono il punteggio massimo con una frequenza nettamente superiore rispetto a coloro che ricoprono ruoli di medio o basso livello. Ne risulta una redistribuzione dal basso verso l'alto, che per transfair è assolutamente inaccettabile.

Sguardo 2026

- **PS27 e ulteriore pressione al risparmio:** si sono concluse le consultazioni parlamentari sul pacchetto di sgravio 2027, ora definitivo. Nel 2027 le misure saranno tangibili: tagli al piano per i quadri, abolizione della settima settimana di vacanze a partire dai 60 anni e adeguamenti ai premi di fedeltà. Alcuni Uffici già oggi sono sottoposti a fortissime pressioni. transfair continuerà a impegnarsi contro i tagli sproporzionati.
- **Introduzione del nuovo sistema salariale e adeguamento del diritto del personale:** il nuovo sistema salariale è in vigore dall'inizio del 2026. transfair accompagna l'attuazione in modo critico e partecipa attivamente al processo di adeguamento dell'ordinanza sul personale federale (OPers). Sono in programma anche le negoziazioni salariali per il 2027: dopo anni di perdite del potere d'acquisto, vi è un forte bisogno di recuperare terreno.
- **Politica e partenariato sociale:** entrambe le Camere hanno approvato la mozione «Stipendi della Confederazione conformi al mercato». A questo proposito, uno studio di PricewaterhouseCoopers dimostra chiaramente che i salari della Confederazione sono già oggi conformi al mercato. transfair avverte che la mozione indebolisce la Confederazione come datore di lavoro e mina il partenariato sociale. Inoltre, la Confederazione prevede anche di raggruppare e centralizzare servizi quali le finanze e le risorse umane, anziché gestirli a livello decentrato nei singoli Uffici.

Insieme alle altre associazioni della Comunità di interessi del personale federale (CI Personale federale), il sindacato aveva chiesto che si negoziasse sui dettagli. Richiesta poi respinta dal Consiglio federale. Rimane per lo meno un aspetto positivo: i salari iniziali aumentano, il che va soprattutto a vantaggio delle collaboratrici e dei collaboratori più giovani.

Politica

Per le famiglie, per l'uguaglianza!

Sul piano politico, nel 2025 transfair ha dato davvero il massimo: abbiamo lanciato l'iniziativa per un congedo familiare, partecipato alla consultazione sul pacchetto UE e siamo scesi in piazza per una revisione efficace della legge sulla parità dei sessi. In Svizzera, di fatto, le donne guadagnano ancora oggi molto meno degli uomini: la differenza ammonta a ben 8000 franchi all'anno.

Insieme a un'ampia coalizione, nell'aprile del 2025 transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse hanno lanciato l'iniziativa per un congedo familiare. La richiesta concreta è di 18 settimane di congedo parentale per entrambi i genitori, a parità di diritti e non trasferibili. In questo modo, nei primi mesi cruciali le mamme e i papà possono trascorrere del tempo prezioso con il loro neonato, senza trovarsi in difficoltà finanziarie. Per le famiglie a basso reddito è prevista un'indennità per la perdita di guadagno fino al 100 per cento. Allo stesso tempo, un congedo parentale uniforme riduce lo svantaggio strutturale delle donne nel mercato del lavoro: il rischio che le donne subiscano svantaggi nell'assegnazione dei posti di lavoro o nell'avanzamento di carriera diminuisce. Dopotutto, anche gli uomini restano a casa per un periodo più lungo quando diventano padri. Inoltre, dato che nella maggior parte dei casi il congedo parentale deve essere fruito consecutivamente, i padri assumono maggiori responsabilità: le famiglie organizzano la custodia dei bambini congiuntamente sin dal primo momento e la madre tende a rimanere più facilmente nel mondo del lavoro, anche a vantaggio dell'economia nazionale.

Per tutti questi motivi, nel 2025 transfair ha raccolto numerose firme a favore dell'iniziativa per un congedo familiare. Inoltre, abbiamo pubblicato regolarmente contenuti che mettevano in evidenza i vantaggi di un congedo familiare uguale per tutti, sia sui social che sui nostri canali di comunicazione tradizionali.

Opposizione alla mania di risparmio della Confederazione

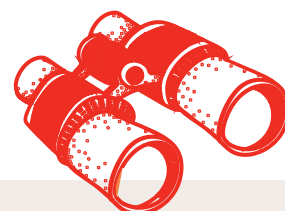
Da un chiaro sì a un chiaro no: nel 2025, transfair si è opposto con determinazione al Pacchetto di sgravio 2027, tra l'altro anche partecipando alla consultazione. Il contesto: nell'autunno del 2024, il Consiglio federale aveva annunciato l'intenzione di risparmiare circa 200 milioni di franchi sul personale federale entro il 2028, metà dei quali attraverso le condizioni di lavoro. Inoltre, ha effettuato tagli anche nel settore dei PF. In concreto, prevedeva di ridurre il contributo finanziario della Confederazione di 78 milioni di franchi e di sopprimere

diversi contributi di sostegno. Ma non è finita qui: anche il settore dei trasporti pubblici è finito nel mirino dell'esecutivo: i versamenti al Fondo per l'infrastruttura ferroviaria dovevano diminuire di 200 milioni di franchi all'anno, mentre i contributi al trasporto regionale di passeggeri dovevano ridursi del 5 per cento, per citare solo due di tutta una serie di misure di risparmio previste.

Nel dicembre 2025, il mega pacchetto di risparmio era ancora al vaglio del Parlamento. Nel frattempo è stato approvato: in forma attenuata, ma è comunque ancora precario.

Pacchetto UE: sì, ma...

Per quanto riguarda i Bilaterali III, lo scorso anno transfair si è impegnato affinché le 14 misure di politica interna proposte dai sindacati e dai Cantoni in materia di protezione salariale e trasporti terrestri diventassero parte integrante del pacchetto complessivo dell'UE. Solo in questo modo in Svizzera è possibile garantire la protezione degli stipendi e prevenire il dumping salariale. Allo stesso tempo, l'impatto negativo sul traffico internazionale di viaggiatori viene ridotto al minimo. In concreto, in autunno abbiamo presentato un'approfondita



Sguardo 2026

- **Presentazione dell'iniziativa per un congedo familiare:** per la riuscita dell'iniziativa per un congedo familiare, devono essere raccolte e presentate 100 000 firme valide entro il 1° ottobre 2026. Fino ad allora transfair continuerà a raccogliere firme a pieno ritmo.
- **Opposizione all'iniziativa del caos:** nel 2026 transfair si mobilita contro l'«iniziativa per la sostenibilità» dell'UDC, con cui il partito chiede che la Svizzera adotti misure per limitare l'immigrazione in caso di superamento di una determinata soglia demografica. Ciò metterebbe gravemente a rischio gli accordi bilaterali con l'UE e con essi i posti di lavoro e la tutela salariale.
- **Mobilizzazione in caso di referendum contro i Bilaterali III:** attualmente il pacchetto UE viene discusso in Parlamento. Se si arriverà a un referendum, ci sarà una votazione popolare. In questo caso, transfair si mobiliterà a favore del pacchetto UE, ma solo se potremo approvarlo.

“ Nel 2025, transfair ha sostenuto con tutte le sue forze l’Iniziativa per un congedo familiare, il cui obiettivo è non solo ridurre lo svantaggio delle donne sul mercato del lavoro, ma anche avvantaggiare l’economia nazionale. »

Greta Gysin
Presidente e Consigliera nazionale

”



presa di posizione nel quadro della procedura di consultazione. In tale documento abbiamo chiarito che in linea di principio transfair accoglie con favore il pacchetto dell’UE, ma che subordina il proprio consenso a una forte tutela salariale, a condizioni di lavoro eque, alla sicurezza sociale nonché alla tutela del servizio pubblico.

Inoltre, insieme all’Ufficio federale dei trasporti (UFT) abbiamo elaborato una direttiva, la quale stabilisce che le compagnie ferroviarie straniere devono rispettare le condizioni salariali e di lavoro in uso nel settore. A questa condizione, transfair accetta come compromesso l’apertura controllata del traffico ferroviario viaggiatori internazionale a lunga distanza, tuttavia solo ed esclusivamente a patto che non seguano ulteriori misure di liberalizzazione.

Richiesta di un obbligo di analisi salariale realmente efficace

Nel 2025, transfair ha inoltre chiesto una revisione efficiente della legge sulla parità dei sessi. L’ultima risale al 2020, anno in cui è stato anche introdotto l’obbligo di analisi salariale, il cui obiettivo è individuare nelle aziende casi di discriminazione salariale basati sul genere e garantire che per lo stesso lavoro le donne e gli uomini ottengano lo stesso stipendio. Durante un’iniziativa congiunta a Berna, alla quale hanno partecipato oltre 50 altre organizzazioni, transfair ha tracciato un bilancio preoccupante sui progressi finora raggiunti nell’attuazione di questo obiettivo. I dati sono allarmanti: in media le donne continuano a percepire salari annuali inferiori di circa 16 000 franchi rispetto a quelli degli uomini. Fatto preoccupante: quasi la metà di questa differenza non trova spiegazione. Si tratta infatti di pura discriminazione salariale basata sul genere.

La coalizione ha rivendicato i seguenti quattro punti: 1. Le imprese che violano la legge devono essere chiamate a rispondere delle loro infrazioni. 2. L’obbligo di analisi salariale non deve scadere nel 2032, come attualmente previsto. L’uguaglianza non è un progetto a tempo determinato. 3. Devono essere obbligate all’analisi salariale già le imprese con almeno 50 collaboratrici e collaboratori e non solo quelle a partire da 100 dipendenti, come previsto finora. 4. Le impiegate e gli impiegati hanno diritto di sapere se percepiscono un salario equo.



Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berna 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch.

Concezione: Lea Lüthy e Sarah Hadorn

Testo e redazione: Lea Lüthy e Sarah Hadorn

Immagini: Barbara Hess per transfair, Gaby Möhl/transfair, Milano/streamlinehq.com, Thais Saluz per transfair

Tipografia: Sabrina Beyeler, Prolith AG, Ittigen