transfair

MAGAZINE

N°2
GIUGNO
2022

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH

Cosa devi sapere sui rendimenti e tassi d'interesse

CASSE PENSIONI

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

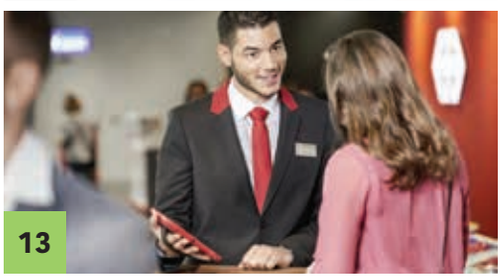
transfair
Le casse pensioni al vaglio

ICT
Consiglio di fondazione comPlan:
ecco i candidati di transfair

TRASPORTI PUBBLICI
Ci risiamo:
le FFS chiudono punti vendita serviti

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
Aggiornamento Ufficio federale delle
dogane e della sicurezza dei confini

POSTA/LOGISTICA
René Fürst: intervista a tutto tondo



transfair

Notizie interessanti **04**
Assemblea dei delegati 2022 **05**
Risoluzione per più uguaglianza **06**
transfair talk 2022 **10**
Il nuovo sito web di transfair **21**
Agenda **22**
In conclusione – «Il nostro sistema di rendite ha bisogno di fiducia e sicurezza» **23**

ICT

transfair talk 2022 **10**

TRASPORTI PUBBLICI

Nuovo CCL FFS Cargo International in dirittura d'arrivo **14**
Aumento salariale per i macchinisti di FFS Cargo **15**

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Assemblea di categoria 2022 **16**
Commento:
la questione della solidarietà **17**

Immagine di copertina
© Robert Kneschke/AdobeStock

EDITORIALE

ALINE LEITNER
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

CARA LETTRICE, CARO LETTORE,

È stata una prima metà dell'anno ricca di eventi: ad aprile 2022 si è svolto il transfair talk, durante il quale transfair ha discusso con i suoi partner sociali, esperti del settore ICT e persone in formazione sulla penuria di specialisti nel settore ICT. Poi, il 28 aprile 2022, transfair ha lanciato il tanto atteso nuovo sito web. Dai un'occhiata a www.transfair.ch e ai numerosi nuovi contenuti: vedere per credere!

Ma anche i delegati non sono stati con le mani in mano: a maggio 2022 hanno adottato la nuova strategia nonché una risoluzione sull'uguaglianza ed eletto un nuovo membro del comitato. In generale, anche le categorie sono molto attive: con FFS Cargo International è stato stipulato un nuovo CCL. Inoltre, transfair si è opposto alla chiusura di diversi punti vendita ed è riuscito a negoziare un aumento salariale per i macchinisti di FFS Cargo. Il sindacato è stato fortemente coinvolto anche in diversi gruppi di lavoro per le condizioni d'impiego del nuovo Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini.

Ma transfair si impegna con costanza anche per un'altra questione: le casse pensioni e il loro futuro. Nell'articolo di fondo alla pagina 7 e seguenti puoi scoprire perché una rappresentanza competente dei lavoratori è così importante. I membri e collaboratori di Swisscom, cablex e localsearch dovrebbero pertanto segnarsi in rosso la data del 23 settembre 2022, ossia il giorno delle elezioni del consiglio di fondazione della cassa pensioni comPlan. Maggiori informazioni sui candidati alla pagina 12.

Infine, c'è da ricordare anche l'ultimo giorno di lavoro di René Fürst, da poco ex responsabile della categoria Posta/Logistica. Per 10 anni è stato al servizio di transfair e dei suoi membri. Alla pagina 18 e seguenti passa in rassegna il periodo trascorso con transfair. Buona lettura!

NOTIZIE INTERESSANTI

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

transfair

Sono le note che fanno la musica

Il profilo 2022 è nato da un'ispirazione musicale. Nel suo rapporto d'attività, transfair dà uno sguardo ai risultati raggiunti nel 2021 nonché al futuro così come ai temi che terranno occupato il sindacato nel 2022. Fondamentale a questo proposito è rappresentare gli interessi dei membri e trovare buone soluzioni nelle negoziazioni e nei colloqui con i partner sociali. Ed è proprio così che transfair trova sempre la nota giusta. Scansiona ora il codice QR e leggi il profilo.

SCANSIONA ORA IL CODICE QR E LEGGI il profilo 2022.

ICT

CCL Swisscom: negoziazioni in corso

La negoziazione di un CCL rappresenta uno dei pilastri del partenariato sociale, in quanto stabilisce per diversi anni le condizioni di lavoro dei collaboratori in un'impresa o in un settore. È di fondamentale importanza ottenere un buon contratto collettivo di lavoro per il personale, di cui possa beneficiare anche l'azienda, il che nel partenariato sociale tra transfair e Swisscom è sempre stato una realtà. transfair sta facendo tutto il possibile affinché questo successo continui anche nelle negoziazioni in corso.

TRASPORTI PUBBLICI

Intesa raggiunta sulle agevolazioni di viaggio

- AG per familiari/pensionati: dal 1° gennaio 2024, 35 per cento di sconto. Garanzia del diritto acquisito con il 50 per cento di sconto per i titolari di un AG che lo rinnovano senza interruzioni.
- Abbonamento a metà prezzo: dal 1° gennaio 2024, 35 per cento di sconto. Garanzia del diritto acquisito per i titolari che lo rinnovano senza interruzioni.
- Carte giornaliere/cambio di classe: garanzia del diritto acquisito del 50 per cento fino al 31 dicembre 2025.

Nuovo sistema salariale FFS e FFS Cargo

Entrata in vigore: 1° giugno 2022. Gli attuali salari dei collaboratori CCL sono stati trasferiti. Il 1° maggio 2023 seguiranno le misure salariali da negoziare.

POSTA/LOGISTICA

Importante mandato perso a Bienne: DMC licenzia 155 persone

La Direct Mail Company (DMC), un'affiliata della Posta, non potrà più recapitare il giornale gratuito «Biel/Bienne» il martedì. D'ora in poi sarà pubblicato il giovedì, con i numeri a grande tiratura del «Bieler Tagblatt» e del «Journal du Jura». A causa della perdita del mandato, al 1° settembre 2022 DMC licenzierà 155 persone. Dato che nella maggior parte dei casi si tratta di piccoli tassi d'occupazione, sono interessati 20,5 posti di lavoro a tempo pieno. Nel quadro della procedura di consultazione, ora si sta valutando se gli addetti alla distribuzione interessati dalla misura possano lavorare nel recapito mattutino dell'affiliata della Posta Presto, impresa che distribuisce i suddetti quotidiani. transfair prosegue il dialogo.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Incontro dei partner sociali con il DFAE

Il 23 giugno 2022, transfair si è incontrato con la Direzione delle risorse del Dipartimento federale degli affari esteri per un colloquio nel quadro del partenariato sociale. In questa occasione, i partner sociali hanno affrontato le questioni che riguardano attualmente il personale dipartimentale.

Incontro dei partner sociali con il CEs

L'incontro dei partner sociali con il capo dell'esercito si è tenuto il 14 giugno 2022. Al centro dei colloqui vi erano tra l'altro lo stato attuale del progetto Militari di professione 2.0 nonché diverse altre questioni legate al personale.

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 contributi dei membri; pubblicazione: 4 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; tipografia: Elisa Bieri, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: AutoPostale, Drazen/AdobeStock Gaby Möhl/transfair, Gorodenkoff/AdobeStock, Kraken-images.com/AdobeStock, phoenix021/AdobeStock, SBB CFF FFS, tadamichi/AdobeStock, Tierney/AdobeStock, TILO, transfair, Travail.Suisse, UDSC, zsv3207/Adobe-Stock. Tiratura certificata WEMF/REMP 2022: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

transfair

AD 2022

APPROVATA LA NUOVA STRATEGIA

TESTO: ALINE LEITNER, RESPONSABILE COMUNICAZIONE

IL CLOU: L'INVERSIONE DI TENDENZA NELLA CRESCITA DEI MEMBRI NEL 2021.

Il 20 maggio 2022, si sono incontrati a Bellinzona i delegati di transfair in occasione dell'annuale assemblea. Oltre all'elezione di Fabienne Baraga come nuovo membro del Comitato e all'approvazione della strategia 2022–2026, l'attenzione è stata rivolta alla risoluzione «Facilitare la conciliazione tra vita privata e vita professionale», che chiede maggiore conciliabilità e uguaglianza.

Il co-presidente Thomas Ammann ha aperto l'AD con informazioni sull'ordine del giorno e ha rivolto il suo ringraziamento a tutti coloro che l'anno scorso hanno svolto un lavoro a dir poco straordinario. Si è detto particolarmente compiaciuto del fatto che transfair si sia impegnato con successo per i suoi membri in svariati ambiti, il che viene confermato anche dai buoni risultati negoziali e dall'inversione di tendenza, con una crescita del 2,3 per cento del numero di membri.

Risoluzione per più conciliabilità e uguaglianza

Nella sua risoluzione 2022, transfair si concentra sulla conciliabilità e l'uguaglianza: in Svizzera l'asticella è ancora troppo alta in relazione alla conciliabilità tra vita privata e lavorativa. Alla pagina 6 potrai scoprire le principali rivendicazioni di transfair.

Avanti a tutta forza con la nuova strategia

Greta Gysin, co-presidente e Consigliera nazionale, ha presentato la nuova strategia 2022-2026, nella quale transfair ha stabilito il futuro del sindacato nonché i punti focali che intende perseguire a livello politico. Con la nuova strategia, il sindacato ha deciso che d'ora in poi tutti si dovranno dare del tu.

Nuovo membro nel Comitato

Come già nel 2021, anche quest'anno erano in programma delle elezioni: Karin Bosch è stata rieletta come membro della CG e transfair ha dato il benvenuto a un nuovo membro in seno al Comitato: Fabienne Baraga rappresenterà gli associati dell'Amministrazione pubblica. Karin e Fabienne sono state elette all'unanimità dai delegati.

Grazie Ursula!

Dopo 8 anni di attività nel Comitato, Ursula Bürgi cede il suo mandato a mani esperte. I progetti più entusiasmanti, sottolinea Ursula alla domanda di transfair, sono stati la collaborazione con Impiegati Svizzera e la fondazione della start-up «Further at Work». «Avere l'opportunità di creare qualcosa di completamente nuovo come membro del progetto è stata un'esperienza a cui non potrei più rinunciare!». Così come transfair non potrebbe più rinunciare alla collaborazione e all'impegno di Ursula durante tutto questo tempo. Grazie del tuo impegno, cara Ursula!

Thomas Ammann e Greta Gysin

Tanja Brülisauer

Albane Bochatay

Kerstin Büchel

Bruno Zeller

Robert Métrailler

SCANSIONA ORA IL CODICE QR E LEGGI LA STRATEGIA POLITICA.

ARMONIA

CONCILIABILITÀ RIUSCITA

TESTO: ALBANE BOCHATAY, COLLABORATRICE SCIENTIFICA

Nonostante sia risaputo che un appropriato equilibrio ha effetti positivi sia per i lavoratori che per i datori, in Svizzera è tutt'altro che facile conciliare lavoro e tempo libero. In una risoluzione approvata in occasione dell'assemblea dei delegati, transfair chiede pertanto di adeguare le condizioni quadro.

Molteplici sfide

In Svizzera la politica di conciliabilità è tuttora poco sviluppata. Tuttavia, al cospetto delle numerose sfide sociali, economiche e demografiche esistenti ricopre un ruolo di centrale importanza. Nella sua risoluzione «Facilitare la conciliazione tra vita privata e vita professionale», il sindacato esorta le imprese e la politica ad agire.

transfair chiede tra l'altro:

- migliori condizioni quadro per il lavoro di cura e la custodia di bambini complementare alla famiglia;
- modelli di lavoro flessibili;
- congedi parentali più lunghi;
- l'eliminazione delle disparità salariali di genere.

SCANSIONA ORA IL CODICE QR PER LEGGERE LA RISOLUZIONE.

RENDITE

LE CASSE PENSIONI AL VAGLIO

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

Il 2021 è stato un anno proficuo per le casse pensioni. Gli elevati guadagni conseguiti in borsa e i buoni ricavi ottenuti nel settore immobiliare hanno procurato agli istituti di previdenza ottimi rendimenti. Purtroppo, però, non tutti gli impiegati beneficiano allo stesso modo di questa buona performance.

Malgrado le forti fluttuazioni dei mercati finanziari, nel secondo anno di pandemia le casse pensioni (CP) sono state in grado di conseguire un rendimento medio superiore all'8 per cento. Secondo l'indice CP, sono così riuscite a raddoppiare il valore dell'anno precedente, che si attestava circa al 3,8 per cento. Ma non tutti i lavoratori possono rallegrarsi alla stessa maniera, non da ultimo anche per via degli interessi sui capitali che variano notevolmente da cassa a cassa.

Tassi d'interesse minimi bassi

Attualmente, è il Consiglio federale a definire a cadenza annuale il tasso d'interesse minimo da corrispondere sui capitali di vecchiaia. Nel 2022, come anche nei cinque anni precedenti, è stato stabilito a un esiguo 1 per cento. Travail.Suisse, la federazione mantello di transfair, s'impegna affinché il Consiglio federale aumenti il tasso d'interesse minimo, in modo che tutti gli assicurati possano beneficiare di relativi accrediti più elevati. La federazione mantello è dell'avviso che, al momento, le riserve di fluttuazione siano sufficienti per permettere di aumentare il tasso d'interesse nel 2022.

Ecco come si compone il capitale di vecchiaia

La maggior parte degli impiegati versa per circa 40 anni i contributi alla cassa pensioni. Il capitale a disposizione al momento del pensionamento è composto dai propri contributi di risparmio, da quelli versati dal datore di lavoro nonché dagli interessi corrisposti dall'istituto di previdenza. Ad un tasso d'interesse minimo dell'1 per cento, un capitale di vecchiaia di 100'000 CHF aumenta annualmente di 1000 CHF. Ad un tasso d'interesse

NON TUTTO IL PERSONALE BENEFICIA ALLO STESSO MODO DEL BUON ANDAMENTO DELLA PROPRIA CASSA PENSIONI.

del 5 per cento, il capitale aumenterebbe già di 5000 CHF all'anno – una notevole differenza dunque.

Ecco come si presenta la situazione presso i partner sociali di transfair

In testa alla classifica dei partner sociali, con un tasso d'interesse del 3,5 per cento, tra tutti gli istituti di previdenza svizzeri si attestano nella fascia media inferiore e a pari merito comPlan, la CP di Swisscom e delle sue affiliate nonché la cassa pensioni Posta. Al secondo posto, troviamo la CP delle FFS, mentre il fanalino di coda è costituito da PUBLICA, la CP della Confederazione, con un esiguo 1,75 per cento. Le ragioni per spiegare le differenze all'interno del servizio pubblico sono dovute per lo meno in parte a fatti storici. Quando nel 1998 alle PTT sono subentrate Swisscom e la Posta Svizzera, i pensionati del settore delle telecomunicazioni percepivano la rendita ancora dalla Confederazione, diventando così fruitori delle prestazioni di PUBLICA. Quando furono costituite, le CP di FFS e Posta, invece, rilevarono tutti i pensionati. La situazione di partenza di comPlan era pertanto più favorevole in termini di struttura demografica, il che ancora oggi è percepibile. Per lo stesso motivo, la maggior parte delle CP delle aziende parastatali ha un grado di copertura inferiore (vedi riquadro); in altre parole non dispongono di riserve a sufficienza per distribuire le rendite 1:1 agli assicurati.

Basi legali

Le condizioni quadro legali sono le stesse per tutte le CP. Secondo la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità, in qualsiasi momento gli istituti di previdenza devono essere in grado di soddisfare gli obblighi assunti, ossia di corrispondere le rendite dovute. Dato che ogni CP parte da una struttura degli assicurati e da una situazione iniziale individuali, il rischio assunto per quanto riguarda le decisioni d'investimento deve essere gestito in maniera diversa. La CP deve essere preparata ad affrontare i casi di copertura insufficiente (vedi riquadro). In caso di sottocopertura, la legge obbliga la CP ad adottare misure appropriate. In base

BUONO A SAPERSI

Grado di copertura

Il grado di copertura mette in relazione il capitale di una CP con le prestazioni versate ai propri pensionati. Una sovracopertura si verifica quando le prestazioni sono garantite per oltre il 100 per cento, una sottocopertura quando sono garantite per meno del 100 per cento. Per compensare le fluttuazioni dei mercati finanziari, ogni istituto di previdenza che investe di propria iniziativa il suo patrimonio, deve costituire delle riserve. Ciò è possibile solo a partire da un grado di copertura che supera il 100 per cento ed, a seconda della strategia d'investimento, è costituito dal 10 al 20 per cento del patrimonio previdenziale.

Un'eventuale sottocopertura deve essere sostenuta dagli assicurati attivi e dai datori di lavoro ed essere compensata. Per questo motivo, per le casse pensioni è vantaggioso disporre di un'elevata percentuale di contribuenti.

Primato dei contributi

Il primato dei contributi costituisce la norma presso le CP. Le prestazioni in caso di vecchiaia o di assicurazione avvengono sulla base dei contributi di risparmio versati, comprensivi degli interessi. In questi casi, il capitale di vecchiaia accumulato al pensionamento viene convertito in una rendita di vecchiaia sulla base del tasso di conversione in vigore in quel momento.

alla situazione giuridica attuale, tali misure devono essere finanziate esclusivamente dal datore di lavoro e dai lavoratori.

Ecco perché vi sono differenze di rendimento

Il principio è semplice: nessun profitto senza rischi. Un elevato rendimento è spesso il risultato di una strategia d'investimento più rischiosa che, nel peggiore dei casi, può significare anche delle perdite di denaro. Le CP con una percentuale relativamente importante di pensionati o un esiguo grado di copertura possono di conseguenza assumere meno rischi di un istituto di previdenza con un'elevata percentuale di assicurati attivi. Di norma, ciò comporta anche una rendita minore e pertanto un tasso d'interesse basso.

La possibilità di offrire tassi d'interesse superiori dipende direttamente dalla capacità di rischio della cassa. È necessario trovare un equilibrio tra tassi d'interesse adeguati e un livello di rischio accettabile, che non metta a repentaglio la sicurezza dei capitali accumulati. In linea di massima, si può affermare che, nel servizio pubblico, le CP perseguono una strategia d'investimento tendenzialmente conservativa, con conseguenti rendimenti più modesti.

Fondamentalmente è auspicabile che gli istituti di previdenza cedano una quota possibilmente alta dei rendimenti conseguiti ai loro assicurati. Ciononostante, è importante sapere che una strategia di investimento prudente e tassi d'interesse più bassi significano più sicurezza per la CP.

Conseguenze per gli assicurati

Nel primato dei contributi, ossia per così dire nella modalità di risparmio delle CP (vedi riquadro), il tasso d'interesse influenza direttamente le future prestazioni di vecchiaia. Gli interessi vengono accreditati sul capitale di vecchiaia individuale di ciascun assicurato, aumentando così il credito a disposizione al momento del pensionamento.

Ma gli interessi non sono l'unico parametro a influire direttamente o indirettamente sulle rendite. Se i salari aumentano, aumentano anche i contributi versati alla previdenza professionale e pertanto il capitale di risparmio. Spesso anche il datore di lavoro è più generoso: presso la maggior parte dei partner sociali di transfair è ad esempio prassi comune che i collaboratori versino solo il 40 per cento dei contributi alla CP. Un'ulteriore differenza è costituita dal pagamento nella cosiddetta parte sovraobbligatoria.

Come ottimizzare?

La struttura di una CP è complessa: ogni cassa ha la propria storia nonché strutture demografiche specifiche. Negli ultimi anni, le CP del servizio pubblico hanno lavorato duramente per minimizzare i rischi di sottocopertura. Con successo! Nel 2022 le casse sono molto più stabili che in passato.

Il fattore fondamentale è che le CP sono istituite su base paritetica, ossia che i datori di lavoro e i lavoratori dispongono dello stesso numero di rappresentanti negli organi amministrativi, i quali sono responsabili della strategia d'investimento. Grazie a questi ultimi, il personale ha così la possibilità di partecipare alle decisioni.

Per questo motivo, transfair sta concentrando la sua attenzione su una rappresentanza competente dei lavoratori negli organi delle CP. Partecipando attivamente alle elezioni delle commissioni del proprio istituto di previdenza, i membri gettano le basi per cambiamenti positivi. Le prossime elezioni di rilievo si svolgeranno a settembre 2022: comPlan rieleggerà il suo Consiglio di fondazione e transfair scenderà in campo con una lista di persone competenti (maggiori informazioni alla pagina 12).

TALK

PENURIA DI ESPERTI ICT: SOLUZIONI

TESTO: ALINE LEITNER, RESPONSABILE COMUNICAZIONE

VALÉRIE BERSET-BIRCHER, KLEMENTINA PEJIC, MARTIN CAMENISCH, SANDRA HUTTERLI E RENÉ FÜRST (DA SINISTRA A DESTRA)

La carenza di specialisti nel settore ICT in Svizzera è un tema costante e una realtà per cui urgono soluzioni. Il 5 aprile 2022, transfair ha invitato i partner sociali, le personalità del mondo economico e i giovani in formazione a partecipare al transfair talk 2022. Nel quadro di diverse tavole rotonde sono stati discussi possibili approcci per risolvere la situazione.

Nel suo saluto di benvenuto, Greta Gysin, co-presidente di transfair e Consigliera nazionale, ha spiegato che in linea di principio la Svizzera è messa bene in rapporto al suo mercato del lavoro e ai suoi specialisti – soprattutto nel raffronto internazionale – ma che al settore ICT mancano specialisti. È convinta che un partenariato sociale moderno possa essere di grande utilità oltre che un valore aggiunto.

Soluzioni per promuovere le giovani leve

Con la moderazione di Valérie Berset-Bircher, Nicolas Durville (CEO Zühlke SA), Serge Reymond (presidente Ecole42), Bruno Schumacher (responsabile Formazione professionale Posta Svizzera) e Robert Métrailler (responsabile di categoria ICT di transfair) hanno discusso su come si possano favorire al meglio le giovani leve ICT. I partecipanti alla tavola rotonda concordano sul fatto che sono necessari degli sforzi e nuovi impulsi in diversi settori. Innanzitutto, serve una maggiore cooperazione e più dialogo tra i diversi attori (politica, imprese, giovani, sindacati, istruzione) per trovare soluzioni sostenibili. La strategia spesso menzionata dello nearshoring, ossia il trasferimento di posti di lavoro in Paesi esteri vicini, ha i suoi limiti e non è il modo giusto per affrontare il problema della carenza di forza lavoro specializzata.

La parola ai giovani in formazione

Al fine di approfondire il dibattito e dare uno sguardo al futuro, alcuni giovani in formazione hanno preso la parola. Discutendo con Maria Bandeira Santana, Sylvester Homberger, Thomas Moret e Guillaume Aubert è apparso subito chiaro che urgono miglioramenti a vari livelli per permettere ai giovani e soprattutto alle donne l'accesso al settore ICT.

Il partenariato sociale e le sue opportunità

Martin Camenisch (responsabile Gestione del personale e Rapporti di lavoro, Posta Svizzera), Sandra Hutterli (responsabile People e Trasformazione FFS Informatica), Klementina Pejic, (responsabile HR Swisscom, membro della direzione del Gruppo) e René Fürst (responsabile della categoria Posta/Logistica di transfair) hanno discusso insieme sulle opportunità e sulle sfide che de-

SOLO INSIEME POTREMO VINCERE QUESTA SFIDA.

vono essere affrontate nel partenariato sociale. La collaborazione con i sindacati e le associazioni del personale funzionerebbe bene e sarebbe importante. Questo è quanto sottolineato da tutti e tre i rappresentanti di Swisscom, FFS e Posta. Inoltre, nella maggior parte dei casi ci sarebbe una stretta collaborazione, dato che l'obiettivo è pur sempre lo stesso: creare per il personale un ambiente di lavoro interessante.

Le opinioni divergono tuttavia su come debba presentarsi quest'ultimo. Gli uni desiderano lavorare con più flessibilità in relazione al luogo e agli orari di lavoro, gli altri invece non lo vogliono. Anche nell'ambito del reclutamento di lavoratori qualificati a livello internazionale sarebbero necessarie una maggiore flessibilità e l'abolizione degli ostacoli amministrativi; la protezione prevista dalla legge sul lavoro si baserebbe su una visione industriale superata che oggi costituirebbe in parte un ostacolo e non rifletterebbe la realtà di tutti. transfair è consapevole del fatto che alcuni lavoratori hanno questa esigenza di flessibilità. I partner sociali devono riuscire a creare condizioni quadro che lo permettano e che al contempo proteggano sufficientemente la salute del personale.

La quintessenza della discussione: il partenariato sociale ricoprirà anche in futuro un ruolo importante, in quanto in avvenire saremo tutti quanti chiamati ad affrontare sempre più sfide. È importante fronteggiarle e accompagnarle insieme per garantire anche domani la protezione della salute del personale.

È ora di agire

Per transfair è chiaro che i trasferimenti di sedi non sono la soluzione giusta alla precaria carenza di specialisti IT. Tutti gli attori del mondo politico, economico e dell'istruzione nonché i sindacati devono essere riuniti attorno a un tavolo per elaborare delle soluzioni concrete. transfair sta lavorando intensamente alla risoluzione del problema e continuerà la discussione con i suoi partner sociali. Anche a livello politico il sindacato non molla e sta valutando la possibilità di presentare interventi politici su questo tema.

Valérie Berset-Bircher, Thomas Moret, Guillaume Aubert, Sylvester Homberger e Maria Bandeira Santana (da sinistra a destra)

Greta Gysin

Valérie Berset-Bircher, Klementina Pejic e Martin Camenisch (da sinistra a destra)

PANORAMICA DELLE SOLUZIONI

- Reclutare disabili, disoccupati o persone provenienti da altri mestieri.
- Rafforzare il percorso professionale duale come possibilità equivalente a quello liceale.
- Offrire condizioni quadro più vantaggiose, tra l'altro sotto forma di una migliore conciliabilità tra vita professionale e privata, di modo che gli specialisti rimangano fedeli alla loro professione in tutte le situazioni di vita.
- Rendere attrattive le professioni ICT per le donne.
- Garantire una migliore qualità della formazione nonché personale insegnante più motivato e al passo con i tempi.
- Offrire opportunità migliori per il riorientamento professionale.
- Affrontare insieme le sfide nel partenariato sociale.

SCANSIONA ORA IL CODICE QR E GUARDA LE IMMAGINI E I VIDEO DEL transfair talk.

COMPLAN

PRONTA LA LISTA DI transfair

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABILE CATEGORIA ICT

PARTECIPARE SIGNIFICA CO-DECIDERE!

Gli assicurati della cassa pensioni comPlan meritano rappresentanti all'altezza delle complesse esigenze poste al consiglio di fondazione. transfair ha fatto tutto il possibile per stilare una lista di alta qualità.

Tra gli aventi diritto al voto, che eleggono i propri rappresentanti al consiglio di fondazione, e i candidati deve stabilirsi un autentico rapporto di fiducia. Ma come riuscirci? La risposta può essere riassunta in un'unica parola: credibilità. Nella ricerca dei candidati, il comitato di categoria di transfair ha posto l'accento proprio su questa caratteristica.

Una lista di spicco

transfair si è posto l'obiettivo di proporre un'ampia scelta di candidati e compilare una lista eterogenea. Con successo: i candidati sono competenti a livello professionale, impegnati e affidabili. Ma soprattutto sono altamente motivati ad adoperarsi per una cassa pensioni sostenibile che offre a tutti gli assicurati buone prestazioni. I candidati di transfair sono pronti ad affrontare le numerose sfide nell'ambito della previdenza professionale e a rappresentare i tuoi interessi!

Un modo di procedere efficiente

Prima di tutto il comitato di categoria ha analizzato le competenze necessarie per svolgere una tale funzione. Quindi sono stati esaminati i profili di numerosi membri per verificare l'adeguatezza di una possibile candidatura. Infine, transfair ha contattato personalmente i candidati idonei per chiarire se da parte loro vi fosse interesse e disponibilità. Il risultato è una lista di prim'ordine!

MASSIMILIANO BETTOSINI

BLAISE CORDAY

ANGELA DENZLER

DANIEL EGGER

YVO HOFER

ROLAND KOLLY

SUSANNA MEIERHANS

I CANDIDATI DI transfair:

Massimiliano Bettosini
responsabile regionale SRC, Swisscom

Blaise Corday
Partner & Account Manager, Swisscom

Angela Denzler
addetta all'IT, Swisscom

Daniel Egger
Business Analyst, Swisscom

Yvo Hofer
Data, Analytics & AI Engineer, Swisscom

Roland Kolly
responsabile di progetto CX, cablex

Susanna Meierhans
segretaria della regione Centro, transfair

Il tuo sostegno

Il tuo voto è fondamentale! A partire dal 12 settembre vota sulla piattaforma digitale la lista elettorale di transfair e incoraggia i tuoi colleghi a fare altrettanto. In tal modo, aiuterai a gettare le basi per il vostro futuro.

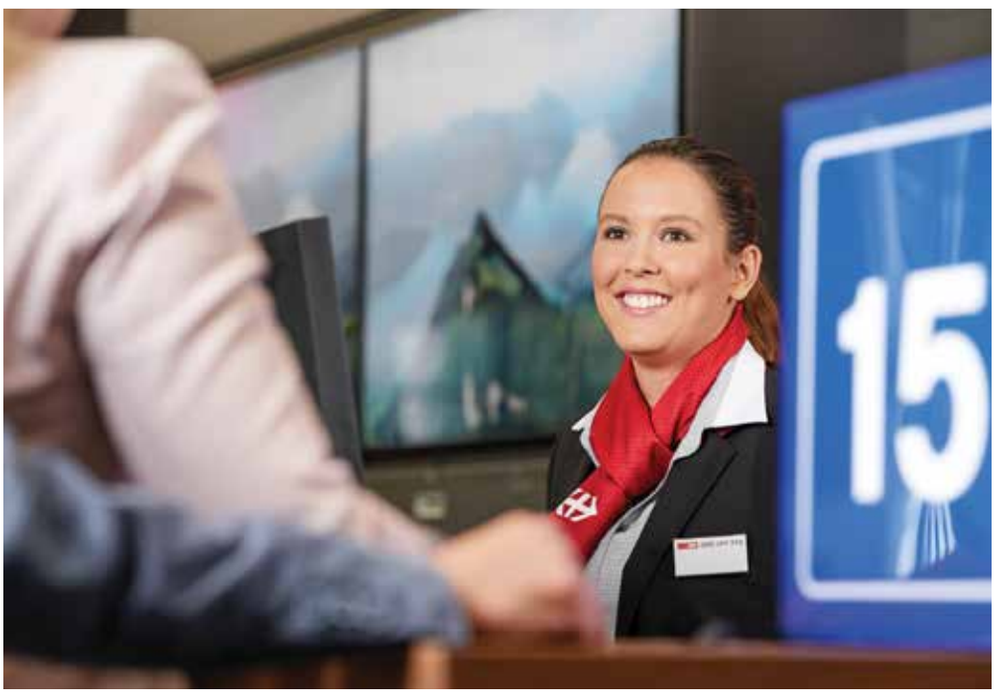
RITIRO

FFS: SEMPRE MENO STAZIONI SERVITE

TESTO: BRUNO ZELLER,
RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

transfair ESIGE UNA PANORAMICA SULLO SVILUPPO DEI PUNTI VENDITA SERVITI.

La graduale chiusura di punti vendita serviti presso le FFS continua: quest'anno saranno 13 le stazioni interessate, seguite da altre cinque all'inizio del 2023. Le FFS riducono così i Centri viaggiatori serviti a sole 123 unità. La compagnia ferroviaria tenta di spiegare i tagli con il forte aumento dei canali di vendita digitali, la diminuzione delle frequenze e la scarsa domanda di prodotti che richiedono una consulenza. transfair si dice critico.



Per quanto riguarda la presenza dei clienti, le FFS si adeguano alla clientela in relazione all'utilizzo dei punti vendita. Le consulenze più complesse si svolgerebbero sempre più spesso nelle stazioni di medie o grandi dimensioni. Naturalmente transfair è consapevole del fatto che la maggior parte delle attività più semplici può essere sbrigata a livello digitale dai clienti stessi. Ciononostante, le cosiddette trasformazioni di stazioni servite in stazioni non servite sollevano sempre anche interrogativi di natura strategica, operativa e di personale alle quali, secondo transfair, non sempre è possibile dare una risposta definitiva. transfair esige pertanto dalle FFS che in autunno 2022 sia presentata una panoramica sullo sviluppo dei punti vendita serviti. Questa «politica dei piccoli passi» deve finire!

Considerazioni strategiche

Alla domanda di transfair, che chiedeva se in futuro le stazioni interessate non sarebbero improvvisamente tornate ad avere un'importanza strategica e a dover essere servite, le FFS hanno risposto negativamente. Grazie alle nuove offerte e ai servizi di mobilità questo non succederebbe, in quanto a tale scopo si prestano i canali di vendita digitali. Le FFS si attendono pertanto che i clienti usufruiscano dei nuovi servizi in maniera autonoma e servendosi da soli. Le FFS ribadiscono inoltre che i ritiri sono stati concordati su vasta scala con tutte le parti interessate, inclusi i Cantoni. Nel contesto strategico, a transfair manca una visione lungimirante e deplora lo svuotamento umano in un settore importante del servizio pubblico. La panoramica e la pianificazione richieste da transfair sono pertanto assolutamente necessarie.

Considerazioni operative

Ovviamente, il lavoro si sta trasferendo sempre più verso i canali di vendita digitali, con un conseguente sovraccarico di richieste al FFS Contact Center (CC) di Briga. L'ulteriore rafforzamento della collaborazione tra il CC e i Centri viaggiatori è pertanto fondamentale. Secondo transfair, nelle stazioni che stanno per chiudere si potrebbero pianificare degli interventi a favore del CC. Tuttavia, per vari motivi le FFS vedono le cose in modo diverso e sono del parere che l'idea non sia fattibile e tanto meno opportuna.

Considerazioni legate al personale

Per poter offrire ai collaboratori nei punti vendita serviti delle prospettive affidabili per il futuro, servono considerazioni approfondite su quali lavori e collaborazioni possano essere svolti e in quali luoghi. Inoltre, si deve finalmente fare chiarezza sulle sedi dei punti vendita che le FFS intendono mantenere in futuro. Ogni ulteriore tranche di ritiro tenuta nascosta alimenta incertezze tra il personale, anche se al momento le FFS non parlano di tagli al personale.

INTESA

CCL FF CARGO INTERNATIONAL

TESTO: BRUNO ZELLER,
RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

DIFFICILI NEGOZIAZIONI, COMUNQUE IL NUOVO CCL È IN DIRITTURA D'ARRIVO.

IL COMITATO DI CATEGORIA SI EVOLVE A LIVELLO ORGANIZZATIVO

All'inizio di giugno 2022, il comitato di categoria si è incontrato a porte chiuse sotto la guida del suo presidente Bruno Schäppi e del suo responsabile Bruno Zeller. I partecipanti, ossia i membri di comitato che lavorano presso imprese quali FFS, FFS Cargo e diverse ITC, nonché alcune segretarie e alcuni segretari regionali hanno elaborato nuovi obiettivi relativi all'organizzazione del comitato. Diversi gruppi hanno definito la futura organizzazione, i compiti e le responsabilità dei membri nonché i punti forti dell'attuazione tratti dalla nuova strategia di transfair per i trasporti pubblici. La possibilità di potersi incontrare nuovamente di persona è stata in primo luogo anche un'occasione per uno scambio interpersonale tra i partecipanti. Nel novembre del 2022, il congresso di categoria voterà sugli adeguamenti apportati all'organizzazione.

L'anno scorso, i partner sociali hanno investito molte risorse nell'ulteriore sviluppo del CCL FFS Cargo International. Il risultato negoziale è stato messo nero su bianco in un verbale delle decisioni. transfair ha approvato il risultato e firmato il suddetto verbale, in quanto in un quadro generale rappresenta un compromesso con buone prospettive di sviluppo.

Il percorso verso l'accordo è stato caratterizzato da diversi ostacoli e rinvii, tant'è che l'attuale CCL è stato disdetto da FFS Cargo International addirittura alla fine del 2022. Nonostante l'intensa ricerca di una soluzione e la provvisoria istituzione di una presidente designata per una commissione di conciliazione, un sindacato si è rifiutato di approvare il nuovo CCL. Il 25 maggio 2022, in occasione di un'ennesima tornata negoziale, le altre parti contraenti hanno invece ribadito la volontà di siglare il nuovo CCL sulla base del presente verbale delle decisioni. Il CCL tuttora in vigore funge da base. Anche nel diritto contrattuale collettivo (CCL) regna in linea di principio la libertà contrattuale: le singole associazioni hanno la facoltà di firmare o meno un nuovo CCL. Dal momento in cui un'associazione decide di non firmarlo, non è più parte contraente del CCL.

Nuovo CCL dal 1° gennaio 2023

transfair è soddisfatto dei risultati conseguiti: con questa chiara dichiarazione di intenti ora si potrà procedere con i lavori di attuazione del CCL rinnovato.

ASCESA

PROGRESSI PER I MACCHINISTI B100

TESTO: BRUNO ZELLER,
RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

LE AMPLIATE POSSIBILITÀ DI IMPIEGO DEL PERSONALE SARANNO INDENNIZZATE.

Negli ultimi anni, transfair ha chiesto ripetutamente degli indennizzi per la crescente flessibilità di impiego del personale di locomotiva B100 Cargo. Ora si sono concluse con successo le negoziazioni con FFS Cargo. Grazie a un modello di carriera, saranno finalmente aumentate le indennità dei collaboratori. A margine delle negoziazioni B100, i partner sociali hanno discusso anche altre questioni relative alla classificazione e agli indennizzi.

Grazie a un nuovo modello di carriera, già dal 1° gennaio 2023 molti macchinisti della categoria B100 potranno salire dal livello di esigenze F (livello 2), ossia quello di base, al livello di esigenze G (livello 3). Questo a condizione che dispongano delle tre funzioni supplementari «Verifica d'esercizio del treno (VET)», «Controllore del carico dei carri (CCC)» e «Radiotelecomando (RC)». A questo scopo è stato concordato quanto segue:

- Cat. B100 livello 2: in base alla valutazione delle funzioni, l'attività rimarrà classificata al livello di esigenze F. I collaboratori che hanno frequentato la formazione CCC otterranno un'indennità annua pari a 1500 CHF, fino a quando svolgeranno questa attività e sarà disponibile la relativa qualifica. L'indennità sarà corrisposta nel caso in cui manchi la formazione «Verifica d'esercizio del treno (VET)» e/o «Radiotelecomando (RC)» e un passaggio al livello 3 pertanto non fosse ancora possibile.
- Cat. B100 livello 3: a causa dell'adempimento di funzioni supplementari e della maggiore flessibilità di impiego, a questa attività viene d'ora in poi riconosciuto il livello di esigenze G. In caso di passaggio al livello di esigenze G, i collaboratori ottengono un aumento salariale di almeno CHF 2000. Allo stesso tempo sarà abolita l'indennità annuale CCC di CHF 1500 così come il doppio forfait giornaliero per il personale di locomotiva B100 del livello 2 in turni, nei quali servono una locomotiva di linea ai fini di una corsa treno.
- Il passaggio dal livello 2 al livello 3 avviene non appena le esigenze sono adempiute in base alla descrizione del posto di lavoro. Ciò comprende in particolare il superamento delle formazioni «Verifica d'esercizio del treno (VET)», «Controllore del carico dei carri (CCC)» e «Radiotelecomando (RC)».
- Insieme all'adeguamento del profilo professionale, è previsto un cambiamento del diritto al modello del futuro Priora, finora Valida.
- Il pagamento una tantum pari a CHF 3000, corrisposto temporaneamente al conseguimento della formazione CCC, decade con l'introduzione del nuovo profilo professionale 2023. I collaboratori che nel 2022 concluderanno con successo la formazione CCC otterranno ancora il forfait.

In presenza del modulo CCC, FFS Cargo accorda anche al personale di manovra A40 e Ai40 l'annuale indennità di 1500 CHF. Inoltre, è stata confermata la classificazione del personale di locomotiva B al livello di esigenze H.

INCONTRO

ASSEMBLEA DI CATEGORIA DIGITALE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

OGGETTO DI ACCESE DISCUSSIONI: IL NUOVO SISTEMA SALARIALE.

L'aumento rallegrante dei membri, i temi attuali relativi alla categoria e al diritto del personale, nonché lo stato dei lavori in Parlamento in materia di politica di previdenza: l'assemblea di categoria ha discusso su svariati temi concernenti il personale federale.

All'inizio di aprile 2022, l'assemblea di categoria si è incontrata in occasione della prima riunione (digitale). Dopo le parole di benvenuto da parte di Oswald Tresch, presidente di categoria, e Thomas Ammann, co-presidente di transfair, i membri hanno discusso sui temi attuali della categoria.

Stretto coinvolgimento nei progetti pilota

Oltre all'evoluzione positiva dei membri e a uno sguardo alla situazione attuale dei diversi uffici, l'attenzione è stata rivolta ai previsti adeguamenti del diritto sul personale. Durante un periodo di tempo limitato – da uno a due anni al massimo – la Confederazione intende permettere di svolgere progetti pilota agli uffici: questi ultimi avranno la possibilità di testare nuovi processi di lavoro, senza dover adeguare in precedenza le basi giuridiche. transfair desidera essere strettamente coinvolto in questi processi per evitare possibili problemi.

Attenzione agli adeguamenti al sistema salariale

Un ulteriore adeguamento concerne i cambiamenti previsti nello sviluppo salariale. A tal fine, la Confederazione sta valutando un nuovo sistema che utilizza curve salariali interne ed esterne per definire l'evoluzione salariale individuale. Anche in questo caso, transfair lavorerà in stretta collaborazione con l'Amministrazione federale per garantire che quest'ultima continui a disporre di un sistema salariale equo ed equilibrato.

Prossimo incontro in autunno

L'assemblea di categoria si incontra due volte all'anno. La seconda riunione si terrà il 27 ottobre 2022, presumibilmente all'Istituto Paul Scherrer (PSI) a Villigen. Interessato/a? In tal caso, puoi iscriverti in qualsiasi momento inviando una mail a Matthias Humbel (matthias.humbel@transfair.ch) oppure rivolgendoti al/alla segretario/a regionale di fiducia.

TRATTATIVE SALARIALI

transfair rivendica una compensazione del rincaro

Nel 2022 transfair si è incontrato già in due occasioni con il Consigliere federale Ueli Maurer per discutere sulle misure salariali. L'obiettivo del sindacato è chiaro: il notevole aumento del rincaro deve essere compensato. Il Consigliere federale comprende questa richiesta. La decisione concreta si saprà tuttavia solo a conclusione della tornata negoziale di inizio novembre 2022.

transfair chiede la compensazione del rincaro perché, nell'arco di un anno, l'inflazione è salita già del 2,5 per cento. Gli esperti prevedono un rincaro annuo fino al 3 per cento. A seconda dell'andamento della guerra in Ucraina e della pandemia, questo valore potrebbe tuttavia essere ulteriormente superato.

UDSC

IL PARLAMENTO SI ATTIVA

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

LA RIORGANIZZAZIONE PROCEDE: ORA INTERVIENE IL CONSIGLIO DEGLI STATI.

La riorganizzazione dell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC) prosegue. I partner sociali stanno lavorando su spese, supplementi e disposizioni sugli orari di lavoro. Ora è intervenuta anche la Commissione della gestione del Consiglio degli Stati (CdG-S) a criticare l'UDSC.

Dopo la decisione sulla classe salariale per la nuova funzione di base (vedi ultimo numero del magazine), proseguono i lavori dei partner sociali. Nel frattempo sono disponibili i risultati intermedi sulle spese e sui supplementi. Ora il focus è rivolto alle disposizioni sugli orari di lavoro e alla pianificazione degli impieghi.

Inoltre, sono anche in corso le riclassificazioni delle rimanenti funzioni dell'UDSC. Tuttavia, senza diretto coinvolgimento delle associazioni del personale. L'UDSC informa le associazioni sempre in anticipo dei risultati e degli effetti della nuova classificazione.

La CdG-S critica l'UDSC

Nel frattempo è intervenuta anche la CdG-S che, alla fine di maggio 2022, ha criticato l'UDSC: con la fusione di dogane e Corpo delle guardie di confine, ora raggruppate nell'ambito direzionale Operazioni, avrebbe anticipato i tempi sulla revisione della legge sulle dogane, mettendo così il Parlamento davanti al fatto compiuto prima di iniziare a trattare la questione. Inoltre, la CdG-S lamenta anche il fatto che per il personale alcuni punti delicati sono stati chiariti troppo tardi. In passato, anche transfair aveva ripetutamente richiamato l'attenzione su questi ultimi.

La CdG-S ora chiede che il personale delle dogane non debba indossare l'uniforme e portare armi fino all'entrata in vigore della nuova legge sulle dogane. Inoltre, fino a quel momento non deve essere aumentato in maniera significativa il numero dei collaboratori a cui sono stati affidati compiti di sicurezza. transfair ora attende con impazienza la presa di posizione del Consiglio federale, il quale avrà tempo di rispondere alle critiche entro il 23 settembre 2023.

COMMENTO

Matthias Humbel,
responsabile categoria
Amministrazione pubblica

La questione della solidarietà

In una mozione, l'UDC esorta tutti alla solidarietà, il che suona un po' di socialismo. Che succede? Il partito borghese di destra sta passando da Saulo a Paolo? Niente affatto: per solidarietà l'UDC intende la riduzione dei salari nell'Amministrazione federale.

Una mozione in questo senso è stata presentata nel 2020. Negli anni 2020 e 2021, gli stipendi sono aumentati a livello nazionale dell'1,4 per cento in totale. Nonostante la in parte elevata mole di lavoro durante la pandemia, rimane da capire per quale ragione e nei confronti di chi l'Amministrazione federale voleva dimostrarsi solidale. L'UDC non attacca l'Amministrazione federale solo tramite questo intervento, ma rivendica tra l'altro anche una chiave di ripartizione fissa per quanto riguarda le valutazioni del personale. Il modo in cui vengono valutati i singoli collaboratori dipenderebbe pertanto dal livello di valutazione per il quale la quota non è stata ancora raggiunta. Sorprende non poco il fatto che un partito di professione liberale pensi in modo così pianificato in termini economici.

Prossimamente il Parlamento dovrebbe trattare le riduzioni salariali, che grazie al buon senso della maggioranza del Consiglio, dovrebbero fortunatamente fallire. Nella valutazione delle prestazioni, il Consiglio federale ha già deciso di voler prendere in esame questa parte del sistema salariale. Anche transfair parteciperà al processo e farà tutto il possibile affinché la solidarietà e la valutazione delle prestazioni non siano ridotte all'assurdo.

GRAZIE!

transfair SI CONGEDA DA RENÉ FÜRST

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

Da ottobre 2012 ad aprile 2022, René Fürst ha caratterizzato in maniera determinante gli sviluppi della categoria Posta/Logistica come responsabile di categoria. D'ora in poi potrà godersi la meritata pensione e guardare indietro a un periodo molto intenso, segnato da grandi cambiamenti.

transfair ha incontrato René Fürst per un'intervista al fine di ripercorrere insieme a lui gli ultimi anni e meditare sul futuro della categoria Posta/Logistica.

Caro René, in questi ultimi anni ti sei fatto in quattro per la categoria e sei sempre stato attivo. Ora avrai molto tempo libero a tua disposizione. Qual è il tuo stato d'animo?
È stato un periodo molto intenso presso transfair. Tra negoziazioni e risoluzioni di problemi, la mia agenda è sempre stata colma di appuntamenti. Ora tutti questi impegni vengono a mancare. Sarà un cambiamento enorme. Ma non mi annoio affatto. Sono appena rientrato dalla Toscana, dove ho avuto il piacere di capitanare la delegazione svizzera di 60 podisti che ai Campionati europei di corsa su strada hanno tra l'altro ottenuto ottimi risultati. Con bandiere, campane e i nostri "Juchzer" (tipici gridi di gioia svizzeri) ci siamo presentati in ottima e inconfondibile forma (ride).

Diamo uno sguardo al passato. Come è cambiato il mondo della categoria negli ultimi dieci anni?
Ci sono stati enormi cambiamenti. Quando ho assunto l'incarico di responsabile di categoria, per tutta la categoria negoziavamo solo tre contratti collettivi di lavoro (CCL). Ora sono ben 13 CCL! Questo ha portato a

«GRAZIE AD UN APPROCCIO COSTRUTTIVO E ORIENTATO ALLE SOLUZIONI, transfair HA OTTENUTO MOLTO PER I LAVORATORI.»

un notevole aumento dell'onere e la struttura della Posta è profondamente mutata e diventata più complessa. È stato investito molto nell'automatizzazione, nell'infrastruttura e nella tecnica. La digitalizzazione e la diminuzione delle lettere hanno ovviamente ricoperto un ruolo fondamentale. Le procedure sono state ottimizzate e i giri di recapito raggruppati. La pressione in termini di tempo e di rendimento che grava sulle spalle dei collaboratori è notevolmente aumentata. Nelle filiali di RetePostale le operazioni di pagamento e di conseguenza la frequenza dei clienti sono drasticamente diminuite. Tutto questo ha portato a una forte riduzione delle filiali e degli orari di apertura. Al posto degli uffici postali ora ci sono le agenzie, prive di personale postale specializzato. Questo non solo ha effetti sul personale, bensì anche sul servizio pubblico. Anche i fornitori di servizi di recapito come Swiss Post Solutions o Presto hanno percepito in modo altrettanto drastico il trasferimento dai prodotti stampati a quelli online. In un mercato già altamente competitivo, le condizioni per i collaboratori sono diventate ancora più precarie.

Qual è stato il ruolo di transfair in questi cambiamenti?
transfair si è sempre concentrato sul suo compito primario: proteggere i lavoratori come esseri umani nella loro integrità e garantire buone condizioni di lavoro. Come responsabile di categoria ero consapevole del fatto che la Posta dovesse evolversi per potersi affermare. Solo in questo modo è possibile mantenere la maggior parte degli impieghi. Stiamo attraversando una fase di sviluppo, in cui i dispositivi finali digitali determinano sempre di più la nostra vita (lavorativa). Tali cambiamenti non possono essere fermati. Quello che si può fare, però, è partecipare ai relativi processi e renderli più adatti al personale tramite un dialogo critico. transfair ha svolto un ottimo lavoro in tal senso.

Ci sono momenti chiave che ti sono rimasti impressi?
Alcuni anni fa, è stato ridotto il tasso d'interesse tecnico della cassa pensioni (CP) Posta. Per garantire il livello delle rendite, transfair ha negoziato un pacchetto di compensazione di ben 1,4 miliardi di franchi. Un importo considerevole che è stato accreditato direttamente sui conti di risparmio CP dei collaboratori. Devo ammettere che un po' orgoglioso lo sono stato del mio lavoro (sorride). Un esempio più recente sono invece i premi Covid, un'idea di transfair. Anche in questo caso, grazie all'impegno profuso dal sindacato i collaboratori hanno ottenuto un segno concreto e tangibile.

Come hai vissuto negli ultimi anni lo scambio nel quadro del partenariato sociale?
Alla base di un buon partenariato sociale vi è la fiducia. I membri, che grazie alle loro ampie conoscenze si impegnano nelle delegazioni e nei comitati, ne costituiscono le fondamenta. Questo lavoro è di inestimabile valore. Certo, la Posta negozia in modo duro. Ma il suo obiettivo non è quello di imbrogliare i collaboratori. Al tavolo delle trattative mi sono sempre trovato davanti partner negoziali onesti e leali. L'approccio costruttivo e orientato alle soluzioni di transfair era molto apprezzato. In tal modo, assieme alle mie delegazioni sono riuscito a ottenere molti buoni risultati negoziali per i collaboratori.

Lavoravi in stretta collaborazione con la commissione di categoria e con numerosi membri. Quali consigli desideri dare loro per il futuro?
Contribuire a costruire il proprio avvenire è fondamentale! Per questo motivo, partecipate ovunque potete e avanzate le vostre richieste e proposte ed esponete le vostre considerazioni. Perché chi non controlla, è controllato.

René Fürst

Delegazione negoziale CCL 2019

con l'ex Consigliera federale Doris Leuthard

GRAZIE

Caro René, grazie di cuore per averci dedicato il tuo tempo per questa intervista. transfair e i suoi membri ti augurano ogni bene per il futuro e ti ringraziano ancora una volta sentitamente per il tuo straordinario impegno.

Qual è la tua valutazione sui futuri punti focali e quali sono i tuoi auspici per l'avvenire della categoria?
La digitalizzazione deve servire alle persone e non viceversa. È questo a cui deve orientarsi la categoria. In tal modo possono nascere prodotti innovativi che a loro volta garantiscono e generano nuovi posti di lavoro. Chi lavora nel servizio pubblico si assume una grande responsabilità nei confronti della popolazione, il che ha senso. Il mio auspicio è che questa sensatezza non vada persa e che sia vissuta e recepita maggiormente sia dalle imprese che dal personale.

Quali piani hai per il futuro?
Al momento, mi dedico a cose del tutto normali: passeggio nel bosco, mi godo l'aria fresca, trascorro tempo con la mia famiglia e con gli amici e ovviamente continuo a dedicarmi alla corsa. Il mio cuore batte per questa disciplina sportiva e anche se nel frattempo devo prenderla con più calma, mi dedico anima e corpo al mio ruolo di funzionario sportivo. L'ambizione non mi è ancora venuta a mancare (ride).

Reka-Pay:
con transfair a prezzo ridotto

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

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

REKA, PER AVERE DI PIÙ.

reka VALUTA

ONLINE

IL NUOVO SITO WEB È ONLINE

TESTO: ALINE LEITNER, RESPONSABILE COMUNICAZIONE

ACCOGLIENTE E DETTAGLIATO – www.transfair.ch HA MOLTO DA OFFRIRE.

Dopo quasi un anno e mezzo di lavoro intenso, eccolo qui: il nuovo e moderno sito web di transfair! La nuova piattaforma digitale si focalizza sulle esigenze dei membri e convince grazie a un nuovo design. Inoltre, offre anche una grande quantità di nuove funzioni e molti più contenuti e dettagli.

I team di transfair e dell'agenzia web Campfire hanno svolto un lavoro eccellente e presentano con orgoglio un sito web che soddisfa le esigenze dei membri, offrendo informazioni più dettagliate e mirate. Il sito ha una struttura più chiara ed è all'altezza dei vari test di accessibilità, il che lo rende accessibile a tutti, anche alle persone con limitazioni o disabilità.

Le novità più importanti

Oltre alle «cose già note» riproposte in una veste tutta nuova, sono presenti anche nuove rubriche e funzioni.

- Consigli e CCL: in questa rubrica non solo troverai tutte le condizioni di lavoro da scaricare, ma anche testi con consigli degli esperti di transfair su importanti temi legati al mondo del lavoro.
- Categorie e partner sociali: le piattaforme delle categorie sono più dettagliate e offrono una migliore panoramica. Adesso è possibile selezionare anche il proprio datore di lavoro e ricevere informazioni ancora più specifiche.
- Aderire: la pagina non è più «solo» un modulo di iscrizione. D'ora in poi ci potrai trovare anche una panoramica di tutti i 36+ vantaggi di transfair in modo da convincere più facilmente e rapidamente i tuoi colleghi dei vantaggi di un'adesione.
- Domande frequenti: qui troverai le domande più frequenti e risposte brevi e informative.

Spiegazioni sul nuovo principio

Dopo diversi workshop interni ed esterni e test live con i membri, è nato un sito web che cattura l'attenzione grazie a elementi più moderni, più contenuti e un design moderno. L'attenzione è stata rivolta alle esigenze dei membri e ai quattro principi elencati qui di seguito.

- Personale: immagini grandi che mostrano i protagonisti, interlocutori con foto, illustrazioni con persone e la scelta del «tu».
- Accogliente: un piacevole beige chiaro, i colori delle categorie impiegati con discrezione, le simpatiche illustrazioni e le foto invitano a soffermarsi.
- Impegnato: il sito è più variato e con le nuove rubriche «Flash-News e Consigli» transfair mostra il suo impegno quotidiano.
- Mirato: testi a una sola colonna, di modo che lo sguardo si concentri su un unico elemento, breve e conciso grazie alle Flash-News.

Grazie!

Creare un nuovo sito web è un «lavoraccio». Il piccolo team web, composto da Giuliana, Lea, Manuel e Nadine, sotto la guida di Aline ha svolto un lavoro a dir poco eccezionale. Grazie per il vostro straordinario impegno, per tutta la passione che ci avete messo e per le grandi idee messe in atto. Senza di voi, la pubblicazione di questo nuovo e attraente sito non sarebbe mai stata possibile. Un enorme ringraziamento è dovuto anche a Campfire. La collaborazione è tanto importante quanto il risultato finale.

SCANSIONA ORA IL CODICE QR E NAVIGA SUL NUOVO SITO WEB.

INFORMAZIONI ATTUALI

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

transfair

INFORMAZIONI RELATIVE AL PERSONALE

transfair si rallegra di poter accogliere nel suo team Diego Frieden: il 1° giugno 2022 inizierà la sua avventura presso transfair come segretario centrale e responsabile supplente della categoria Posta/Logistica, succedendo così a Kerstin Büchel, la nuova responsabile di categoria. Con lui, i membri di transfair potranno fare affidamento su una persona altamente qualificata, già esperta in ambito sindacale e con ottime competenze linguistiche. Dalla laurea in «Economie politique» all'Università di Friburgo, il 37enne lavora per il sindacato Syna che, come è noto, fa parte della federazione mantello Travail.Suisse. Vive vicino a Friburgo, dove è attivo anche a livello politico. Benvenuto nel team di transfair! Il sindacato si rallegra della collaborazione.

Allo stesso tempo, transfair si congeda da René Fürst, responsabile della categoria Posta/Logistica di lunga data. L'intervista d'addio è disponibile alla pagina 18 e seguenti. Grazie dell'impegno, René!

INFO MAGAZINE 2022

PROSSIMA EDIZIONE
No. 3, 26 settembre 2022

TERMINE ULTIMO PER GLI ANNUNCI
16 agosto 2022

TUTTE LE CATEGORIE

transfair
Avventura estate
Sabato 17 luglio 2022
Immergiti con transfair nei segreti dell'Hölloch, il sistema di grotte situato nel comune di Muotathal!
Evento: spedizione all'interno del secondo sistema di grotte più lungo d'Europa per ordine di lunghezza
Luogo: punto d'incontro al parcheggio presso l'Hölloch (Stalden 15, 6436 Muotathal), dalle ore 11:00.
Partenza: ore 11:00 dal parcheggio
Termine: ore 17:00 all'uscita delle grotte
Costo: gratuito per i membri di transfair, per i non membri 100 CHF.

Bene a sapersi:
- posti limitati - evento per giovani fino ai 35 anni d'età;
- prestazioni incluse: guida speleologica, ingresso nell'Hölloch, attrezzatura (casco, lampada frontale, stivali di gomma, guanti), ticket parcheggio al ristorante Hölloch, aperitivo grotta;
- portare con sé: cibi da grigliare e pranzo al sacco. Calzini caldi. Capi di biancheria intima termici a gamba e manica lunga o un pullover a collo alto e un paio di legging/pantaloni da jogging. Vestiti vecchi resistenti, poco sporchevoli e caldi nonché un cambio per il rientro a casa. In alternativa: noleggio di una tuta da speleologia per 25 CHF a persona (a proprie spese);
- non è necessario essere esperti di arrampicata o speleologia;
- temperatura all'interno della grotta: 5 gradi.

Iscriviti ora! I posti sono limitati!
Iscrizione entro il 1° luglio 2022 a:
Philipp Bernhardt, philipp.bernhardt@transfair.ch, M 075 420 36 39.

POSTA / LOGISTICA
ICT

Associazione dei pensionati di Basilea
Escursione: Aeschenplatz-Gröttli-Landauer
Lunedì 4 luglio 2022
Punto d'incontro: Aeschenplatz sotto la scultura Hammering Man alle ore 13:30. Da lì, camminiamo per 1 ora fino a Kleinbasel al «Gröttli» di Irene. Chi non desidera camminare può prendere l'autobus no. 31/38 in direzione Hörnli e scendere alla fermata Allmend. Da lì imbocca la strada a sinistra (Landauer-/Rauracherweglein) fino al «Gröttli», ristorante con tavoli all'aperto.

Informazioni:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Associazione dei pensionati di Basilea
Escursione St. Jakob Basel-Arlesheim
Lunedì 8 agosto 2022
Cammineremo da San Giacomo sulla Birsa lungo il fiume fino all'impianto sportivo di Arlesheim, dove ci godremo il pranzo di anniversario rinviato: passeggiata di circa 1 ora e 15 minuti (tutta in piano). Incontro alle ore 10:00 alla fermata del tram 14, St. Jakob Basilea. Chi non desidera camminare può prendere il tram no. 10 fino al Stollenrain Dornach. 12 minuti fino alla Kanalstrasse 1 ad Arlesheim.

Iscrizione e informazioni:
Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18, hugowicki@bluewin.ch

Associazione dei pensionati di Basilea
Escursione annuale
Lunedì 5 settembre 2022
Con Car Reisen Heinz Frei partiremo in direzione Francia e Germania. Incontro: ore 8:00 Meret Oppenheimerstrasse. Non dimenticare la carta d'identità o il passaporto. Ti raccomandiamo di portare con te franchi o euro ed eventualmente anche una mascherina.

Info e iscrizione entro il 27 agosto 2022:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37, hedy.schmidiger@bluewin.ch

Associazione dei pensionati di Basilea
Escursione Rodersdorf
Lunedì 3 ottobre 2022
Come l'anno scorso, ci recheremo al "Burestübli" a Rodersdorf. Incontro alle ore 14:20 presso il capolinea BLT (linea tram no. 10) a Rodersdorf. Cammineremo per 40 minuti fino al Burestübli Sonnenhof; poi rientro al punto di partenza. Attenzione: il tram per Rodersdorf passa solo ogni 30 minuti.

Ulteriori informazioni:
Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18

TRASPORTI PUBBLICI

Pensionati della sezione Basilea
Escursione pensionati
Mercoledì 20 luglio 2022
Mercoledì 20 luglio 2022
Incontro alle ore 7:40 nella hall degli sportelli della stazione FFS di Basilea. Partenza da Basilea alle 7:55, arrivo a Lucerna alle 9:05 con cambio a Olten (ore 8:25/8:30). Partenza da Zurigo HB alle 8:10, arrivo al Lucerna alle 8:51. Caffè e cornetti al ristorante tibits. Alle ore 10:06 partenza in direzione Brünig. Arrivo a Brünig-Hasliberg alle 11:03, partenza alle 11:08, arrivo a Hasliberg-Reuti alle 11:35. Poi salita in funivia fino alla Mägisalp per il pranzo. Programma per il pomeriggio e rientro a seconda del tempo.

Iscrizioni entro il 16 luglio 2022 a:
Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37, oder an Ernst Kottmann, T 061 811 19 75, M 079 548 51 42

Silvio Ruberti, categoria Trasporti pubblici

Martin Friedli, categoria Trasporti pubblici, con Fritz Bütikofer, responsabile regione Centro, transfair

transfair

GRANDE CONCORSO 2021 – ECCO I VINCITORI
MARTIN FRIEDLI È IL FELICISSIMO VINCITORE DEL PRIMO PREMIO: UNA FANTASTICA BICI ELETTRICA DELLA MARCA FLYER. FRITZ BÜTIKOFER GLI HA CONSEGNATO IL BUONO CON CUI POTRÀ ANDARE A SCEGLIERSI IL MODELLO CHE PREFERISCE.

ANCHE I VINCITORI DEI DUE SMARTPHONE ESULTANO: A ROGER CAVATORTA È STATO CONSEGNATO UN IPHONE, MENTRE A SILVIO RUBERTI È ANDATO UN SAMSUNG GALAXY.
TRANSFAIR SI CONGRATULA CON I TRE FORTUNATI VINCITORI E AUGURA LORO BUON DIVERTIMENTO CON I LORO PREMI.

Roger Cavatorta, categoria Posta/Logistica

IN CONCLUSIONE

THOMAS BAUER, RESPONSABILE DELLE POLITICHE ECONOMICHE, TRAVAIL.SUISSE

IL NOSTRO SISTEMA DI RENDITE HA BISOGNO DI FIDUCIA E SICUREZZA

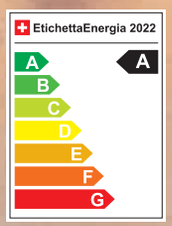
Un sistema di rendite deve garantire due cose: in primo luogo deve essere in grado di offrire agli assicurati la fiducia che le rendite eventualmente dovute tra vari decenni possano essere effettivamente corrisposte e, in secondo luogo, la sicurezza che siano sufficientemente elevate.

Il problema della previdenza professionale sta soprattutto nel livello delle rendite. Per molti assicurati, gli ultimi anni hanno portato a una riduzione di queste ultime o a un aumento dei costi e tutto questo in una situazione di stagnazione delle rendite. L'obiettivo di garantirne il livello poggia dunque su un terreno piuttosto instabile. Come se non bastasse, la legge non prevede alcuna compensazione per l'inflazione. L'AVS questo problema invece non ce l'ha. Grazie all'indice misto, tiene conto degli aumenti di stipendio e di prezzo per quanto riguarda il livello delle rendite. Tuttavia, a causa delle generazioni dei baby boomer, prossime alla pensione, l'AVS ha bisogno di più soldi. Il Parlamento si è fatto sfuggire l'opportunità di garantire il finanziamento, nonostante le condizioni fossero ottimali. Il motivo per il mancato finanziamento sta nel fatto che sarebbe stato a rischio l'obiettivo della futura riforma, ossia l'innalzamento dell'età pensionabile a 66 o 67 anni per le donne e gli uomini. Un'AVS sotto pressione finanziaria facilita l'innalzamento dell'età pensionabile per tutti, ma mette a rischio la fiducia nel nostro istituto sociale più importante. Questo è un altro motivo per cui è necessario fermare la riforma AVS21. Serve un finanziamento supplementare sociale che crei fiducia e sicurezza per tutti i lavoratori e permetta loro di ritirarsi dal mondo del lavoro con dignità.

EQB

ESCLUSIVO: SCONTO FLOTTE PER I MEMBRI DI TRANSFAIR.

Viaggi con un allettante sconto flotte verso una nuova era della mobilità: in quanto membro di transfair, riceve ad esempio la nuova EQB completamente elettrica con fino a sette posti e fino a 474 km di autonomia a condizioni flotte allettanti – che valgono per l'intera gamma di autovetture di Mercedes-Benz.

Approfittatene ora

EQB 350 4MATIC, 292 CV (215 kW), 21,0 kWh/100 km, categoria di efficienza energetica: A.