

transfair

profilo | 25

Il sindacato transfair.ch



**Bilancio e futuro
con il sindacato**

Indice



4 **Politica**

7 **Amministrazione pubblica**

10 **Posta/Logistica**

13 **Trasporti pubblici**

16 **ICT**

19 **Questioni interne**

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

nel 2024 transfair ha agito come **una rete neurale**: i nostri punti nodali, ossia le collaboratrici e i collaboratori, i membri, le regioni e le sezioni impegnate, hanno collaborato a stretto contatto, trasmettendo le conoscenze in modo mirato e rendendo così la rete più efficiente. In tal modo, e nonostante ci sia ancora molto margine di miglioramento, siamo riusciti ancora una volta ad aiutare il personale del servizio pubblico a ottenere maggiore equità nel lavoro quotidiano e salari più elevati.

Per transfair l'anno scorso è stato un anno all'insegna della resistenza. Nonostante la massiccia pressione al risparmio e la minaccia di tagli, la categoria Amministrazione pubblica è riuscita a ottenere una compensazione del rincaro dell'1 per cento per il personale federale.

Ma il 2024 è stato anche l'anno dei successi. Dopo lunghe ed estenuanti negoziazioni, nella categoria Posta/Logistica si è finalmente giunti a una svolta: i sindacati hanno raggiunto un accordo con la Posta CH e PostFinance su nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL). Nel frattempo, nella categoria Trasporti pubblici sono stati prorogati i CCL di FFS e FFS Cargo ed è stato concluso un nuovo partenariato sociale con le Aziende di trasporto di Losanna (tl). Per raggiungere tutto questo, **le sinapsi di transfair hanno dovuto lavorare a pieno regime**.

Nella categoria ICT, nel 2024 ci siamo concentrati intensamente sulla questione della sicurezza psicologica. Durante un workshop, il comitato aziendale ha identificato gli ostacoli che devono essere superati presso Swisscom e cablex al fine d'introdurre un ambiente di lavoro privo di paura – una tappa fondamentale nel cammino verso collaboratrici e collaboratori più sani e motivati.

transfair continuerà a fare tutto il possibile per riconoscere e contrastare i modelli ostruzionistici – come ad esempio nel 2025 il mega pacchetto di risparmio della Confederazione. A livello politico e di partenariato sociale, faremo tutto ciò che è in nostro potere per proteggere le collaboratrici e i collaboratori dell'Amministrazione pubblica e del settore dei trasporti pubblici **da questo duro attacco al servizio pubblico**.

Tra gli altri importanti temi dell'anno in corso figurano la trasformazione di FFS Cargo, il nuovo CCL di AutoPostale e la procedura di consultazione sui nuovi Accordi bilaterali con l'UE prevista per giugno.

Ma terremo d'occhio in modo proattivo anche gli sviluppi più basilari, battendoci, ad esempio, per una migliore integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori neurodivergenti, ossia delle persone ipersensibili o affette da ADHD. E ovviamente non potrà mancare il tema **dell'intelligenza artificiale (IA)**, che ben presto cambierà in modo radicale il nostro mondo del lavoro.

Con questo si chiude il cerchio delle reti neurali che da tempo non sono più solo naturali come per noi esseri umani: quelle artificiali sono infatti diventate il cuore dell'IA moderna. transfair s'impegnerà con tutte le sue forze al fine **di proteggere e difendere le lavoratrici e i lavoratori anche in questa nuova era**.



Manuel Murer
Direttore di transfair



Politica

Rete politica: nel 2024 transfair ha definito le priorità per il servizio pubblico.

Nel 2024 transfair ha svolto un vero e proprio ruolo di catalizzatore, lanciando chiari segnali contro il mega pacchetto di risparmio della Confederazione, una reale minaccia per il servizio pubblico! Allo stesso tempo, sostenendo l'Iniziativa per un congedo familiare, il sindacato si è battuto per un congedo parentale equo. Continueremo su questa strada anche nel 2025.

Dalla fine della pandemia, nella Berna federale regna un clima rigido, in cui non sembrano esserci miglioramenti in vista, al contrario! Nel 2024 sono state gettate le basi per un ampio pacchetto di risparmio, contro il quale transfair ha preso una posizione chiara e decisa. Dato che il Consiglio federale prevede elevati deficit strutturali, dovuti in larga misura alle spese supplementari per l'AVS e l'esercito, ha incaricato un gruppo di esperti di condurre una verifica dei compiti e un riesame dei sussidi. L'obiettivo dichiarato: sgravare il bilancio federale di almeno 3 miliardi di franchi a partire dal 2027 e di almeno 4 miliardi di franchi a partire dal 2030.

Nel settembre 2024, il gruppo di esperti ha presentato il suo rapporto, che ha identificato più di 60 potenziali aree di risparmio. Per transfair era subito chiaro: queste proposte rappresentano un attacco diretto nei confronti del servizio pubblico, un duro colpo per le nostre categorie. Particolarmente grave è sembrato il fatto che il Consiglio federale intendesse evidentemente attuare gran parte delle misure di risparmio sulle spalle del personale federale (maggiori informazioni a pag. 8). Altro punto dolente è rappresentato dai risparmi nel settore dei trasporti pubblici, che non mettono a repentaglio solo gli investimenti nelle infrastrutture, ma anche il traffico regionale viaggiatori (leggi a p. 15).

L'impatto sulla categoria Posta/Logistica, invece, è stato relativamente lieve. Contrariamente a quanto proposto dal gruppo di esperti, il Consiglio federale non ha voluto sospendere del tutto il sostegno indiretto alla stampa. Così, il settore ICT se l'è cavata con un grande spavento: è stato solo valutato se fosse il caso di vendere le azioni di Swisscom.





Nel 2024 abbiamo attivato tutte le nostre relazioni politiche per mobilitarci contro il mega pacchetto di risparmio della Confederazione nel 2025. transfair difenderà con ogni mezzo a sua disposizione gli interessi delle sue categorie e dei suoi membri!

Greta Gysin
Presidente e Consigliera nazionale



Ciononostante, l'impatto sull'intero servizio pubblico è enorme! Per mobilitarci contro gli imminenti tagli e difendere con ogni mezzo gli interessi delle nostre categorie e dei nostri membri, abbiamo attivato tutta la nostra rete politica per la consultazione prevista nel primo trimestre del 2025.

In ogni caso, c'è da segnalare un importante successo in Parlamento, seppure in un altro settore. La nostra mozione «Congedo paternità anche in caso di morte del nascituro» è stata approvata. In altre parole, d'ora in poi il congedo di paternità verrà concesso a pieno titolo, anche se il bambino nasce morto o muore alla nascita o entro 14 giorni. Per transfair si tratta di un passo fondamentale per rendere almeno in parte giustizia a un'esperienza traumatica, come lo è la perdita di un figlio.

Bilaterali III: i negoziati sono iniziati con chiare richieste sulla protezione dei salari

Dopo la rottura dell'accordo quadro istituzionale nel 2021, la Svizzera ha sperimentato sulla propria pelle cosa significhi essere in disaccordo con l'UE. L'esclusione parziale da Horizon, il più grande programma di ricerca al mondo, ad esempio, ha avuto forti conseguenze negative per la Svizzera come piazza di ricerca e pertanto anche per il settore dei PF. Per questo motivo, transfair ha accolto con favore il fatto che nel marzo 2024 siano iniziati i negoziati per un nuovo terzo pacchetto di accordi bilaterali con l'UE. Le richieste più importanti di transfair: da un lato, impedire il dumping salariale, ovvero garantire che le persone attive nel nostro Paese siano protette da indebite offerte di condizioni salariali e di lavoro inferiori a quelle usuali in Svizzera. Dall'altro lato, transfair ha chiesto che le condizioni d'impiego elvetiche nel traffico internazionale viaggiatori a lunga distanza (TIVD) siano applicate anche alle compagnie ferroviarie estere in caso di apertura del mercato svizzero. La nostra federazione mantello Travail.Suisse ha partecipato indirettamente alle trattative sugli aspetti relativi al diritto del lavoro e ha avanzato le nostre argomentazioni. Nel dicembre 2024, la Svizzera e l'UE si sono infine accordate sui nuovi Accordi bilaterali (Bilaterali III).

In linea di principio, transfair era favorevole a questo risultato, in quanto la cooperazione con l'Europa è fondamentale per la Svizzera. Tuttavia, è inaccettabile che siano le lavoratrici e i lavoratori svizzeri a dover pagare il conto. transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse hanno pertanto avanzato ulteriori richieste concrete per compensare lo smantellamento della protezione salariale e perché siano mantenute le condizioni di lavoro svizzere nel traffico internazionale viaggiatori.

Iniziativa per un congedo familiare: un'ampia alleanza lancia una campagna per un equo congedo parentale

Il chiaro sì al congedo di paternità nel 2020 la dice tutta: il popolo svizzero desidera avere a disposizione più tempo per la propria famiglia. Insieme a Travail.Suisse e a un'ampia alleanza politica, nel novembre 2024 transfair ha pertanto reso noto il lancio dell'Iniziativa per un congedo familiare che chiede 18 settimane di congedo retribuito – a pari diritto e non trasferibile – per la nascita di un figlio, sia per le madri che per i padri. Normalmente, i genitori devono fruire di questo periodo uno dopo l'altro. Tuttavia, possono anche trascorrere quattro settimane insieme. Molto importante: in caso di redditi bassi, l'indennità di perdita di guadagno deve coprire il 100 per cento della perdita.

Per quale motivo transfair si batte per questa iniziativa? Perché il sistema attuale non è più al passo con i tempi: il congedo di maternità è troppo breve e il congedo di paternità, che dura solo due settimane, è distribuito in maniera troppo unilaterale, il che non è in linea con la realtà sociale e tanto meno con l'uguaglianza di genere. L'iniziativa per un congedo familiare promuove la salute e la coesione all'interno della famiglia e allo stesso tempo incrementa l'occupazione. Le donne hanno maggiori probabilità di tornare alla vita attiva se non sono costrette a farlo subito dopo il parto e se anche il padre si assume le responsabilità di cura. L'iniziativa contrasta pertanto anche la penuria di specialisti e di conseguenza rafforza l'economia nazionale svizzera.

Prospettive

Bilaterali III: gettare le basi per un mercato del lavoro equo

Nel marzo 2025, è stato possibile dare una svolta decisiva ai Bilaterali III: i sindacati, le associazioni dei datori di lavoro, i Cantoni e il Consiglio federale si sono accordati su 14 misure per compensare il deterioramento della protezione dei salari. Un punto importante: la chiara non applicazione delle norme UE sulle spese per i lavoratori distaccati provenienti dall'UE alla Svizzera.

Per quanto riguarda il TIVD, resta da vedere se le nostre richieste di un obbligo di CCL e di standard sociali a livello di FFS saranno attuate. transfair insiste su standard elevati: la presa di posizione presentata dai sindacati nel dicembre del 2024 deve essere tenuta in larga misura in considerazione. Tra le garanzie già raggiunte figurano a quanto pare la priorità del traffico cadenzato nazionale e l'integrazione tariffaria (vedi anche pag. 14).

Prima prova pratica per il pacchetto complessivo: la consultazione prevista per giugno. transfair esaminerà in modo critico se le garanzie per le lavoratrici e i lavoratori sono abbastanza solide da mantenere il sostegno all'accordo; fedele al principio: sì all'Europa, ma non a spese delle lavoratrici e dei lavoratori.

Opposizione risoluta al pacchetto di sgravio

Alla fine di gennaio 2025, il Consiglio federale ha aperto la consultazione sul pacchetto di sgravio per il 2027, adottando praticamente senza modifiche le proposte avanzate dal gruppo di esperti. La posizione di transfair è chiara: respingiamo con la massima fermezza i risparmi previsti nell'Amministrazione pubblica di 300 milioni di franchi, di cui 180 milioni nell'ambito delle spese per il personale. Le misure non metterebbero a repentaglio solo i posti di lavoro, ma comprometterebbero anche drasticamente la qualità dei servizi. Particolarmente critici siamo anche nei confronti dei tagli previsti nel settore dei trasporti pubblici, sia per quanto riguarda i versamenti al Fondo per l'infrastruttura ferroviaria sia in relazione ai contributi per il traffico regionale viaggiatori. Questi tagli distoglierebbero la Svizzera dal suo percorso di successo nel settore dei trasporti pubblici e indebolirebbero in maniera duratura la qualità del servizio. Allo stesso modo, ci opponiamo anche ai tagli previsti per il sostegno indiretto alla stampa.

Il consuntivo federale 2024 pubblicato nel febbraio 2025 ha fornito un ulteriore argomento a favore della nostra opposizione: al posto del deficit previsto di 2,6 miliardi di franchi, l'ammanto effettivo ammonta a soli 80 milioni di franchi. Come sindacato prenderemo posizione con fermezza su tutte le misure previste nella procedura di consultazione. Nel caso di misure che non prevedono modifiche di legge, ossia che non sono direttamente ritoccabili nell'ambito della procedura di consultazione, Greta Gysin interverrà con decisione in Parlamento. transfair sfrutterà tutti i canali disponibili e mobiliterà la sua rete di contatti politici al fine di tutelare efficacemente le impiegate e gli impiegati del servizio pubblico attraverso forti impulsi!

transfair sta raccogliendo firme per un modello di congedo parentale lungimirante

In primavera inizia la raccolta di firme per l'iniziativa per un congedo familiare. Mentre in tutta Europa i modelli di congedo parentale equilibrati sono da tempo standard, la Svizzera fa da fanalino di coda: questa situazione deve cambiare! L'iniziativa comporta vantaggi per tutti: le persone con un basso salario otterrebbero un'indennità salariale fino al 100 per cento. La distribuzione equilibrata del congedo parentale promuove la coesione familiare e migliora la conciliabilità tra famiglia e professione. Dal punto di vista economico, crea condizioni eque tra le PMI e le grandi imprese e garantisce che la manodopera qualificata, soprattutto femminile, rimanga nel mercato. Il nostro team sta raccogliendo attivamente firme e sarebbe felice di qualsiasi sostegno!



Amministrazione pubblica

Adottate le misure necessarie, tutelato il potere d'acquisto.

Nell'Amministrazione federale il 2024 è stato un anno all'insegna della resistenza. Nonostante la massiccia pressione al risparmio e la minaccia di tagli, è stato possibile ottenere una compensazione del rincaro dell'1 per cento per il personale della Confederazione. Un modo di agire interconnesso e forti legami all'interno del panorama sindacale sono stati cruciali per raggiungere l'obiettivo. Progressi, quali la dichiarazione d'intenti concordata con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter, danno un forte impulso per il futuro.

È stato un primo passo nella direzione giusta: nel febbraio del 2024, transfair ha sottoscritto insieme agli altri sindacati dell'Amministrazione pubblica e alla Consigliera federale Karin Keller-Sutter una dichiarazione d'intenti per la legislatura 2024-2027. L'accordo prevede che il rincaro accumulato sia completamente compensato nel medio termine. Inoltre, è stato concordato che in futuro nel bilancio della Confederazione sia previsto un margine di manovra per le negoziazioni salariali, qualora la situazione finanziaria lo consenta. transfair ha anche ottenuto che il sindacato sia coinvolto tempestivamente nelle decisioni di politica del personale.

Anche nel settore dei PF il sindacato è riuscito a fare progressi: l'incontro al vertice, svoltosi ad agosto con il presidente del Consiglio dei PF Michael Hengartner, ha portato a una reinterpretazione del partenariato sociale. Il Consiglio dei PF

ha preso sul serio le richieste di transfair. Abbiamo chiesto di essere coinvolti più rapidamente nelle questioni di politica del personale e di adottare in linea di principio un migliore comportamento nel quadro del partenariato sociale. Nell'ottobre del 2024, sono iniziati i lavori per una dichiarazione d'intenti comune.

Vertenza salariale: il peggio è scongiurato

Nonostante la nuova dichiarazione d'intenti, nella Confederazione la situazione iniziale per quanto riguarda i salari 2025 non è stata delle più facili: negli ultimi tre anni si era accumulato un rincaro non compensato dell'1,5 per cento. Il Consiglio federale aveva inizialmente preventivato l'1,5 per cento per le misure salariali 2025, con una previsione d'inflazione dell'1,9 per cento. Nel corso delle trattative, la previsione era tuttavia scesa all'1,2 per cento.

Per transfair era tuttavia chiaro: l'importo non può essere adattato al ribasso, non da ultimo anche per compensare il rincaro accumulato. transfair ha voluto dare peso a questa rivendicazione. Per questo motivo, a maggio abbiamo svolto diverse campagne di protesta insieme alle associazioni del personale della comunità d'interessi (CI) del personale federale. La numerosa partecipazione da parte delle collaboratrici e dei collaboratori la dice tutta e ha lanciato un chiaro segnale contro gli attacchi al personale federale e a favore del rafforzamento del potere d'acquisto.



“

Anche nel 2024 sono continuati gli attacchi nei confronti del personale federale. transfair si è opposto, portando a buon fine la vertenza salariale 2025 nell'Amministrazione federale.

”

Matthias Humbel
Responsabile categoria Amministrazione pubblica

Alla fine, la Consigliera federale ha deluso e ceduto la decisione sulle misure salariali al Parlamento. C'era la minaccia di una riduzione allo 0,75 per cento. Riunendo le forze, i sindacati sono però riusciti a fare cambiare parere al Parlamento, che alla fine ha approvato misure salariali dell'1 per cento. Con un'inflazione scesa all'1,1 si può dire che siamo stati in grado di raggiungere il risultato giusto al momento giusto. Inoltre, siamo riusciti a garantire che i tagli effettuati siano computati alle misure di risparmio nell'ambito delle condizioni di lavoro (vedi prossimo capoverso). Nonostante la migliore situazione finanziaria iniziale, il Consiglio dei PF si è piegato alla Confederazione: il magro risultato prevede una compensazione del rincaro dell'1 per cento.



Le conseguenze del mega pacchetto di risparmio sono di vasta portata

Nel complesso, gli attacchi al personale federale non sono cessati nemmeno nel 2024. I politici di destra spesso facevano riferimento allo studio dell'Istituto di politica economica (IWP) di Lucerna, che, attraverso calcoli discutibili, ha cercato di far credere all'esistenza di enormi differenze salariali rispetto al settore privato. In ottobre uno studio di PricewaterhouseCoopers (PwC) ha infine smentito il pregiudizio secondo il quale gli stipendi nell'Amministrazione federale sono troppo alti. Lo studio di PwC ha dimostrato che i salari dei dirigenti dell'Amministrazione federale sono nettamente inferiori al benchmark, mentre quelli dei dipendenti delle classi inferiori sono conformi al mercato. Solo singole funzioni si collocano al di sopra della media di riferimento.

Tuttavia, anche questo studio non è stato in grado di proteggere da ulteriori sventure. Per razionalizzare il proprio bilancio, la Confederazione ha incaricato un gruppo di esperti di con-

durre una verifica dei compiti e un riesame dei sussidi. Il rapporto la diceva tutta: tramite una sessantina di misure di risparmio nei prossimi anni, si dovranno risparmiare 4-5 miliardi di franchi, di cui 300 milioni nell'Amministrazione federale entro il 2028: 100 milioni di franchi a discapito delle misure salariali e delle condizioni di lavoro del personale federale, 200 milioni attraverso l'eliminazione di compiti e l'aumento dell'efficienza. Particolarmente colpito dalle misure è il Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE), nel quale sono previsti tagli per un totale di 6,25 milioni di franchi. Ma a lasciarci le penne è anche l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP). A partire dal 2026, determinati compiti saranno ridotti o eliminati. In totale saranno soppressi 19,5 posti di lavoro a tempo pieno.

Per transfair era chiaro sin dall'inizio che queste misure avrebbero avuto conseguenze gravi e di vasta portata. A pagarne il prezzo è il personale federale, perché la metà dei risparmi vanno direttamente a discapito delle spese per il personale. Ma non finisce qui: l'eliminazione dei compiti mette a rischio i posti di lavoro. Resta da vedere se le collaboratrici e i collaboratori interessati saranno in grado di trovare impieghi alternativi all'interno dell'Amministrazione. La logica conseguenza è il deterioramento della qualità dei servizi.

Crisi nel Servizio delle attività informative

Altra fonte di preoccupazione per transfair nel 2024 è stata la situazione di tensione all'interno del Servizio delle attività informative (SIC) della Confederazione. In concreto, stiamo parlando della riorganizzazione avviata a marzo dal direttore Christian Dussey, che prevede una nuova struttura di gestione, giustificata con «minacce ibride» e nuove culture di lavoro. Stando a un sondaggio, la fiducia delle collaboratrici e dei collaboratori nella direzione nel novembre 2024 ha raggiunto un valore allarmante di 25 punti su 100. transfair ha reagito immediatamente e con le sue richieste ha fornito importanti impulsi: trasparenza nel processo di cambiamento e misure per un clima di lavoro caratterizzato dalla stima.

Elezioni PUBBLICA con esito positivo

transfair ha concluso le elezioni all'Assemblea dei delegati (AD) della Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA con un ottimo risultato: tutte le nostre candidate e tutti nostri candidati, tredici in totale, sono stati eletti. Particolarmente degno di nota è il fatto che i primi tre posti sono andati tutti alle persone presentate da transfair. La lista congiunta della CI Personale federale si è aggiudicata 63 degli 80 seggi. Così, grazie a una buona rete di contatti, siamo riusciti a ottenere una solida posizione all'interno dell'organo. Questo risultato lo abbiamo raggiunto nonostante il bassissimo e preoccupante tasso di affluenza alle urne del 6,93 per cento, il che ha reso ancora più importante ogni singolo voto.

Prospettive

L'austerità aumenta

Nei prossimi anni il programma di risparmio promosso dalla Confederazione pone il servizio pubblico dinanzi a grandi sfide. In collaborazione con la CI Personale federale, transfair ha adottato tutte le misure necessarie al fine di mitigare gli effetti delle misure di risparmio. Il pacchetto di misure negoziato con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter e l'UFPER rappresenta un compromesso. Nonostante siamo riusciti a evitare riduzioni agli assegni familiari e all'indennità giornaliera in caso di malattia, a partire dal 2027 si profilano i primi tagli alla previdenza professionale, alle vacanze e ai premi di fedeltà. Con riduzioni del contributo finanziario federale della Confederazione pari a 78 milioni di franchi, anche il settore dei PF subirà dei tagli. I 35 milioni di franchi di risparmi ancora in sospeso fanno presagire ulteriori oneri a partire dal 2027. transfair dovrà rimanere vigile anche nei prossimi anni al fine di ridurre al minimo gli eventuali danni al personale federale.

Che direzione sta prendendo il nuovo sistema salariale?

All'inizio del 2026, la Confederazione intende introdurre un nuovo sistema salariale. I lavori procedono già a pieno ritmo. transfair è aperto ad adeguamenti, a condizione che non comportino forti peggioramenti per il personale esistente. Pertanto, transfair si batte per ulteriori miglioramenti dell'evoluzione salariale e degli stipendi massimi nonché delle regolamentazioni

transitorie. Su alcuni dettagli transfair ha ancora domande in sospeso che desidera chiarire con l'Ufficio federale del personale (UFPER). transfair non molla.

Revisione LPers

Il Parlamento definisce le regole di base per le condizioni di lavoro nella legge sul personale federale (UFPER). Al momento la revisione sta facendo buoni progressi, ma nell'ambito della previdenza professionale ci sono ancora alcuni ostacoli da superare. Anche sulla legge sui compiti d'esecuzione dell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC-LE) si sta ancora lavorando senza sosta. Dopodiché sarà già la volta della sfida successiva: a partire dall'autunno le ordinanze saranno sottoposte a consultazione. transfair rappresenterà in maniera coerente la posizione del personale.

Elezioni della Commissione della Cassa PUBBLICA

Sono già alle porte le prossime elezioni all'interno di PUBBLICA, ovvero quelle dei rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori nella Commissione della Cassa, l'organo supremo della cassa pensioni responsabile della direzione strategica. È pertanto particolarmente importante che transfair continui a essere rappresentato da personalità forti all'interno di questa commissione, in modo di formare anche nei prossimi anni una potente rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.



Posta/Logistica

Rete messa alla prova da nuovi impulsi.

L'anno scorso nella categoria Posta/Logistica è stato raggiunto un grande obiettivo: dopo lunghe e complesse negoziazioni, i sindacati, la Posta CH e PostFinance hanno raggiunto un accordo sui nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL). Per il resto, si sono manifestate le conseguenze della trasformazione della Posta e nuovi impulsi hanno messo alla prova la rete del gigante giallo, situazione che perdurerà anche nel 2025.

Nel 2024 la Posta ha festeggiato il suo 175° anniversario. Tuttavia, è quasi certamente un altro evento che ha assunto maggiore importanza per le collaboratrici e i collaboratori: dopo quasi un anno di dure negoziazioni, nell'estate del 2024 i sindacati, la Posta CH e PostFinance hanno raggiunto un accordo sui nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL). L'obiettivo dichiarato dei partner sociali era di offrire ai circa 30 000 dipendenti condizioni di lavoro ancora migliori e un reddito più elevato. L'obiettivo è stato raggiunto, in particolare grazie ai seguenti cambiamenti, in vigore dal 1° gennaio 2025:

- indennità maggiori per il lavoro serale, notturno, domenicale e di picchetto;
- premi di fedeltà più elevati;
- solo due anziché quattro regioni salariali, le due superiori e meglio retribuite;
- un giorno festivo aggiuntivo;
- uno 0,4 per cento fisso della massa salariale per aumenti retributivi strutturali annuali;
- per la prima volta, negoziazione degli stipendi minimi delle persone in formazione.

transfair è soddisfatto dei risultati conseguiti. Siamo riusciti a realizzare la maggior parte delle rivendicazioni proposte dai nostri membri nel quadro di un ampio sondaggio condotto nel 2023. Unica nota dolente: la settimana di vacanza supplementare in questione non si è concretizzata per mancanza di consenso tra tutte le parti coinvolte.



I nuovi CCL, i quali rappresentano un cosiddetto pacchetto cardine che sarà completato con i risultati che emergeranno dalle negoziazioni supplementari nei settori Servizi logistici, RetePostale e PostFinance, sostituiscono quelli del 2021 e saranno validi per almeno tre anni. Le rispettive trattative sono state avviate nell'ottobre del 2024. Dal 1° gennaio 2025, è in vigore anche il nuovo CCL mantello della Posta, che contiene le basi giuridiche e le regole generali dei singoli CCL aziendali e ne definisce l'attuazione.

Nuovo CCL Presto con miglioramenti

Con Presto sono serviti quasi due anni per raggiungere l'obiettivo. Nel giugno del 2024 poi la svolta: transfair e l'affiliata della Posta si sono accordati su un nuovo CCL, con cui Presto s'impegna ad aumentare regolarmente i salari minimi e gli stipendi generali fino al raggiungimento di un livello adeguato entro il 2031. Per quanto riguarda i salari minimi, si parla di 21 franchi all'ora nei giorni feriali e di 30 franchi la domenica. In cambio, transfair e il personale rinunceranno durante questo periodo a negoziazioni salariali, tranne in caso di forte inflazione.

L'orizzonte temporale di sette anni dà a Presto una sicurezza di pianificazione, fatto che alla fine ha portato al successo auspicato. I precedenti numerosi tentativi di accordarsi su un nuovo CCL con miglioramenti materiali erano falliti, in quanto la situazione economica dell'azienda impediva qualsiasi consenso. Per le collaboratrici e i collaboratori, il cui potere d'acquisto negli ultimi anni è diminuito, le negoziazioni salariali annuali si concludevano sempre con un risultato frustrante.

Questo rende transfair ancora più soddisfatto e sollevato per il nuovo CCL entrato in vigore il 1° luglio 2024.

Servizi logistici: lotta a un carico di lavoro eccessivo

Una delle fonti di preoccupazione della categoria Posta/Logistica è stata ed è rimasta anche nel 2024 l'unità organizzativa Servizi logistici di Posta CH a causa della crescente mole di lavoro a cui deve far fronte il personale, soprattutto nella spartizione e nel recapito dei pacchi. Siamo a conoscenza di casi in cui i dipendenti lavorano regolarmente più di dieci ore al giorno. Questo fa aumentare i casi di malattia e di assenza, mettendo ancora più a dura prova le collaboratrici e i collaboratori attivi. Un circolo vizioso.

In una lettera aperta del novembre 2024 indirizzata al direttore della Posta Roberto Cirillo, transfair ha pertanto chiesto che, anche nel recapito e nella spartizione dei pacchi, venga finalmente attuata la settimana lavorativa di 42 ore, tra l'altro sancita nel CCL Posta CH. Successivamente, la Posta si è detta disposta a intervenire. Tuttavia, per transfair c'è ancora margine di miglioramento.

Attraverso una risoluzione adottata dai membri presenti al nostro congresso di categoria nel settembre 2024 e successivamente presentata alla Posta, abbiamo rafforzato ulteriormente la nostra richiesta. La rivendicazione centrale della risoluzione è

che la Posta offra condizioni di lavoro esemplari e al passo con i tempi, ad esempio attraverso un carico di lavoro adeguato e una pianificazione dei giri che tenga conto della salute. Le persone non si possono pianificare come le macchine!

La chiusura degli uffici postali preoccupa dipendenti e servizio pubblico

La seconda richiesta avanzata con la nostra risoluzione dello scorso settembre prevede che le collaboratrici e i collaboratori possano contribuire attivamente ai cambiamenti. Dopotutto, la digitalizzazione, le mutate esigenze dei clienti e il cambiamento del mandato di prestazione statale stanno stravolgendo intere professioni della Posta.

È noto da tempo che la trasformazione della Posta sta avendo un impatto anche sul numero delle sedi. A maggio del 2024, la Posta aveva annunciato che la rete di uffici postali sarebbe stata ridotta di 170 unità a 600 uffici postali nel periodo strategico 2025-2028. In futuro, i servizi postali saranno disponibili ai clienti in aziende partner, quali le panetterie, i negozi, ecc. In alcuni Cantoni si sta discutendo della chiusura di un terzo o addirittura della metà degli uffici postali. Le regioni maggiormente colpite sono l'Altopiano, la Svizzera occidentale e il Ticino.

La Posta ha fatto sapere che le chiusure non comporteranno licenziamenti. transfair ha comunque reagito con preoccupazione alla notizia, chiedendo che il gigante giallo agisca con cautela, soprattutto nelle regioni più interessate dalle misure. La richiesta di transfair: un accompagnamento completo e opportunità di riqualificazione per le collaboratrici e i collaboratori nonché la certezza che venga assicurato il servizio universale, come previsto dal servizio pubblico. In caso di licenziamenti, il piano sociale per il personale colpito dalle misure deve essere garantito in fase precoce e con il coinvolgimento del Centro carriera della Posta.

“ Nel 2024 i casi individuali gestiti da transfair sono aumentati del 50 per cento rispetto al 2023. Fatto che desta preoccupazione. Continueremo pertanto anche in futuro a negoziare direttamente con i datori di lavoro per correggere questa cifra al ribasso e a sostenere i nostri membri in caso di mobbing o problemi con i superiori. ”

Kerstin Büchel
Responsabile categoria Posta/Logistica



Prospettive

Si attende la fine della vertenza salariale presso Posta CH e PostFinance

Gli stipendi per il 2025 di Posta CH e PostFinance potrebbero già essere stati definiti da tempo. A causa del mancato accordo tra i partner sociali alla fine del 2024, le trattative salariali in seguito sono state sottoposte ad arbitrato. Per transfair, il fallimento delle negoziazioni ordinarie è motivo di delusione: in realtà, le proposte delle parti contraenti erano così vicine che la Posta avrebbe potuto risolvere la situazione con uno sforzo minimo e in modo sostenibile e più veloce. Dopo un risultato salariale 2024 corretto ma insoddisfacente e molto tardivo, ora anche il risultato 2025 sta subendo ritardi. Al momento della chiusura di redazione, la commissione di conciliazione non aveva ancora preso una decisione.

Nuovo CCL di AutoPostale: trattative in pieno svolgimento

Dal dicembre 2024, transfair sta negoziando un nuovo CCL per AutoPostale. Le novità nel CCL Posta CH e nel CCL mantello (vedi retrospettiva) hanno anche un impatto su questo CCL. Inoltre, per il personale conducente si dovrà tenere conto dei nuovi sviluppi, come la disposizione automatica del personale (DAP), che rende necessarie precisazioni nella regolamentazione dell'orario di lavoro. Ma conta anche l'opinione del personale: secondo un sondaggio condotto da transfair, le collaboratrici e i collaboratori auspicano miglioramenti nell'ambito della durata del lavoro, della pianificazione dei turni e delle indennità finanziarie. Tutti temi prioritari della delegazione negoziale di transfair. Le trattative sul nuovo CCL proseguiranno fino all'estate del 2025. In caso di successo, l'entrata in vigore è prevista per il 2026.

transfair stringe la mano alla nuova direzione della Posta

Quando a gennaio Roberto Cirillo ha annunciato di lasciare la Posta a fine marzo, in molti sono rimasti stupiti. Il capitano abbandona la nave in mezzo a un mare in tempesta. Il nome di chi prenderà il posto di Roberto Cirillo dovrebbe essere reso noto quest'estate. Indipendentemente da chi sarà, transfair è pronto per la stretta di mano. Tuttavia, dalla nuova persona a capo della Posta ci aspettiamo anche che attivi le giuste sinapsi nel partenariato sociale e che crei relazioni sostenibili.

CCL settoriale Recapito: continuano i preparativi per l'entrata in vigore

Nell'estate del 2024, transfair ha negoziato con i partner sociali della categoria Posta/Logistica il nuovo CCL settoriale per il recapito. Come suggerisce il nome, questo CCL un giorno disciplinerà le condizioni di lavoro dell'intero settore. Tuttavia, prima dovrà essere dichiarato di obbligatorietà generale. Quest'anno probabilmente il Consiglio federale deciderà se sarà così. Per poter aprire alla Seco la procedura per la dichiarazione di obbligatorietà generale, in precedenza i partner sociali hanno dovuto concordare le strutture appropriate nonché le condizioni quadro legali, cosa che è avvenuta nell'autunno del 2024. Nel 2025 continueranno i lavori preparatori per il CCL Recapito, in modo che tutto sia pronto per la sua entrata in vigore.



Trasporti pubblici

Sinapsi a pieno regime.

L'anno scorso i membri del comitato della categoria Trasporti pubblici hanno fatto lavorare le meningi a pieno regime, e si è visto: un nuovo partenariato sociale stipulato e due importanti CCL prorogati. Nel 2025 si tratterà soprattutto di proteggere i trasporti pubblici dal mega pacchetto della Confederazione e tenere d'occhio i profondi cambiamenti in atto.

Per transfair il 2024 è stato un anno particolare. Sulle sponde del lago Lemano è stato possibile stringere un nuovo partenariato sociale con le Aziende di trasporto di Losanna (tl). Prima ancora, il collaboratore delle tl Aïssam Echchorfi era riuscito a reclutare nell'arco di sei mesi 150 nuovi membri, contribuendo così a soddisfare la condizione essenziale per il partenariato sociale. Il 18 ottobre, transfair ha chiesto ufficialmente e legalmente alla direzione delle tl di essere ammesso come partner sociale, e ci è riuscito. Anche il partner sociale attuale, il Sindacato del personale dei trasporti (SEV), ha accettato la collaborazione. Le negoziazioni per il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) erano iniziate già a dicembre.

CCL FFS e FFS Cargo prorogati

Un altro successo conseguito nel 2024 è stata la proroga fino alla fine del 2028 dei CCL FFS e FFS Cargo. transfair, il sindacato SEV e quello dei macchinisti VSLF nonché l'Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP sono riusciti a dissuadere le FFS dall'eliminare dal CCL le Regolamentazioni specifi-

che settoriali sulla durata del lavoro (BAR). Le BAR per i quattro gruppi professionali personale di locomotiva, assistenza clienti, manovra e pulizia vengono sviluppati ulteriormente dall'inizio del 2025. La richiesta dei sindacati: regolamentazioni sull'orario di lavoro a tutela della salute delle collaboratrici e dei collaboratori e una buona pianificabilità della vita privata e lavorativa. L'attenzione dei sindacati si concentra su pause, un sufficiente numero di giorni liberi consecutivi, una durata ragionevole del turno di lavoro massimo nonché su periodi di riposo sufficienti. Il lavoro notturno e nel fine settimana deve essere compensato meglio e di conseguenza reso più interessante attraverso un periodo di recupero più lungo. I lavori nel tempo libero devono essere ridotti. Per transfair, il nuovo sistema di gestione del personale delle FFS per la pianificazione dei veicoli e dell'impiego del personale, il quale dovrebbe entrare in vigore nel 2028, deve tenere conto delle esigenze specifiche delle collaboratrici e dei collaboratori. Inoltre, in caso di cambio dei servizi, la comunicazione deve essere regolamentata in maniera vincolante.

Attualmente le FFS e i sindacati stanno cercando di strutturare le loro rivendicazioni per temi e di capirsi a vicenda. Una volta completato questo processo, inizierà la ricerca di soluzioni e saranno avviate le trattative. Parallelamente alle BAR, i sindacati hanno sottoposto a negoziazione anche alcuni punti del CCL, come ad esempio i supplementi notturni e quelli per il fine settimana.





Anche nel 2024 tutti i membri del comitato di categoria TP hanno dimostrato grande spirito d'iniziativa. Sono lieto di poter contare su un gruppo così numeroso di professionisti, provenienti dai settori più disparati.



Bruno Zeller
Responsabile della categoria Trasporti pubblici

Lottato per sovvenzioni urgenti e necessarie

Nel 2024 un'altra questione importante per transfair sono state le sovvenzioni per il trasporto merci su rotaia. Nel quadro della revisione della legge sul trasporto di merci, abbiamo lottato per ottenere mezzi finanziari adeguati. Il trasporto merci su rotaia è sotto pressione e necessita di nuove prospettive. Tuttavia, a questo scopo servono investimenti nell'automatizzazione, soprattutto nel trasporto in carri completi isolati (TCCI). transfair si è impegnato per un sostegno finanziario a tempo indeterminato e un chiaro obiettivo di trasferimento dalla strada alla rotaia. Purtroppo entrambe le richieste sono rimaste inascoltate. transfair accoglie con favore il fatto che il TCCI possa essere sostenuto per almeno otto anni a partire dal 2026. Ciononostante, a causa della difficile situazione economica, nel febbraio 2025 FFS Cargo ha annunciato la riduzione di circa 80 posti di lavoro a tempo pieno. Un duro colpo per le collaboratrici e i collaboratori.

Un altro successo di transfair dell'anno scorso è stato l'impegno per un contributo federale unico a favore delle FFS, motivato con le perdite finanziarie subite durante la crisi del Coronavirus. Tuttavia con un retrogusto amaro: alla fine, invece dei 1,15 miliardi di franchi richiesti, il Parlamento ne ha concessi solo 850 milioni.

L'anno scorso ci siamo battuti con veemenza anche a favore di fondi sufficienti per la manutenzione della rete ferroviaria per il periodo 2025-2028 e di una compensazione per il trasporto regionale viaggiatori per il 2026-2028. Per transfair, il risultato in questo caso lascia definitivamente a desiderare: mentre il sindacato aveva richiesto 23,8 miliardi di franchi, la Confederazione ne ha approvati complessivamente 19,9.

Salari svizzeri per il personale straniero!

Nel 2024 a transfair ha destato preoccupazione la liberalizzazione del mercato svizzero alle compagnie ferroviarie straniere nel traffico internazionale viaggiatori. Apertura decisa nei negoziati di politica estera con l'UE sugli Accordi bilaterali III. L'approvazione o meno di questa parte del nuovo accordo da parte di transfair dipende in modo decisivo dalle condizioni d'impiego delle suddette imprese. Nel dicembre 2024, i sindacati che operano nel settore dei trasporti pubblici hanno chiesto all'Ufficio federale dei trasporti (UFT) l'obbligatorietà del CCL e standard sociali a pari livello di quelli offerti dalle FFS, come ad esempio salari dinamici in base agli anni di esperienza!

I punti rimanenti, rivendicati dai sindacati per il rinnovo dell'accordo sui trasporti terrestri, pare siano stati garantiti: l'orario cadenzato svizzero ha la priorità. In tal modo, le compagnie ferroviarie straniere potranno richiedere solo ed esclusivamente le capacità residue della rete ferroviaria. Inoltre, se faranno salire o scendere viaggiatori in territorio svizzero, le imprese dovranno accettare le tariffe svizzere, come ad esempio l'abbonamento generale o il metà-prezzo.

Forte impegno contro le aggressioni al personale dei trasporti pubblici

Nel 2024, le FFS, transfair e gli altri sindacati hanno lanciato una campagna per un maggiore rispetto nei trasporti pubblici con manifesti e schermi nelle stazioni ferroviarie e nei treni. La ragione desta tristezza: le aggressioni ai danni del personale dei trasporti pubblici sono ancora troppe – ogni anno i casi sono migliaia.

L'anno scorso transfair ha chiesto pertanto a più riprese una maggiore presenza della polizia dei trasporti FFS (TPO). In estate, la nostra presidente e Consigliera federale Greta Gysin ha presentato un'interpellanza al Consiglio federale, il quale nella sua risposta sulle risorse necessarie ha solo rimandato alla responsabilità delle FFS. Successivamente, transfair si è rivolto alla stampa. Diversi media hanno riportato la notizia. Il sindacato continuerà a seguire la questione da molto vicino e a battersi affinché alle vittime di aggressioni sia resa giustizia attraverso un perseguimento penale serio e completo dei colpevoli.

Il congresso di categoria 2024 a Thun, un trionfo

Infine, ancora una buona notizia: il congresso della categoria Trasporti pubblici di transfair, svoltosi il 7 novembre 2024 a Thun, è stato un vero e proprio successo. Focus tematico del congresso: la leadership orientata alle persone. I circa 70 membri presenti hanno approvato una risoluzione in tal senso. Inoltre, il responsabile FFS delle RU Markus Jordi, il CEO della BLS Daniel Schafer e il direttore delle Ferrovie dell'Appenzello Thomas Baumgartner hanno discusso con transfair della qualità della leadership e della cultura degli errori.

Prospettive

Mega pacchetto di risparmio della Confederazione: transfair si opporrà

Anche i trasporti pubblici sono fortemente interessati dal mega pacchetto di risparmio della Confederazione (vedi p. 8). Ad esempio, a partire dal 2027 dovrebbero essere versati 200 milioni di franchi in meno all'anno al Fondo per l'infrastruttura ferroviaria, mettendo così a rischio l'ampliamento e la manutenzione delle strutture ferroviarie. Le indennità destinate al traffico regionale viaggiatori dovrebbero essere decurtate del 5 per cento, riducendo così ulteriormente i già scarsi contributi federali versati nel 2027 e 2028. transfair si opporrà a questi piani, in quanto avrebbero conseguenze negative per la qualità dei trasporti pubblici e sviluppi sfavorevoli per il personale.

Seguire con occhio attento la trasformazione di FFS Cargo

Nel 2025 transfair continuerà a monitorare con grande attenzione i cambiamenti all'interno di FFS Cargo, tra cui l'attuazione delle condizioni quadro politiche e l'orientamento dei processi organizzativi. Per garantire che i cambiamenti siano accettabili anche per il personale di FFS Cargo, l'impresa deve impegnarsi a fondo nei confronti dei suoi dipendenti. Tagli al personale svantaggiosi e inutili per le future prospettive di FFS Cargo devono essere evitati a tutti i costi. transfair chiederà che nel bilancio siano previsti ingenti mezzi finanziari per le collaboratrici e i collaboratori dell'impresa.

Mobilità del futuro nei trasporti pubblici: vantaggi anche per il personale!

Con il continuo sviluppo della mobilità sotto forma di nuove offerte nel settore dei trasporti pubblici o gli sforzi verso una graduale automazione, tutti gli attori devono tenere conto delle esigenze del personale dei trasporti pubblici: in tutta la catena di mobilità, il lavoro deve valere la pena anche per le collaboratrici e i collaboratori, e questo nel vero senso della parola. Come neurone centrale dotato di un'ottima rete di contatti, transfair s'impegnerà anche nel 2025 per condizioni di lavoro eque nel settore dei trasporti pubblici. Quest'anno il congresso di categoria si svolgerà pertanto simbolicamente all'insegna dello sviluppo della mobilità.

Impegno per condizioni d'impiego ancora migliori

L'obiettivo dichiarato di transfair nel 2025 è di portare a termine nell'interesse dei propri membri le negoziazioni con le FFS sulle Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) e le eventuali trattative CCL sulle indennità. Lo stesso vale per le contrattazioni con le Aziende di trasporto di Losanna (tl) su un CCL. I Transports publics fribourgeois (TPF) quest'anno attueranno invece il sistema salariale appena negoziato.



Identificati gli ostacoli.

Nel 2024 la categoria ICT ha compiuto un passo fondamentale: durante un workshop il comitato aziendale ha identificato gli ostacoli che devono essere superati presso Swisscom e cablex per introdurre un ambiente di lavoro privo di paura. Una tappa fondamentale nel cammino verso personale più sano e motivato. transfair continuerà anche in futuro a fare tutto il possibile per identificare i possibili intralci.

All'interno della categoria ICT, nel 2024 ci siamo dedicati anima e corpo ai temi della sicurezza psicologica e della cultura della paura, presente purtroppo da anni in seno a Swisscom. Il 17 settembre, transfair ha svolto pertanto un workshop per il comitato aziendale ICT, a cui hanno partecipato 25 membri occupati in diversi settori di Swisscom e cablex e provenienti da tutte le regioni linguistiche.

La relatrice Ina Goller, docente di gestione dell'innovazione presso la Scuola universitaria professionale di Berna ha dimostrato in base a diversi studi che la sicurezza psicologica rappresenta il fattore di successo numero uno per il lavoro di squadra. Noi esseri umani abbiamo bisogno di un contesto, in cui possiamo comunicare apertamente e onestamente, senza avere paura di essere respinti o puniti. Allo stesso tempo, questo contesto è terreno fertile per l'innovazione e lo sviluppo. Quando manca la sicurezza psicologica, i team non possono collaborare in modo efficace e si bloccano.

Per promuovere un ambiente di lavoro produttivo e creativo, i dirigenti devono assumersi responsabilità, ossia creare una cultura della fiducia e dei feedback caratterizzata dal rispetto, in cui le collaboratrici e i collaboratori possono correre rischi, commettere errori, imparare da essi, scoprire cose nuove e aumentare il proprio rendimento.

Nelle loro aziende, i partecipanti del workshop hanno individuato i seguenti fattori di disturbo principali per la sicurezza psicologica: periodiche riorganizzazioni, eccessiva pressione in termini di rendimento e assenza d'interazione tra la direzione e il personale. Con in mano i risultati emersi dal workshop, transfair ha cercato il dialogo con la direzione del Gruppo Swisscom con cui da allora è in contatto costante. Le persone devono essere consapevoli di cosa stanno facendo ad altre persone nel momento in cui prendono delle decisioni!

Criticata la riduzione dei posti di apprendistato presso Swisscom

Swisscom non solo ha una responsabilità nei confronti delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori, ma ne ha anche una particolare di tipo sociale. Da un lato, l'impresa è di proprietà maggioritaria della Confederazione, dall'altro con circa 16 000 collaboratrici e collaboratori rappresenta uno dei più importanti datori di lavoro della Svizzera. La sua politica del personale ha pertanto un impatto su tutta l'economia nazionale svizzera. Ciò ha reso ancora più allarmante



Aumento della concorrenza e avanzamento della digitalizzazione: anche nel 2024 le condizioni d'impiego nel settore ICT sono rimaste sotto pressione, causando alle collaboratrici e ai collaboratori stress, mancanza di motivazione e un sovraccarico di lavoro. Una spirale che cerchiamo di spezzare quotidianamente con il nostro impegno.

Marika Schaeren
Responsabile categoria ICT





la constatazione di transfair nell'estate del 2024 che il numero di apprendisti di Swisscom è diminuito notevolmente. I rapporti annuali degli ultimi sei anni lo dimostrano: dei 960 posti di apprendistato nel 2018, nel 2023 ne sono rimasti solo 856, una diminuzione di ben dieci per cento.

Anche se Swisscom rimane uno dei grandi centri di formazione svizzeri nel settore delle ICT, gli sviluppi destano la preoccupazione di transfair. Dopotutto, il nostro sistema di formazione duale è considerato unico al mondo ed è un elemento fondamentale per garantire la competitività e la forza d'innovazione della Svizzera. Inoltre, anche nel settore delle ICT c'è una penuria di specialisti. Per far fronte a questo problema, abbiamo bisogno di più posti di apprendistato, non di meno. Estendendo il programma di risparmio anche agli apprendisti, Swisscom trascura la propria responsabilità economica e sociale.

All'inizio di agosto 2024, in un comunicato stampa transfair ha criticato la riduzione dei posti d'apprendistato presso Swisscom. Diverse testate giornalistiche ne hanno parlato. Inoltre, durante la sessione autunnale il sindacato è intervenuto a livello politico con un'interpellanza avanzata dalla sua presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin. transfair non molla.

Consulenza gratuita sul prepensionamento: sfruttata spesso nel 2024

Dalle persone in formazione a quelle più anziane occupate nel settore ICT: nel 2024 transfair ha svolto 115 consulenze sul pensionamento anticipato per impiegate e impiegati di Swisscom, cablex e localsearch. L'elevata richiesta dimostra quanto siano importanti informazioni affidabili per una pianificazione fina-

ziaria sicura: l'opzione del prepensionamento dipende in larga misura dalla situazione finanziaria del singolo e dalle prestazioni dell'AVS e della cassa pensione. Dal 2021 le collaboratrici e i collaboratori dei nostri partner sociali beneficiano di una consulenza personale gratuita da parte di specialisti, un'offerta molto apprezzata nel 2024, riproposta anche nel 2025.

Attuazione proficua del nuovo CCL di localsearch

Altra storia di successo del 2024: il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) di localsearch è stato attuato con successo. Concluso a gennaio, il CCL è in vigore dal 1° aprile 2025 e offre alle collaboratrici e ai collaboratori migliori condizioni di lavoro e congedi parentali: il congedo di maternità è passato da 18 a 20 settimane, mentre quello di paternità da tre a quattro settimane. Lo stesso vale per le coppie dello stesso sesso per il congedo della compagna o della moglie della madre. Ma anche in caso di adozione, d'ora in poi è possibile fruire di quattro settimane.

Oltre a ciò, sono cresciute anche le indennità finanziarie, ossia il salario minimo annuale è aumentato di 2600 a 54 600 franchi, e gli assegni di formazione mensili sono passati da 240 a 290 franchi. In questo modo, è migliorata complessivamente la conciliabilità tra famiglia e lavoro per il personale di localsearch.

Alla ricerca della felicità

È dimostrato che un buon equilibrio tra lavoro e vita privata rende felici molte persone. Ma quali sono i fattori fondamentali della nostra felicità? In occasione dell'assemblea di categoria ICT del 24 ottobre a Berna, transfair ha cercato di approfondire questo interrogativo. Il ricercatore sulla felicità Matthias Binswanger ha fornito le risposte: per la nostra felicità sono fondamentali contatti sociali sani e un lavoro appagante. Nella vita di una persona, il fattore d'infelicità maggiore è invece la disoccupazione, mentre uno stipendio più elevato sembra rendere felici solo in misura limitata. Nei Paesi altamente sviluppati un reddito maggiore non rende più felici.

Questi input e queste nuove conoscenze sono fondamentali per transfair. Come una rete neurale, possiamo trovare soluzioni sempre più efficaci e contribuire all'ulteriore sviluppo del settore ICT e della nostra società, focalizzandoci specialmente sulle relazioni interpersonali e sulla coesione sociale.

Prospettive

Riavviate le trattative sospese con cablex sul CCL

Nel 2023 erano state sospese le negoziazioni su un nuovo CCL di cablex. Come soluzione transitoria, l'attuale CCL era stato prorogato con alcuni miglioramenti (soprattutto per quanto riguarda i supplementi notturni e domenicali) fino al 31 dicembre 2025. Ora proseguiranno le trattative CCL avviate il 1° aprile 2025. L'obiettivo è di applicare i miglioramenti raggiunti nel CCL di Swisscom, tra cui l'aumento del congedo di maternità e di paternità rispettivamente a 20 e a 4 settimane, anche alla maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori di cablex. Inoltre, ci stiamo battendo anche per migliorare l'orario di lavoro, un tema che, secondo il sondaggio di transfair, sta molto a cuore al personale.

Un occhio attento a come l'IA sta cambiando il mondo del lavoro

ChatGPT e Co. erano solo l'inizio: presto l'intelligenza artificiale (IA) cambierà in modo radicale il nostro mondo occupazionale. Il CEO di Swisscom Christoph Aeschlimann ritiene che nei prossimi cinque anni il lavoro presso il gigante delle telecomunicazioni sarà completamente «rivoluzionato». Saranno automatizzate in particolare le attività ripetitive e diversi posti di lavoro purtroppo eliminati. Le persone continueranno a essere necessarie soprattutto laddove sono richieste competenze quali la creatività e la capacità di risolvere i problemi. In questi settori l'organico potrebbe addirittura aumentare. transfair sta lavorando intensamente e proattivamente a questi sviluppi. Vogliamo difendere le persone i cui impieghi stanno scomparendo o subendo grandi cambiamenti a causa della digitalizzazione, ad esempio insistendo su corsi di riqualificazione professionale o sull'assunzione di responsabilità sociale da parte delle imprese.

Esternalizzazione dei posti di lavoro all'estero: transfair continua a opporsi

Swisscom sta dislocando o creando sempre più impieghi all'estero. Dalla primavera 2024, alcuni servizi del contact center vengono forniti in Polonia e Bulgaria. Inoltre, Swisscom sta ampliando sempre più i suoi centri di sviluppo a Rotterdam e a Riga. transfair è da anni critico nei confronti di questo processo e nel 2024 ha presentato un'interpellanza al Consiglio federale, il quale, nonostante la Confederazione sia azionista maggioritaria, ha fatto riferimento alla libertà imprenditoriale di Swisscom. Il sindacato non accetta questa risposta e tanto meno il fatto che i posti di lavoro d'ora in poi vengano offerti all'estero e non più in Svizzera, indebolendo così il nostro Paese come piazza di occupazione! transfair continuerà anche in futuro a mettere regolarmente in discussione la politica di Swisscom nelle riunioni di partecipazione e a intervenire, ove possibile, a livello politico.



Questioni interne

Catalizzatore per condizioni di lavoro eque anche nel 2024.

In un mondo del lavoro in continua evoluzione, anche nel 2024 transfair ha continuato a essere una rete stabile e un supporto affidabile per i propri membri. Con il passaggio del testimone ai vertici del sindacato, transfair è riuscito a superare un'importante transizione e allo stesso tempo ad aumentare leggermente il numero dei soci. Sia presso le Aziende di trasporto di Losanna (tl) sia nell'ulteriore sviluppo della sua comunicazione, transfair è riuscito a instaurare nuovi e innovativi rapporti.

Il 1° luglio 2024, dopo ben 15 anni, Tanja Brülisauer ha ceduto il timone di transfair a Manuel Murer. Sotto la guida di Tanja, a differenza di altri sindacati, transfair è stato in grado di mantenere stabile il numero degli associati e di conservare una solida base finanziaria. La collaborazione con Tanja è stata caratterizzata dal suo entusiasmo, dallo scambio informale e alla pari e non da ultimo dal suo spiccato senso dell'umorismo. Le sue qualità professionali e umane mancheranno a transfair. Un enorme grazie a Tanja per il suo straordinario impegno!

Come responsabile Servizi e Finanze di lunga data e membro del Consiglio esecutivo, nel momento in cui ha assunto la carica di direttore, Manuel Murer conosceva transfair già dalle fondamenta. Il suo titolo di studio in economia aziendale e le formazioni continue in gestione aziendale e leadership costituiscono un'ottima base per la sua nuova funzione.



“

L'instancabile impegno di Tanja negli ultimi 15 anni ha reso transfair ciò che è oggi: una voce forte per le lavoratrici e i lavoratori, ascoltata anche nel 2024, e portatrice di risultati significativi.

”

Manuel Murer
Direttore di transfair

Ridisegnata la comunicazione: più storie, più risonanza mediatica

Nel 2024, transfair ha orientato la sua comunicazione maggiormente verso il futuro. Collegando in modo intelligente i vari canali di comunicazione, siamo riusciti a raggiungere i nostri membri – sia digitalmente che di persona – soprattutto laddove si trovano in quel preciso momento. Inoltre, abbiamo puntato su nuove competenze audiovisive: dall'estate 2024 transfair offre una posizione di apprendista mediamatico, con la possibilità di specializzarsi nella produzione di video: tali contenuti dominano sempre di più la comunicazione digitale. Allo stesso tempo, abbiamo continuato a sviluppare i nostri metodi di narrazione in modo che i nostri membri potessero conoscere sia le persone intorno a transfair che le loro storie. Anche il lavoro mediatico non è stato trascurato, ma ulteriormente professionalizzato, aumentando così la presenza mediatica in maniera significativa.

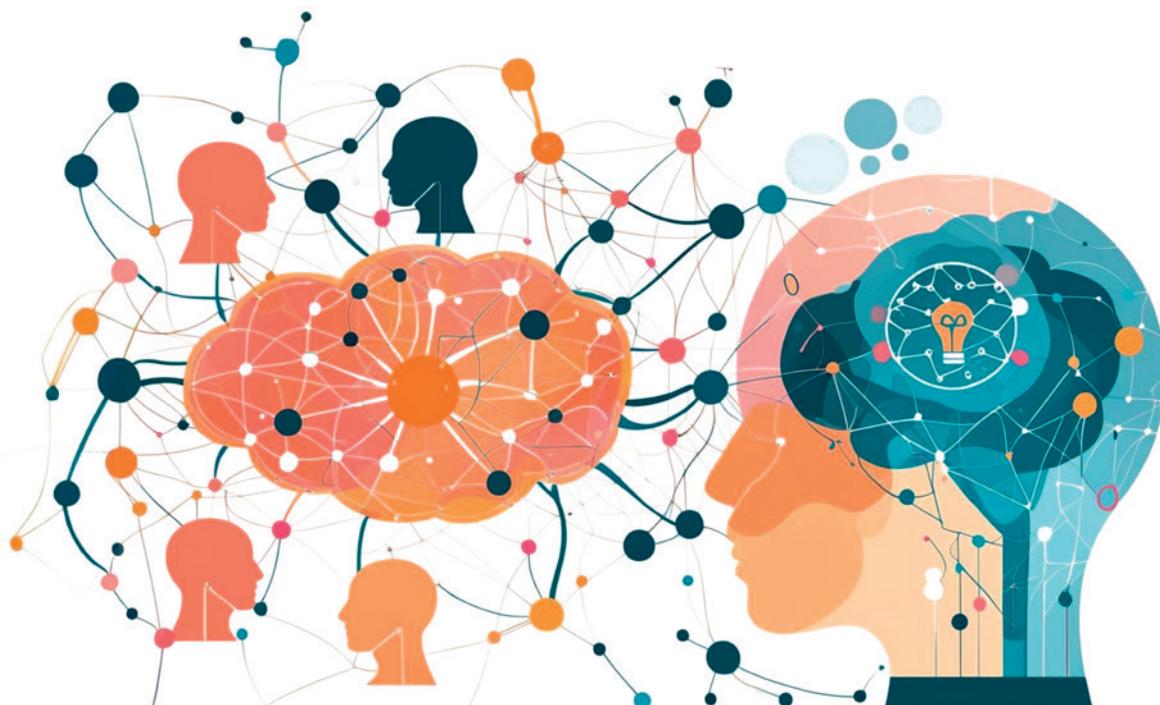
Numero dei membri in crescita anche nel 2024

transfair ha aumentato leggermente l'effettivo dei membri anche nel 2024 – ad eccezione del 2023 – per la quarta volta consecutiva. In un settore, che da anni sta lottando contro una

massiccia perdita di membri, questa è una notizia più che rallegrante. La tendenza positiva ha dimostrato che il lavoro sindacale ora serve più che mai! Anche l'anno scorso, transfair ha continuato a lavorare con grande impegno a favore dei suoi membri e raggiunto di continuo significativi risultati: salari più elevati, condizioni di lavoro più attrattive e maggiori opportunità di partecipazione per le collaboratrici e i collaboratori.

Acquisiti nuovi associati presso tl a tempo di record

A proposito di aumento del numero dei membri: l'anno scorso, transfair ha acquisito 150 nuovi associati presso le Aziende di trasporto di Losanna (tl) e richiesto con successo un nuovo partenariato sociale. Ora potremo svolgere tutti i compiti sindacali: rappresentare casi individuali nonché negoziare le condizioni di lavoro e il contratto collettivo di lavoro (CCL). Nel frattempo, le trattative CCL sono in pieno svolgimento.



Prospettive

Ampliare l'effettivo dei membri

Anche nel 2025, in cima all'elenco delle nostre priorità vi è l'aumento del numero dei nostri associati nelle imprese degli attuali partner sociali: più membri abbiamo, più peso hanno le nostre rivendicazioni. Il contatto personale all'interno delle aziende dei nostri partner sociali rappresenta la base per il reclutamento di nuovi membri. Per raggiungere anche le persone più giovani, completiamo questa strategia con campagne digitali mirate e con il rafforzamento del nostro team: dalla metà del 2025 assumeremo una persona come specialista di social media e contenuti digitali.

transfair come rete di apprendimento

Fornire primi aiuti a livello psicologico, editare video in modo professionale o elaborare le migliori strategie per raccogliere firme: il bagaglio di competenze dell'equipe di transfair è enorme! Come organizzazione in costante apprendimento vogliamo agire come rete neurale: le conoscenze devono fluire in tutte le direzioni e ogni punto nodale contribuire al successo. Grazie a formati di scam-

bio flessibili, rafforziamo di continuo queste relazioni. Ad esempio, durante le pause si organizzano sessioni in cui a turno i collaboratori forniscono al team di transfair importanti impulsi sul proprio ramo di competenza. Oppure all'evento informativo semestrale dedicato al personale di Berna, dove il team viene a conoscenza di importanti novità. In tal modo, non solo sviluppiamo ulteriormente le nostre competenze individuali, ma rafforziamo anche l'intelligenza collettiva del nostro sindacato.

Nuove strutture IT

L'infrastruttura informatica di transfair ha ormai raggiunto il suo apice. Per gestire con sicurezza i nostri dati, utilizziamo da più di 15 anni un server esterno e criptato. Soprattutto quando non si lavora in ufficio, spesso e volentieri l'accesso è lento e spesso viene interrotto. Per questo motivo, nel 2025 passeremo a un hardware con misure di sicurezza preinstallate. Inoltre, stiamo modernizzando anche l'infrastrutturainformatica esistente a Berna per rispondere alle nuove sfide digitali.





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: Zaharia Levy/AdobeStock (elaborato con l'IA su Canva/Leonardo), Barbara Hess per transfair

Traduzioni: Ivano Zanol, www.transterm.ch.

Tipografia: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen