

transfair

N° 3 settembre 2023

magazine

La rivista per gli associati transfair.ch

**Votiamo con saggezza i futuri e
le future Parlamentari!**

Rafforziamo il servizio pubblico e i diritti del personale!

transfair

Notizie interessanti	04
Rivendicazioni salariali 2023 all'insegna del potere d'acquisto	05
Elezioni nazionali: rafforzare la voce delle lavoratrici e dei lavoratori	06
20 anni d'impegno per buone condizioni di lavoro con Travail.Suisse	09
Agenda	22
In conclusione	23

ICT

Sempre al tuo fianco! Eleggi la tua rappresentanza del personale	10
--	----

Amministrazione pubblica

Nuove condizioni di lavoro per l'UDSC	12
Soffia un vento gelido nell'Amministrazione federale	13
Scambio intenso con gli istituti dei PF	14

Posta/Logistica

Scopri le candidate e i candidati per l'elezione CoPe	15
Congresso di categoria all'insegna delle trattative CCL	16
Nuovo CCL per Planzer Pacchi	18

Trasporti pubblici

Alla Polizia dei trasporti servono più risorse!	19
Charta per una cultura della sicurezza più solida	20
transfair lancia un grande sondaggio tra il personale di FFS e FFS Cargo	21

Editoriale



Cara lettrice, caro lettore,

dopo le calde temperature di agosto, arriva il caldo autunno elettorale: il 22 ottobre 2023 si deciderà chi guiderà la Svizzera per i prossimi quattro anni. Dal punto di vista di transfair è soprattutto importante valutare quali candidate e candidati si impegnano per le lavoratrici e i lavoratori e per il servizio pubblico per dare loro il proprio voto. Non dimentichiamo che gli attacchi al personale e al servizio pubblico sono aumentati. transfair si è intrattenuto su questo e su altri temi con la sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin. Per saperne di più, leggi la lunga intervista a partire dalla pagina 6.

Quest'anno l'autunno elettorale di transfair sarà davvero degno del proprio nome! In ben due categorie si eleggeranno i membri delle rappresentanze o delle commissioni del personale. transfair presenta con grande orgoglio persone di tutte le regioni linguistiche e di tutti gli orizzonti professionali che si candidano per queste importanti cariche. Scopri alla pagina 10 tutte le candidate e tutti i candidati per le RP di Swisscom e cablex e alla pagina 15 quelli per le COPE.

Anche nelle categorie Trasporti pubblici e Amministrazione pubblica i membri possono o hanno già avuto occasione di partecipare attivamente. Gli associati occupati presso l'Ufficio della dogana e della sicurezza potevano votare online sulle loro nuove condizioni d'impiego che sono state oggetto di lunghe ed estenuanti negoziazioni. La categoria Trasporti pubblici ha lanciato un sondaggio online per i membri occupati presso le FFS e FFS Cargo. Partecipa anche tu alla pagina 21: ne va del tuo CCL!

Come vedi, transfair dipende da te e dal tuo voto sotto tutti i punti di vista! Per te e transfair saranno fondamentali soprattutto le elezioni nazionali. Ti ringraziamo fin d'ora del tuo voto a favore dei candidati e delle candidate che si impegnano per i tuoi diritti come lavoratrice o lavoratore.

Aline Leitner
responsabile Comunicazione




Notizie interessanti

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

transfair

Con la presidente di transfair a Palazzo federale

In visita a Palazzo federale. Il 18 agosto 2023, la Consigliera nazionale e presidente di transfair Greta Gysin ha dato la possibilità ad alcuni membri di dare uno sguardo dietro le quinte del suo posto di lavoro nella Berna federale. Impressionante e appassionante! Per i membri, che questa volta non hanno potuto partecipare all'evento, presto si presenterà di certo una nuova occasione.

ICT

Negoziazioni sulla revisione parziale del CCL di localsearch

Dopo la finalizzazione del nuovo CCL di Swisscom, che entrerà in vigore il 1° gennaio 2024, i partner sociali hanno avviato le trattative con localsearch.ch. L'obiettivo dichiarato è quello di raggiungere alcuni miglioramenti conseguiti per il nuovo CCL di Swisscom anche per le collaboratrici e i collaboratori di localsearch.ch.

CCL Swisscom IT Services

Oltre alla revisione parziale del CCL di localsearch.ch, sono state avviate anche le trattative per un nuovo CCL Swisscom IT Services. Tra i temi in discussione figurano l'armonizzazione dell'orario di lavoro e dei modelli salariali delle società affiliate, nonché l'affiliazione a comPlan.

Trasporti pubblici

Fusione dei ruoli TCC FFS

Nei Traffic Control Center (TCC) delle regioni Ovest ed Est, ossia nella gestione degli eventi e delle perturbazioni, le FFS vogliono raggruppare importanti funzioni. L'intenzione è di combinare i ruoli «Soluzioni clienti» e «Specialista guida clienti» al 1° gennaio 2024 e i ruoli «Coordinamento treni» e «Guida materiale rotabile per il traffico regionale» al 1° gennaio 2025, al fine di garantire ai viaggiatori servizi più efficienti e di migliore qualità. transfair e gli altri sindacati si sono impegnati nel quadro di una procedura di consultazione affinché anche le collaboratrici e i collaboratori interessati da questa riorganizzazione ottengano buone prospettive in merito ad aspetti quali la formazione concernente i ruoli, il mantenimento del posto di lavoro e lo stipendio.

Posta/Logistica

Il CCL notime sarà prorogato fino al 2025

Il CCL notime (Svizzera) SA, in vigore dal 1° ottobre 2020, scadrà il 31 dicembre 2023. I partner sociali hanno deciso di prorogare la durata di validità del contratto collettivo di due anni.

Il CCL notime rimarrà pertanto in vigore fino al 31 dicembre 2025. Le parti contraenti si impegnano ad avviare negoziati per un nuovo CCL al più tardi entro sei mesi prima della scadenza della durata di validità.

Visto che a breve inizieranno i preparativi per le grandi trattative sui CCL del gruppo Posta, transfair accoglie con favore questa proroga. A conclusione dei negoziati, ossia presumibilmente nel 2024, le modifiche del CCL Posta CH potranno essere integrate nel CCL notime 2025.

Amministrazione pubblica

Progetto di verifica della classificazione UST

Con il progetto «Verifica della classificazione» dell'Ufficio federale di statistica (UST) le circa 900 descrizioni delle mansioni dell'UST saranno ridotte a un centinaio di descrizioni standard (STAP). L'obiettivo è quello di ottenere un maggior grado di comparabilità all'interno dell'Ufficio e del Dipartimento. Il progetto dovrebbe essere presentato alla direzione entro la fine di novembre di quest'anno.

Riorganizzazione SIC

Il Servizio delle attività informative della Confederazione (SIC) si sta riorganizzando. Attraverso una riorganizzazione completa, il SIC intende prepararsi alle sfide del futuro. transfair accompagnerà il processo e si farà garante di uno svolgimento corretto e socialmente sostenibile.

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:** Banca CLER, Mercedes; prezzo: incluso nelle quote sindacali; **pubblicazione:** 4 volte all'anno; **traduzioni:** Ivano Zannol, www.transtern.ch. **stampa:** Prolith SA, Ittigen; **tipografia:** Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen. **immagini:** Hanspeter Hofer Photography, Aline Leitner/transfair, meeboonstudio/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Paul Scherrer Institut, Planzer, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse, Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini. **tiratura certificata WEMF/REMP 2022:** 1107 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.



Negoziazioni salariali 2024

Va mantenuto il potere d'acquisto del personale del servizio pubblico!

Anche se nel 2022 i risultati salariali nel servizio pubblico sono stati per lo più soddisfacenti, in nessuna categoria è stato possibile compensare completamente il rincaro. Per il 2023, le previsioni di inflazione superano nuovamente il 2 per cento. transfair rivendica pertanto una compensazione del rincaro per il 2023 e l'indennizzo di quello residuo per il 2022.

Nel 2022, transfair ha negoziato per lo più risultati salariali soddisfacenti. Tuttavia, il rincaro non è stato compensato completamente in nessuna categoria. La situazione finanziaria sta peggiorando: gli aumenti degli affitti e dei premi della cassa malati rappresentano un vero e proprio salasso e questo nonostante le crescenti esigenze poste al personale. Le continue riorganizzazioni, la carenza di forza lavoro specializzata e le misure di risparmio aumentano il carico di lavoro. Più stress e più lavoro, senza compensare l'inflazione come base, è inaccettabile. Per questo motivo, transfair rivendica per tutte le categorie per lo meno la compensazione del rincaro.

Uno sguardo alle categorie

Nonostante l'aumento del fatturato e dell'utile netto, nella categoria ICT le misure salariali per il 2023 sono risultate piuttosto modeste. A causa della penuria di specialisti, i posti rimangono a lungo vacanti e le collaboratrici e i collaboratori devono assumere compiti supplementari. Dover accettare un onere aggiuntivo nonostante i buoni risultati aziendali, ma non poter partecipare a livello finanziario: così i conti non tornano.

Sebbene la situazione finanziaria di partenza della Confederazione sia completamente diversa, anche l'Amministrazione pubblica sta lottando contro la penuria di specialisti e un ele-

vato numero di pensionamenti. Ciononostante deve rimanere attrattiva. Tuttavia, al momento si risparmia anche sul personale: le collaboratrici e i collaboratori federali devono lavorare di più con meno risorse.

Nonostante l'aumento del numero dei passeggeri dopo la pandemia, nella categoria Trasporti pubblici la situazione finanziaria rimane critica. Non dimentichiamo: sono le collaboratrici e i collaboratori che stanno riportando in carreggiata le imprese di trasporto. Malgrado i lunghi turni di servizio e l'aumento delle molestie e degli atti di violenza nei confronti del personale, la soddisfazione dei clienti e la puntualità sono soddisfacenti. Di tutto questo va tenuto conto. Per il 2024, transfair rivendica pertanto in queste tre categorie per lo meno la compensazione del rincaro 2023, più la compensazione di quello residuo dell'anno precedente.

Nella categoria Posta/Logistica, le crisi degli ultimi anni hanno portato a una fluttuazione dei volumi dei pacchi e delle lettere. Il risultato aziendale della Posta, invece, è rimasto solido. Che si tratti di scarsa sicurezza di pianificazione presso Servizi logistici o di una pressione in termini di rendimento presso RetePostale: sul personale si fa sentire la pressione (finanziaria). transfair non intende mettere le imprese di logistica eccessivamente sotto pressione e vuole avanzare rivendicazioni salariali realistiche, concentrandosi soprattutto sulla compensazione dei costi del personale in aumento. Nella categoria Posta/Logistica, transfair rivendica pertanto la compensazione del rincaro per il 2023.

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica



Elezioni nazionali 2023

Ecco perché è importante rafforzare la voce delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il 22 ottobre 2023, il popolo svizzero è chiamato alle urne per votare chi lo rappresenterà nel futuro Parlamento. Vista l'importanza di queste elezioni, dobbiamo esprimere il nostro voto con lungimiranza: gli attacchi alle condizioni di lavoro, al servizio pubblico e al suo personale sono in continuo aumento e devono essere scongiurati. transfair ha parlato con la sua presidente, la Consigliera nazionale e candidata al Consiglio degli Stati, Greta Gysin su come raggiungere questo obiettivo.

Greta, nel 2019 sei stata eletta al Consiglio nazionale e per giunta come prima esponente dei Verdi in Ticino! Raccontaci il percorso politico che hai seguito per raggiungere questo traguardo.

Ho fatto la classica gavetta politica: nel 2004 sono stata eletta al Parlamento del mio paese, dove sono rimasta per 8 anni, di cui uno come presidente. Nel 2007 sono stata eletta al Parlamento cantonale, nel quale mi sono impegnata fino al 2015. È seguita una fase più tranquilla a livello politico. Poi, nel 2019, come prima esponente ticinese del partito Verdi ho conquistato un seggio al Consiglio nazionale. L'elezione è stata un momento travolgente.

Come è cambiata la tua vita?

È cambiato tutto da un momento all'altro.

L'attenzione nei miei confronti era enorme. Improvvisamente tutta la Svizzera parlava di «Greta, la verde ticinese». Mi ci sono

“

In vista delle elezioni occorre valutare con attenzione quali persone e partiti tutelano gli interessi del servizio pubblico e di chi vi lavora, e difendono i loro interessi anche durante la legislatura.

”

dovuta abituare. La presenza mediatica è ad ogni modo positiva perché mi permette di attirare l'attenzione su questioni cruciali per transfair e i suoi membri e dare a questi temi la rilevanza che si meritano.

Anche sotto altri punti di vista, la mia vita è cambiata radicalmente. Le sessioni dettano il passo e comportano cinque picchi con giornate piene di impegni. Ogni secondo va sfruttato: oltre al tempo di preparazione al di fuori delle sessioni, la mole di lavoro da svolgere in poco tempo è enorme. Si presentano interventi, si stringono accordi, si tengono colloqui e tutto questo a livello interpartitico. Spesso, una giornata può durare dalle 6 del mattino alle 11 della sera.

Conciliare il tutto, ossia l'impegno politico, la presidenza di transfair, la famiglia e il tempo libero è un'impresa non da poco.

Sono felice di avere una famiglia su cui posso contare e che mi appoggia in tutto ciò che faccio. Senza di loro, tutto questo non

sarebbe possibile. Sono una politica a tutto tondo, soprattutto durante le sessioni che lasciano poco spazio per altre cose.

Hai lavorato a lungo per transfair, prima come collaboratrice della regione Est, poi come responsabile e membro del Consiglio esecutivo. Come è proseguita la tua carriera con transfair dopo l'elezione al Consiglio nazionale?

Ero consapevole del fatto che non potevo conciliare la mia professione svolta fino ad allora con la mia nuova carica politica. È nata però subito l'idea di appoggiare transfair a livello strategico e politico. È così che sono diventata co-presidente di transfair, carica che ho svolto fino a quando Thomas ci ha lasciati lo scorso ottobre. Da allora sono presidente e sostengo il sindacato dove posso.

E il tuo sostegno vale oro: transfair rappresenta membri e personale occupati in aziende parastatali, mentre la Confederazione, che ne è azionista maggioritaria, definisce i parametri strategici. Come appoggi transfair in concreto?

In definitiva è chi vi lavora che mette in atto le strategie definite dalla Confederazione per le imprese Posta, Swisscom e FFS. Il fatto che transfair possa esercitare la sua influenza ai massimi livelli politici è essenziale! Grazie ai miei interventi, posso prendere il toro per le corna, porre domande critiche, dare suggerimenti importanti e smuovere le acque. Dalla mia elezione, ho presentato ben 21 atti parlamentari nell'interesse di transfair e dei suoi membri. Inoltre, sostengo i nostri partner sociali anche laddove hanno bisogno di aiuto: gli attacchi nei confronti del servizio pubblico sono dannosi in egual misura sia per le imprese che per le lavoratrici e i lavoratori.

A proposito di attacchi nei confronti del personale e del servizio pubblico: secondo te, com'è cambiata la situazione negli ultimi quattro anni?

I partiti borghesi lanciano ripetuti attacchi ai danni del personale e delle parti sociali o del servizio pubblico in generale. Dalla sessione invernale 2022, transfair e la sottoscritta hanno lottato insieme su più fronti.

- **Trasporti pubblici:** peggioramento e liberalizzazione della legge sul trasporto di viaggiatori che avrebbe minacciato i salari e le buone condizioni di impiego (sessione estiva 2022).
- **Posta/Logistica:** rifiuto di una mozione che chiedeva una soluzione opt-in per la pubblicità non indirizzata nelle bucalettere e che pertanto avrebbe minacciato i posti di lavoro dei membri di transfair (sessione invernale 2022).
- **Amministrazione pubblica:** attacchi al personale federale con una mozione che voleva limitare il numero dei posti e delle spese per il personale federale (sessione estiva 2023).

Un crescente problema è anche il fatto che vengono presentate sempre più interpellanze volte a liberalizzare i mandati di fornitura del servizio universale con la conseguenza di un deperimento del servizio pubblico svizzero a livello nazionale

e il rischio di perdere posti di lavoro. Fare leva sul Parlamento, che approva le leggi, è pertanto molto utile per scongiurare questi attacchi nei confronti del servizio pubblico e del personale ivi occupato.

Anche le condizioni di lavoro sono sotto pressione. Come valuti gli sviluppi?

Di recente, la destra ha votato per peggiorare in modo massiccio le condizioni

della cassa pensioni federale. Tali progetti comportano un enorme deterioramento per il personale direttamente interessato. Le aziende parastatali, che in parte si orientano alle condizioni di impiego dell'Amministrazione federale, rischiano infatti di fare la stessa fine. Una cosa è certa: se peggiorano le condizioni di lavoro dei grandi datori di lavoro che dovrebbero dare l'esempio, ne risentirà prima o poi anche il personale delle PMI. È importante intervenire tempestivamente per scongiurare così gli attacchi di vasta portata.

Scongiurare gli attacchi è solo uno dei tuoi obiettivi, un altro è quello di dare voce alle questioni che stanno a cuore ai membri di transfair. Qual è la tua strategia per raggiungerlo? Puoi fornirci qualche esempio concreto?

Ovviamente ci sono alcuni esempi pratici tratti dalla mia esperienza lavorativa che mi ispirano continuamente. Quando i temi non mi vengono sottoposti direttamente dalle persone associate, discutiamo i campi d'azione durante le riunioni dedicate alla strategia politica di transfair. In tal modo

nascono mozioni o iniziative parlamentari formulate internamente che in seguito presento a mio nome. Questo organo decide anche quali affari transfair deve portare attivamente al Consiglio nazionale o al Consiglio degli Stati per poi convincere con una posizione forte e buoni argomenti. Gli esempi più significativi e importanti dell'ultimo anno sono i seguenti.



Io mi impegno anima e corpo per transfair e i suoi membri.



- **Tutta la Svizzera:** mozione sul congedo di paternità anche in caso di decesso del nascituro (2021) o mozione sulla parità salariale (2022).
- **Trasporti pubblici:** mozione sulla disparità di trattamento delle FFS in caso di indennità per lavoro ridotto durante la pandemia di Coronavirus (2021).
- **Posta/Logistica:** richiesta sul servizio a domicilio nelle regioni limitrofe (2021) o postulato sulla questione relativa alle conseguenze socioeconomiche del divieto di circolazione notturno generalizzato del trasporto denaro e valori (2019).
- **ICT:** interpellanza sulla carenza di specialisti nel campo delle ICT (2022).
- **Amministrazione pubblica:** interpellanza sulla riorganizzazione dell'Amministrazione federale delle dogane (2021).

Un elemento del lavoro politico che spesso finisce nel dimenticatoio è la visibilità! La mia posizione mi permette di richiamare pubblicamente l'attenzione su temi rilevanti per transfair, di sensibilizzare e creare valenza politica per le questioni che stanno maggiormente a cuore alle lavoratrici e ai lavoratori! Inoltre, il filo diretto che transfair



ha in Parlamento dà al sindacato anche un certo peso nei confronti dei suoi partner sociali, rafforzando così la sua posizione.

L'obiettivo è rafforzare transfair e i suoi membri. In vista delle elezioni, il singolo membro come può contribuire a raggiungere questo obiettivo?

Tutti i partiti polarizzano con un tema cardine ben studiato e posizionato al fine di accaparrarsi voti. Personalmente, ho sempre evitato consapevolmente questi «grandi temi» e cercato di scoprire chi rappresenta i valori che mi stanno maggiormente a cuore e mi aiuta in caso di bisogno. Chi deciderebbe per me se avessi un problema sul posto di lavoro o se la rendita non bastasse per sbarcare il lunario? Prima di recarsi alle urne, vale sempre la pena porsi queste domande fondamentali.

Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione

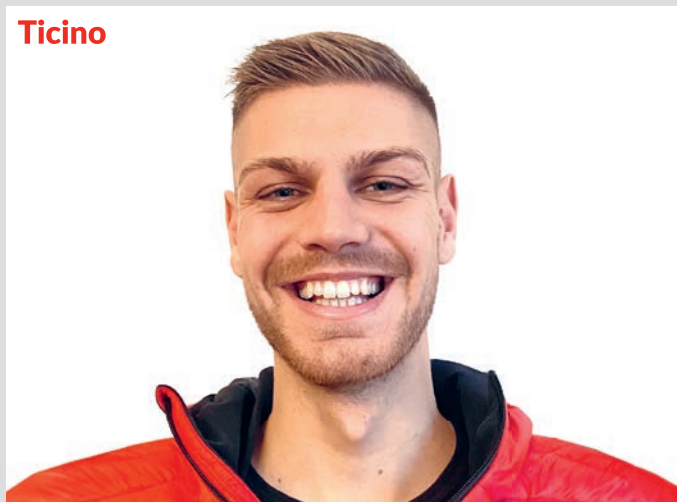


Chi è Greta?

Nata e cresciuta in Ticino, classe 1983, dopo il liceo Greta Gysin studia scienze politiche e storia all'Università di Zurigo. Dopo gli studi lavora come responsabile di progetto nel campo delle energie rinnovabili. Poi passa a transfair, dapprima tre anni come segretaria regionale a Zurigo, periodo durante il quale si occupa dei partenariati sociali con RetePostale e SecurePost. Dal 2017 al 2019 guida la regione Est e le tre persone che vi lavorano. Nel 2018, Greta entra a far parte del Consiglio esecutivo di transfair. Nel 2019, poi, l'elezione al Consiglio nazionale come prima esponente Verde in Ticino. Sulla scia di questa elezione, assume la co-presidenza di transfair. Chi conosce Greta in privato sa che ama la natura e tiene tantissimo alla sua famiglia. Oltre al ciclismo e all'escursionismo, dedica il suo tempo libero alla sua figlianza e al suo compagno, alla lettura di romanzi storici e, di tanto in tanto, riesce ancora a fare a maglia.

Cara associata, caro associato, transfair ti invita a votare per Greta Gysin. Solo in questo modo puoi garantire che il tuo sindacato possa continuare ad adoperarsi anche in futuro per i tuoi interessi ai massimi livelli della politica. In questo modo rafforzi transfair anche in relazione alla sua rilevanza e visibilità che, a loro volta, consolidano la posizione di transfair nel partenariato sociale. transfair sostiene anche Giorgio Fonio, di OCST. In Ticino inoltre è candidato Alessio Allio, associato transfair. Inoltre, transfair sostiene ulteriori candidate e candidati in altri Cantoni.

Ticino



Alessio Allio (membro di transfair)

Ticino



Giorgio Fonio (OCST)

20° anniversario

La federazione mantello di transfair continua il suo impegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Travail.Suisse, la più importante federazione mantello indipendente delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera, a cui aderisce anche transfair, quest'anno celebra il suo 20° anniversario. Dal punto di vista politico e partitico, Travail.Suisse agisce in maniera neutrale e si impegna, assieme alle associazioni aderenti, a favore di buone condizioni di lavoro, sicurezza sociale, formazione e conciliabilità tra professione e vita privata.

Travail.Suisse ha iniziato il suo operato il 1° gennaio 2003, ossia dopo la fusione degli ex sindacati della Federazione svizzera dei sindacati cristiani della Svizzera (FSSC) e della Federazione delle società svizzere degli impiegati (FSI) avvenuta alla fine del 2002.

Le origini di Travail.Suisse

La storia di Travail.Suisse risale all'inizio del 20° secolo, quando cominciarono a formarsi i primi sindacati cristiani per lottare contro le ingiustizie sociali. A quell'epoca, orari di lavoro dalle 60 alle 65 ore settimanali e settimane di sei giorni lavorativi erano all'ordine del giorno. I dipendenti non avevano alcun diritto a vacanze retribuite e gli uomini percepivano salari superiori del 40 per cento rispetto a quelli delle donne. Le assicurazioni di vecchiaia, malattia e altre assicurazioni sociali erano inesistenti. La povertà degli anziani era diffusissima e la stragrande maggioranza era attiva fino alla fine della propria vita.

Negli anni seguenti, i sindacati si impegnarono duramente per conseguire miglioramenti legislativi e contrattuali. Tuttavia, questi diritti acquisiti furono dati sempre di più per scontato, il che a partire dagli anni 1970 ha portato a massicce perdite di associati tra le fila sindacali e alla scomparsa delle associazioni di categoria. Attraverso le fusioni i sindacati sono poi riusciti a proseguire il loro impegno.

Gli obiettivi raggiunti non sempre sono visibili

I traguardi conseguiti dai sindacati e dalle associazioni del personale spesso non sono percepibili, eccetto in caso di risultati concreti, come ad esempio la stipulazione di un contratto collettivo di lavoro. Inoltre, un disastro evitato finisce presto nel dimenticatoio. Non dimentichiamoci che è stato il referendum indetto dalla FSSC a impedire la liberalizzazione della legge sul lavoro negli anni '90 e a contrastare il lavoro domenicale e notturno. Una vittoria memorabile: da allora, la legge sul lavoro non è più stata peggiorata nella sua sostanza.

Al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori

Questo prezioso impegno sindacale viene portato avanti da Travail.Suisse, sempre con l'obiettivo di migliorare il mondo professionale per le lavoratrici e i lavoratori. Un'altra tappa fondamentale è stata l'iniziativa lanciata nel 2019 a favore di un congedo di paternità, sostenuta da un'ampia maggioranza del popolo, che rafforza le famiglie in Svizzera. Ed è sempre merito di Travail.Suisse e della sua iniziativa popolare «Più giusti assegni per i figli» se dal 2009 vengono versati assegni familiari armonizzati in tutta la Svizzera. Altrettanto importante è il referendum indetto di recente contro la riduzione delle rendite della cassa pensioni. L'impegno a favore di reddito, potere d'acquisto e qualità di vita delle lavoratrici e dei lavoratori è fondamentale, soprattutto in tempi caratterizzati dalle crisi, quando aumenta la tentazione di peggiorare le condizioni di impiego. Per tutti questi motivi, oggi l'impegno della federazione mantello e dei suoi sindacati è più importante che mai.

Testo: Lea Lüthy,
responsabile sostituta Comunicazione

Ecco i vostri vantaggi

- Sconti interessanti su determinate assicurazioni complementari
- Rimborso dei costi delle prestazioni entro una settimana
- Pagamento delle fatture tramite TWINT o carta di credito
- Consulenza e aiuto in caso di urgenze nel mondo intero (7/24)

Desiderate una consulenza personale senza alcun impegno?
Fissate un appuntamento:
sanitas.com/transfair-it

Beneficiate della
cooperazione
di transfair con
Sanitas

sanitas

La RP è qui per te!

Esprimi la tua preferenza e vota la tua rappresentanza!

Dal 19 ottobre al 22 novembre 2023 dipende tutto da te. Se lavori presso Swisscom o cablex, non devi lasciarti sfuggire questa occasione unica, ossia l'elezione delle tue rappresentanti e dei tuoi rappresentanti del personale. Un compito di grande responsabilità: come anello di congiunzione tra personale e direzione, la rappresentanza del personale (RP) ricopre un ruolo cruciale. transfair ti consiglia vivamente di sostenere i candidati elencati qui di seguito.

Ma cosa fa la RP?

Nel secondo numero del magazine pubblicato nel mese di giugno del 2023, nel quadro di una lunga intervista alla presidente della rappresentanza del personale (RP) Brigitta Rudolf, transfair ha illustrato quali sono le mansioni di una RP. In sintesi: la RP rappresenta gli interessi del singolo, e pertanto anche i tuoi, nei confronti della direzione. Inoltre, pone domande critiche, effettua controlli approfonditi e ottiene così miglioramenti per il tuo lavoro quotidiano.

Ecco perché le elezioni sono importanti!

I membri della RP rappresentano dunque persone di riferimento importantissime per te. Lavorano su una base di fiducia, sono discreti e sempre a tua disposizione. Agiscono indipendentemente da transfair, ma rappresentano un importante organo di feedback del sindacato. In caso di problemi di vasta portata, ciò permette a transfair di intervenire nel quadro del partenariato sociale e negoziare miglioramenti a livello nazionale. Più candidate e candidati di transfair vengono eletti e più è probabile che il sindacato possa contribuire a trovare una soluzione alle situazioni più problematiche.

Vota e motiva le tue colleghe e i tuoi colleghi di lavoro

Il 19 ottobre 2023 si apriranno «le urne», ossia lo strumento online con cui potrai votare i tuoi rappresentanti. Avrai tempo fino al 22 novembre 2023 per esprimere la tua preferenza. Si tratta di un'opportunità unica per esercitare il tuo diritto di partecipazione. Sfruttala! Non dimenticarti di motivare anche le tue colleghe e i tuoi colleghi di lavoro a sostenere transfair. Grazie del tuo voto!

Le candidate e i candidati di transfair

Chi fa parte della RP ricopre una grande responsabilità: ne va del destino del singolo. transfair ha pertanto scelto con molta attenzione le persone che scenderanno in lizza. Sono affidabili, impegnate, competenti e dispongono di una buona rete di contatti. Ti ringraziamo fin d'ora di sostenere con il tuo voto i candidati e le candidate di transfair.

Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione



Invito al congresso di categoria 2023

Il tempo è un bene limitato e sarà uno degli argomenti al centro dell'assemblea di categoria del 1° dicembre 2023. transfair ti invita cordialmente a partecipare all'interessante assemblea del 2023.

Data: venerdì 1° dicembre 2023

Luogo: Dock8 a Berna

Invitati: tutti i membri delle categorie e altri interessati

Vuoi saperne di più?
Scansiona subito
il codice QR.

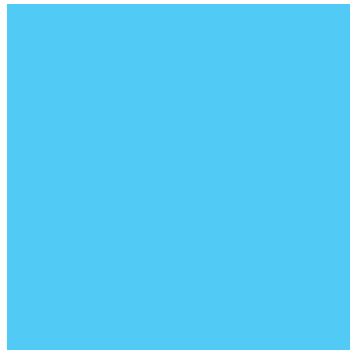




André Indergand, Swisscom, finora in carica



Arno Balzer, Swisscom, finora in carica



Marcel Probst, Swisscom, finora in carica



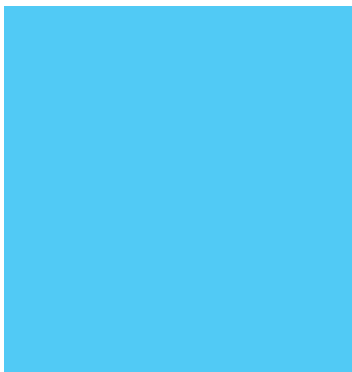
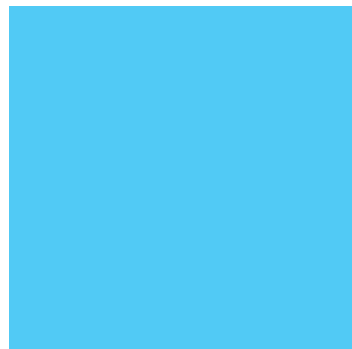
Alberto Cengia, Swisscom, finora in carica



Brigitta Rudolf, Swisscom, finora in carica



Dieter Kapfer, Swisscom, nuovo



Vuoi saperne di più?
Scansiona subito
il codice QR.



Céline Wüst, Swisscom, finora in carica



Muradija Dzinovic, Swisscom, nuova



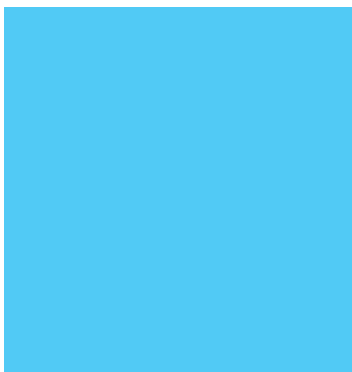
Angela Denzler, Swisscom, nuova



Antonino Simone, Swisscom, nuovo



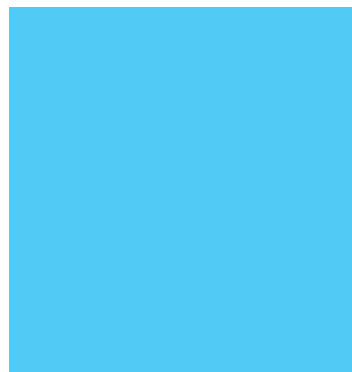
Filipe Lanzana, Swisscom, nuovo



Gianna Di Lizia, Swisscom, nuova



Danilo Ravelli, cablex, nuovo





Condizioni di lavoro: finalmente è cosa fatta!

Tappa negoziale intermedia con l'UDSC in dirittura d'arrivo.

Dopo più di due anni di trattative con l'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC), è stato raggiunto un pacchetto di condizioni di lavoro che i membri di transfair dovranno ora decidere se approvare. Indipendentemente da ciò, i colloqui procedono per discutere sui vari punti ancora in sospeso.

Miglioramenti nella pianificazione dei servizi

Il pacchetto negoziale comprende tutta una serie di modifiche delle condizioni d'impiego. Tra queste figurano in particolare il diritto di scegliere un maggior numero di giornate libere al mese e tempo libero per ogni settimana. Inoltre, sono state introdotte regole chiare che disciplinano quali future attività saranno considerate come orario di lavoro e quale luogo di lavoro è rilevante ai sensi del diritto del lavoro. Oltre a ciò, saranno abolite diverse regolamentazioni speciali che prevedevano disposizioni meno vantaggiose rispetto alla legislazione sul personale federale, come ad esempio i tempi di riposo più brevi tra due giornate di servizio. D'ora in poi, in questo caso si applicano le regolamentazioni del diritto in materia di personale federale.

Commissione per la salute e la diversità

Al momento, non sono ancora stati regolamentati tutti i punti in sospeso, tra cui le future regolamentazioni del pensionamento, le diverse domande sulla protezione della salute,

come i giubbotti antiproiettile o le agevolazioni per il personale anziano, così come i miglioramenti nella conciliabilità tra professione e famiglia. Mentre le regolamentazioni del pensionamento saranno affrontate con il Consiglio federale, gli altri punti saranno oggetto di discussione in seno a una commissione paritetica con l'UDSC.

Quali sono i prossimi passi?

Il tempo viene per chi sa aspettare? Su questo punto la decisione spetta ai membri di transfair che avevano tempo fino al 15 settembre di votare sul pacchetto negoziale. Tutti i dettagli sul verdetto e sulle prossime tappe sono disponibili sul nostro sito web.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Assemblea della categoria Amministrazione pubblica

Il **19 ottobre 2023**, si svolgerà la prossima assemblea della categoria Amministrazione pubblica che si terrà nell'aeroporto militare di Alpnach. Tutti i membri interessati della categoria sono invitati a parteciparvi. Per le iscrizioni si prega di rivolgersi a Gaby Möhl (gaby.moehl@transfair.ch).

Amministrazione federale sotto pressione

I budget deficitari, l'inflazione e i politici borghesi complicano la vita all'Amministrazione federale.

L'Amministrazione federale ha di fronte a sé anni difficili. Si profilano anni di magra con budget deficitari e poco margine di manovra per le misure salariali e tutto questo nonostante il costo della vita sia in aumento! Inoltre, in vista delle elezioni si stanno già schierando i politici borghesi. Il risultato? Interpellanze nocive contro il personale federale che di colpo trovano maggioranze.

La buona notizia prima di tutto: i primi calcoli approssimativi sui conti del 2023 della Confederazione risultano nettamente migliori di quanto previsto. Il deficit preventivato di 4,8 miliardi di franchi si è ridotto ad «appena» 1,5 miliardi di franchi, il che concede un po' di respiro. La pianificazione finanziaria, però, è tutt'altro che rosea. La Confederazione prevede un deficit anche per i prossimi anni.

Poco margine di manovra finanziario

Le ripercussioni sono percepibili. Per il 2024, i dipartimenti devono ridurre del 2 per cento i loro crediti per il personale e per i beni e i servizi. Inoltre, si profilano ulteriori misure di risparmio. La pressione sul personale federale aumenta e tutto questo senza una compensazione retributiva. Le negoziazioni salariali con il capo del Dipartimento delle finanze Karin Keller-Sutter sono ancora in corso. Nel preventivo del 2024 la Consigliera federale ha però già piantato i primi paletti. Per le misure salariali è stato accantonato l'1 per cento, ad un tasso di inflazione previsto del 2,3 per cento! transfair si oppone a queste perdite sul salario reale.

Più pressione sul Parlamento

Anche il Parlamento aumenta la pressione. Il fatto che l'UDC abbia preso di mira il personale federale non è nulla di nuovo. Il partito non perde occasione per chiedere una riduzione del credito per il personale, il peggioramento delle condizioni di lavoro tramite interventi o il congelamento dell'effettivo. Nella maggior parte dei casi, questi interventi radicali rimangono però senza conseguenze. Tuttavia, nell'anno delle elezioni anche altri politici vogliono mettersi in luce a spese del personale federale e all'improvviso questi interventi assurdi trovano il consenso della maggioranza.



Attacchi sulla cassa pensioni

Nel 2022 l'UDC ha presentato tre interpellanze che chiedevano di ridurre i contributi versati dal datore di lavoro alla cassa pensioni. Le conseguenze sono drammatiche. L'intervento più radicale avrebbe determinato una riduzione delle rendite di oltre il 40 per cento! A forze unite, i sindacati sono però riusciti a scongiurare questa proposta assurda. Il Consiglio nazionale ha approvato gli altri due affari alla metà di giugno, con l'aiuto degli altri partiti borghesi. Anche queste mozioni determineranno una diminuzione delle rendite fino al 20 per cento. transfair si impegnerà in seno al Consiglio degli Stati per fermare questi interventi.

Votare con saggezza!

Poco prima delle elezioni, i politici borghesi lasciano cadere la maschera. Gli attacchi nei confronti del personale federale dovrebbero essere un monito sufficiente: è importante sapere chi manderemo in Parlamento per i prossimi quattro anni. Saranno infatti proprio questi politici e queste politiche a decidere sulle condizioni di lavoro della Confederazione. Scegliamo dunque con attenzione! Per trovare l'ispirazione giusta, rimandiamo a pagina 6 e seguenti.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Incontro delle parti sociali nel settore dei PF

Colloqui regolari e costruttivi rafforzano il partenariato sociale.

Negli ultimi mesi, transfair ha intavolato diversi colloqui con gli istituti di ricerca del settore dei PF nel quadro del partenariato sociale. Mentre nell'ambito di questi incontri le parti sociali hanno avuto modo di scambiarsi importanti informazioni, transfair ha potuto presentare le richieste dei suoi membri direttamente ai vertici aziendali.

transfair ha sfruttato i mesi estivi più tranquilli per incontrarsi con i partner sociali del settore dei PF. Questi incontri sono importanti per creare fiducia nel quadro di colloqui costruttivi e trasparenti, scambiare informazioni rilevanti e presentare le richieste che stanno maggiormente a cuore agli associati.

A luglio e ad agosto, transfair era presente all'Istituto Paul Scherrer (PS) e all'Istituto delle scienze e delle tecnologie dell'acqua EAWAG. Nei prossimi mesi si terranno ulteriori incontri con il PF di Zurigo, con l'Empa, l'Istituto federale di ricerca per la foresta, la neve e il paesaggio e con il PF di Losanna.

Incertezze finanziarie

In tutti gli istituti di ricerca del settore dei PF il tema onnipresente è l'attuale situazione finanziaria precaria. Il settore dei PF si vede confrontato con diversi problemi: mentre il Consiglio federale a partire dal 2024 vuole rinunciare al preventivo del contributo obbligatorio per Horizon Europe, il settore dei PF non ottiene alcuna compensazione per il rincaro e deve risparmiare il 2 per cento sui crediti per il personale e per i beni e i servizi. Una situazione difficile, alla quale determinati istituti, quali il PSI o il PF di Losanna, hanno già reagito adottando i primi provvedimenti. Nel caso delle fluttuazioni naturali, saranno verificate con più attenzione le nuove assunzioni. La stessa cosa vale per la proroga dei contratti a tempo indeterminato in scadenza. Inoltre, dove possibile saranno ridotte le spese.

transfair ha espresso con tutta chiarezza i propri dubbi sulle potenziali conseguenze di queste misure ai danni del personale. È necessario evitare tagli ai posti di lavoro e un aumento del carico lavorativo sul personale rimanente. transfair seguirà con molta attenzione l'attuazione delle misure al fine di tutelare le condizioni di lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori del settore dei PF.

Richieste dei membri

Gli incontri tra i partner sociali rappresentano anche un'ottima occasione per esporre le richieste dei membri di transfair direttamente ai responsabili delle risorse umane degli istituti di ricerca e per trovare possibili soluzioni a questi problemi. Proprio di recente, transfair ha presentato temi quali le potenzialità dei modelli di pensionamento parziale, la compensazione del rincaro sui supplementi, i rapporti sui colloqui con il personale, le cifre relative alla salute e non da ultimo la partecipazione del datore di lavoro ai costi dei cellulari.

Lavori nel settore dei PF e hai una richiesta che transfair potrebbe esporre in occasione di un prossimo incontro con i partner sociali? In tal caso rivolgiti direttamente a Olivia Stuber, responsabile del partenariato sociale per il settore dei PF (olivia.stuber@transfair.ch).

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica



Posta: elezioni della CoPe

Le candidate e i candidati hanno bisogno del tuo voto!



Martin Rüegg



Ernestina Casini



David Monnin

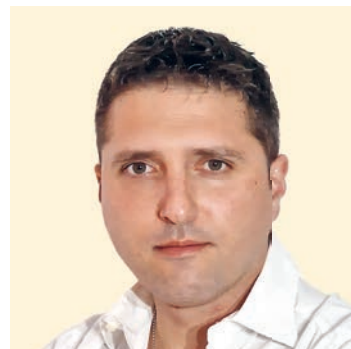
In 75 sedi della Posta di tutta la Svizzera, l'8 novembre si svolgeranno le elezioni della Commissione del personale (CoPe). Queste/i 8 candidate e candidati di transfair contano sul tuo sostegno, sia prima che durante le elezioni.

Il partenariato con la Posta e la CoPe si completano: per questo è importante che gli interessi del personale siano rappresentati coerentemente anche dai membri di transfair. transfair è lieto di sostenere queste/i 8 candidate e candidati delle imprese Servizi logistici, RetePostale, AutoPostale e Presto provenienti da tutta la Svizzera. Il sindacato fa un grande in bocca al lupo a tutti i membri candidati alle prossime elezioni!

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



Ahmed Athmouni



Cristian Colangelo



Domenico D'Orio



Birgit Venetz



Paolo Rigon





«Verso nuovi orizzonti!»

Congresso di categoria 2023 a Ginevra

Il 15 settembre 2023, la categoria Posta/Logistica si è incontrata in occasione del suo congresso annuale. Il tema principale «Verso nuovi orizzonti!» prometteva una giornata interessante con discussioni sul nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) 2025, sul futuro del mercato postale e della logistica e sulla direzione che prenderà la politica dopo le elezioni nazionali in autunno. In linea con l'argomento: la conferenza di Jeannine Gmelin, la vogatrice svizzera di maggior successo di tutti i tempi.

Il congresso di categoria del 2023 si è ufficialmente aperto con il cordiale benvenuto ai convenuti da parte dei due co-presidenti Franz Rothacher e Joachim Hermann. Verso nuovi orizzonti: questo il motto che ha accompagnato i partecipanti durante tutta la giornata. Come sempre, sono stati ricordati tutti i membri fedeli e di lunga data che sono venuti a mancare l'anno scorso.

Il nuovo CCL 2025

Kerstin Büchel, responsabile della categoria Posta/Logistica, sposta subito l'attenzione sull'argomento principale: le negoziazioni per il CCL 2025 che iniziano a settembre 2023. Ma non si parlerà solo di CCL mantello, che contiene soprattutto aspetti legali relativi al partenariato sociale. Anche il CCL Posta CH e quello di PostFinance saranno oggetto di negoziazione.

Fino a fine maggio 2024 sono già state fissate 14 tornate negoziali. L'obiettivo dei partner sociali è quello di finalizzare i contratti entro il secondo trimestre del 2024. Dopodiché saranno sottoposti ai membri per l'approvazione. Il nuovo CCL dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2025.

Le nuove negoziazioni sono un'impresa titanica. Si dovranno valutare le diverse esigenze, opinioni e richieste, trovare

compromessi, offrire sostegno e difendere a spada tratta le posizioni. transfair si sta preparando intensamente a questi negoziati dall'inizio dell'anno. Il fattore decisivo sono però i membri, ossia le collaboratrici e i collaboratori della Posta e le loro esigenze. Per scoprire in dettaglio dove si celano i problemi, in quali ambiti servono miglioramenti o adeguamenti e in quali settori tutto «fila liscio», nel luglio del 2023 transfair ha svolto un grande sondaggio sul CCL. I membri di transfair e il personale non sindacalizzato della Posta hanno avuto l'opportunità di esprimere la loro opinione. Sulla base del sondaggio, transfair ha definito i campi d'azione che Diego Frieden, responsabile sostituto di categoria, ha presentato al congresso di categoria. Dopo un'intensa discussione, transfair ha ricevuto da parte dei suoi membri chiari feedback che permetteranno al sindacato di formulare precise rivendicazioni, definire le linee guida e le strategie e stabilire fino a dove si intende arrivare. transfair si concentrerà sui seguenti temi:

- orario e pianificazione del lavoro;
- vacanze e premi di fedeltà;
- conciliabilità tra professione e famiglia / tempo libero con gli aspetti parziali pianificabilità o condizioni quadro per il telelavoro;
- protezione della salute;
- formazione continua e idoneità al mercato del lavoro;
- partecipazione del personale.

Il team negoziale farà tutto il possibile per contrattare un nuovo CCL al passo con i tempi che tenga conto delle esigenze dei membri e del personale della Posta. La delegazione negoziale è costituita da collaboratrici e collaboratori di transfair nonché da membri della base sindacale di tutte le unità della Posta.

I membri vogliono la compensazione del rincaro!

In occasione delle ultime negoziazioni salariali, transfair è rimasto soddisfatto dei risultati conseguiti, tenendo conto della situazione in cui versa la Posta. Per le prossime trattative salariali, transfair ha di nuovo un chiaro obiettivo: il rincaro deve essere obbligatoriamente compensato! Questa rivendicazione di transfair si fonda sulla risoluzione approvata al congresso 2023 e costituisce la base per le richieste salariali nelle altre categorie. Maggiori informazioni a questo riguardo sono disponibili alla pagina 5.

Verso nuovi orizzonti con l'atleta di spicco Jeannine Gmelin

In sintonia con il tema, Kerstin Büchel ha ingaggiato a sorpresa una relatrice di riguardo: Jeannine Gmelin. L'ex vogatrice professionista prende il motto alla lettera. Come ex atleta sa benissimo cosa significa lavorare concentrata per raggiungere un obiettivo, trarre il meglio in condizioni difficili e superare se stessi, anche quando la vita prende una direzione del tutto inaspettata.

In che direzione va la Posta e il mercato della logistica?

transfair e la sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin hanno discusso su dove si stanno dirigendo in futuro la Posta e gli altri attori del mercato logistico. La presidente ha risposto a cinque domande interessanti. Anche altri protagonisti del settore logistico sono intervenuti con una breve dichiarazione sul futuro del mercato della logistica.

Risoluzione sul futuro mercato postale e della logistica

transfair vuole un mercato postale e della logistica (MPL) più equo e prospero che sia al servizio della popolazione svizzera e dell'economia. Il sindacato chiede inoltre che lo sviluppo del MPL sia caratterizzato dal partenariato sociale e che tutti possano beneficiare della digitalizzazione, soprattutto le collaboratrici e i collaboratori che si impegnano quotidianamente. Infine, il sindacato transfair chiede che la Posta mantenga la leadership all'interno del MPL, rimanga di proprietà statale e garantisca il servizio universale con sufficienti risorse.

Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione



Scansiona il codice QR
per accedere
ai videomessaggi.

Save the Date

Il prossimo congresso di categoria
avrà luogo il 13 settembre 2024
a Wettingen (AG). Prenota già ora
la data.





Un nuovo CCL

Nuove condizioni d'impiego per il personale di Planzer Pacchi.

Alla metà dell'anno, i partner sociali hanno portato a termine con successo le negoziazioni CCL in corso dall'inizio del 2023. A partire dal 1° ottobre 2023 e qualora tutti gli organi approvino il CCL, circa 450 dipendenti di Planzer Pacchi saranno sottoposti a un nuovo CCL e potranno beneficiare di condizioni di lavoro migliori. transfair è soddisfatto del risultato.

Il partenariato sociale con Planzer Pacchi è ancora piuttosto recente. Di conseguenza, la conclusione positiva delle negoziazioni CCL risulta ancora più soddisfacente. Grazie a un CCL equilibrato, Planzer Pacchi dà il buon esempio nel settore del recapito. Questo CCL è il risultato di colloqui nel quadro del partenariato sociale iniziati all'inizio dell'anno. Nell'arco di quasi sei mesi, le tre parti contraenti hanno negoziato in modo duro ma corretto. Tutte e tre le parti sociali sono soddisfatte del risultato.

Ecco i miglioramenti

Con l'entrata in vigore del CCL «Planzer Pacchi» il 1° ottobre 2023, le collaboratrici e i collaboratori beneficeranno già in anticipo dei diritti acquisiti che saranno introdotti solo con l'entrata in vigore del CCL settoriale Recapito. Inoltre, è stato possibile integrare nel CCL le condizioni di lavoro specifiche migliori previste dall'impresa a gestione familiare. Tra i punti cardine del CCL figurano i salari minimi più elevati, le regolamentazioni sull'orario di lavoro annuale e sulla pianificazione dei giri, nonché la riduzione del tempo lavorativo settimanale da in generale 48 a 44 ore. Riduzione che per il personale

non comporterà alcuna perdita economica e porterà di fatto a un aumento indiretto dello stipendio: stesso salario per un orario lavorativo inferiore. Grazie a questi elementi, transfair è riuscito a migliorare in maniera essenziale la conciliabilità tra professione e tempo libero per il personale.

La conclusione di transfair

Il nuovo partenariato sociale ha dimostrato che è possibile superare insieme le sfide più impegnative. Il CCL ha contribuito a un significativo miglioramento delle condizioni di lavoro, le quali già oggi superano in diversi punti il futuro livello minimo del CCL settoriale Recapito. transfair si rallegra del fatto che le condizioni di lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori siano nettamente migliorate grazie a questo CCL ed è convinto che l'impresa a gestione familiare Planzer sia riuscita ad affermarsi nel settore come azienda responsabile e sociale. Una situazione da cui l'impresa uscirà rafforzata a lungo termine. transfair si rallegra in particolare che il nuovo CCL porti con sé miglioramenti per tutte le impiegate e tutti gli impiegati, come ad esempio la riduzione del tempo di lavoro settimanale a salario invariato.

Molte grazie!

Il sindacato transfair ringrazia tutte le persone coinvolte per il loro grande impegno durante le negoziazioni.

Testo: Aline Leitner,
responsabile Comunicazione

Aumentare l'effettivo della polizia dei trasporti

transfair rivendica più risorse per la Polizia dei trasporti FFS.

Già al congresso di categoria nel novembre del 2017, transfair aveva avanzato diverse rivendicazioni per migliorare la protezione del personale nei trasporti pubblici. Già allora era chiaro che la Polizia dei trasporti (TPO) rappresenta il pilastro portante della sicurezza. Secondo transfair, l'aumento dell'effettivo della TPO procede troppo a rilento presso le FFS.

Aumentare sensibilmente le risorse TPO

In linea di principio, viaggiare con i mezzi pubblici in Svizzera è molto sicuro: è quanto emerge da alcuni sondaggi sulla sicurezza svolti tra i viaggiatori. Da un lato ci sono i clienti, dall'altro c'è il personale occupato sui mezzi di trasporto esposto che è in servizio giorno e notte, 24 ore su 24. A differenza delle FFS, transfair è del fermo parere che per proteggere il personale dalle molestie e dagli atti di violenza siano necessari ulteriori provvedimenti. Se, come ribadiscono ripetutamente le FFS, la sicurezza della clientela e in particolare delle collaboratrici e dei collaboratori deve veramente venire prima di tutto, non rimane altra scelta che aumentare sensibilmente l'effettivo della TPO.

Oggi esistono corsi esterni su come affrontare le situazioni difficili o un protocollo su come comportarsi in caso di aggressione nei confronti del personale. transfair, tuttavia, ritiene che non solo la prevenzione, ma anche la gestione dei casi a sostegno del personale necessitano di miglioramenti. I membri di transfair auspicano una maggiore presenza e assunzione di compiti da parte della TPO. Tanto più che secondo transfair anche il numero di dipendenti nel settore dell'assistenza clienti è troppo basso e quindi, purtroppo, nessun collega di lavoro sarebbe disponibile in caso di necessità.

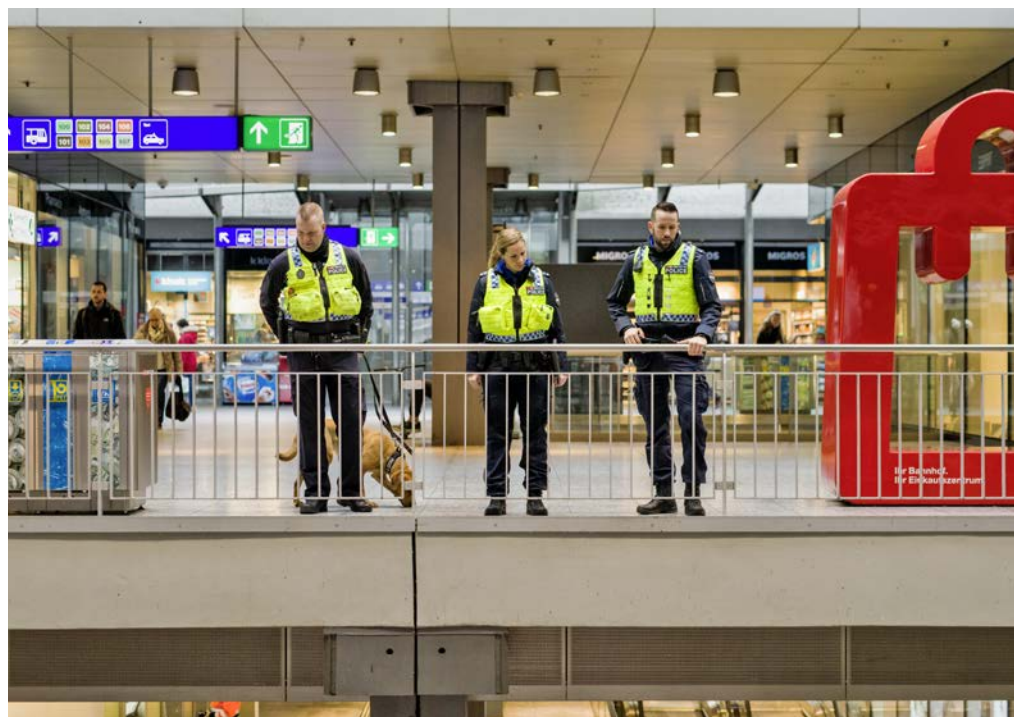
Obiettivo non ancora raggiunto

Ogni atto di violenza è uno di troppo. L'obiettivo deve essere quello di ridurre i casi o, ancora meglio, di evitare che si verifichino. Le FFS riusciranno a ridurre il numero, quando si investirà maggiormente sul personale. Secondo transfair, i numeri dei casi si ridurranno quando le FFS adotteranno le seguenti misure:

1. più reclutamenti di nuove e nuovi agenti di polizia dei trasporti;
2. continuo aumento dell'effettivo della TPO;
3. solida dotazione del personale mobile con riserve;
4. misure di formazione e formazione continua (prevenzione);
5. gestione dei casi centralizzata e completa.

transfair esorta le FFS a portare avanti questi punti più attivamente e a coinvolgere le parti sociali.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici





Evitare gli incidenti sul lavoro nei TP

transfair sostiene la cultura della sicurezza con una propria charta.

Dopo che già nel 2021 il rapporto sulla sicurezza dell'Ufficio federale dei trasporti (UFT) aveva evidenziato un elevato numero di incidenti sul lavoro nei trasporti pubblici, anche il 2022 è stato un anno caratterizzato da gravi incidenti. Mentre l'UFT chiede ulteriori misure da parte delle compagnie ferroviarie, anche transfair ha formulato i propri principi sulla cultura della sicurezza nei trasporti pubblici.

UFT: la responsabilità è delle imprese

In occasione del congresso di categoria nel novembre del 2022, transfair ha discusso assieme ai rappresentanti della categoria e all'UFT sulle cause del numero elevato di incidenti gravi sul lavoro. Durante i colloqui, è stato possibile individuare fattori significativi che influenzano la sicurezza, soprattutto nell'organizzazione del lavoro nei cantieri «Costruzione durante l'esercizio ferroviario» e nel settore dei binari. Nel corso della discussione, i delegati presenti hanno adottato una risoluzione per migliorare la cultura della sicurezza. Anche l'UFT e l'Unione dei trasporti pubblici (UTP) ritengono che il contenuto della risoluzione di transfair sia fondamentale per migliorare la sicurezza. Secondo l'UFT e l'UTP, invece, lo sviluppo di una charta della cultura della sicurezza per i trasporti pubblici in Svizzera non rappresenta un valore aggiunto per le imprese, in quanto le situazioni di partenza di queste aziende sono troppo diverse e difficilmente si troverebbe un comune denominatore per una charta.

Ancora una volta è stato comunicato a transfair che ogni impresa è responsabile della sicurezza nella propria azienda e per una cultura della sicurezza vissuta. Né l'UFT né l'UTP vogliono imporre delle regole alle compagnie ferroviarie. transfair la vede in modo diverso! Non va dimenticato che a livello europeo esiste già una Charta della cultura della sicurezza e anche le compagnie ferroviarie svizzere sono libere di adottarla.

transfair prende l'iniziativa

transfair coglie pertanto questa situazione di partenza come opportunità per elaborare una Charta della cultura della sicurezza propria. In questo modo, transfair corrobora in modo chiaro e semplice la sicurezza come priorità assoluta nei trasporti pubblici, includendo alcuni principi guida per i dirigenti e il personale. La charta finale copre i settori elencati qui di seguito.

Per le imprese e i dirigenti

- Pianificazione: prevedere tempo e riserve di tempo a sufficienza in tutte le fasi di lavoro.
- Organizzazione del lavoro: creare condizioni d'impiego sicure e affidabili.
- Informazione: trasmettere le informazioni relative alla sicurezza in modo semplice e comprensibile.
- Presenza: essere regolarmente presenti sui posti di lavoro.
- Gestione degli errori: promuovere la cultura dell'errore e la correttezza.

Per il personale

- Notifiche: coltivare una cultura della comunicazione.
- Formazione: frequentare regolarmente le formazioni relative alla sicurezza.
- Attenzione: evitare le distrazioni.

Come autorità di vigilanza, l'UFT si impegna a rafforzare ulteriormente le proprie attività di controllo. transfair è ansioso di vedere se l'UFT farà seguire alle parole i fatti. transfair informerà sulla sua Charta della cultura della sicurezza in una newsletter separata.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Sondaggio sui CCL FFS e FFS Cargo in corso

transfair intervista i suoi membri FFS su eventuali richieste di miglioramento nei contratti collettivi di lavoro.

Già alla metà di settembre 2023, transfair ha lanciato il suo sondaggio sui contratti collettivi di lavoro (CCL) tramite newsletter e info-point. I CCL attuali scadranno alla fine di aprile del 2025. L'obiettivo è di scoprire direttamente dalle collaboratrici e dai collaboratori cosa deve contenere un CCL al passo con i tempi. Chi desidera partecipare al sondaggio può farlo fino al 15 ottobre 2023.

Inquadramento del sondaggio CCL

La sesta edizione dei CCL FFS e FFS Cargo è in vigore dal 1° maggio 2019 e garantisce buone condizioni d'impiego a circa 29'000 collaboratrici e collaboratori. I contratti possono essere disdetta per la prima volta alla fine di aprile del 2025, in caso contrario rimarranno in vigore. Per essere preparati a un ulteriore sviluppo del «CCL no. 7», è fondamentale coinvolgere tempestivamente i membri attivi a livello professionale. Dai risultati del sondaggio, transfair può scoprire se vi è necessità d'intervento e se i membri desiderano che si proceda a una rinegoziazione dei CCL.

Il mondo del lavoro cambia e non solo in meglio. L'aumento dello stress dovuto al lavoro rilevato in numerose statistiche è preoccupante. Tra i fattori che contribuiscono a questo aumento figurano le elevate esigenze, le continue riorganizzazioni e la difficile conciliabilità tra professione e altre attività. In alcuni settori delle FFS, i giorni di assenza dovuti a malattia hanno raggiunto un alto livello e di conseguenza gravano sull'intero personale. Pertanto si deve puntare di più a mantenere la salute del personale. Inoltre, le nuove generazioni accedono al mondo del lavoro con nuove aspettative. Allo stesso tempo mancano però gli specialisti, il che è da ricondurre a motivi demografici.

Contenuti del sondaggio

Oltre ai fattori strutturali su temi quali l'appartenenza all'organizzazione, l'età, l'anzianità di servizio, la lingua e il tasso d'occupazione, prevalgono i fattori sulle tematiche pertinenti. Queste ultime possono

essere suddivise grossomodo in fattori materiali e in fattori relativi all'organizzazione del lavoro.

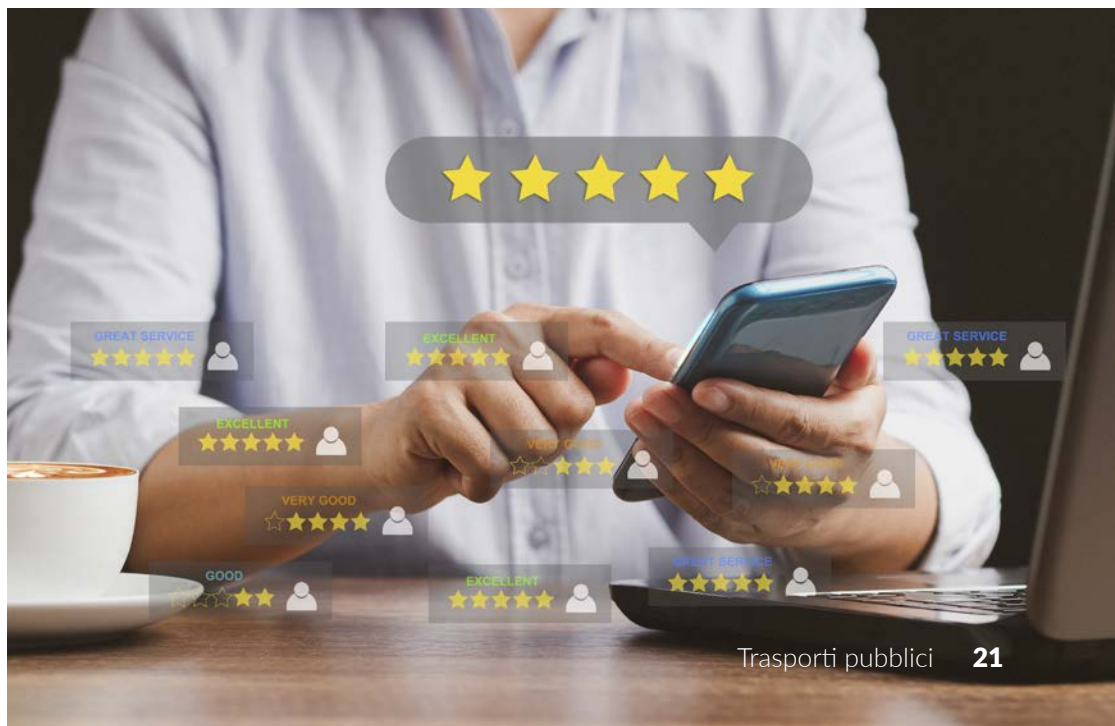
Le questioni relative all'organizzazione del lavoro si concentrano sull'orario di lavoro, sui modelli di lavoro e sulla tutela della salute. La durata di lavoro settimanale e giornaliera è elevata e pertanto va messa in discussione dal punto di vista scientifico-lavorativo. Si deve anche dare molto più peso alla protezione della salute. Inoltre, diventa sempre più importante anche la conciliabilità tra professione e famiglia e altre attività.

I fattori materiali si riferiscono allo stipendio, ai supplementi, alle vacanze e allo sviluppo del personale. Il sondaggio chiude con un punto sulla partecipazione.

Possono rispondere al sondaggio i membri di transfair occupati presso le FFS o FFS Cargo. Tra tutti i partecipanti saranno estratti a sorte tre buoni per una Hotelcard.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Scansiona ora il codice QR
e partecipa al sondaggio.



Agenda

Informazioni attuali

Info Magazine 2023 & 2024

Prossima edizione:

N° 4, 6 dicembre;

Chiusura dei annunci 23 ottobre 2023

N° 2, 11 marzo;

Chiusura dei annunci 30 gennaio 2024

N° 2, 24 giugno;

Chiusura dei annunci 7 maggio 2024

N° 3, 23 settembre;

Chiusura dei annunci 13 agosto 2024

N° 4, 9 dicembre;

Chiusura dei annunci 29 ottobre 2024

Tutte le categorie

Pensionate Bern

Besinnlicher Jahresschluss

Dienstag, 12. Dezember 2023

Dauer von 14 bis ca. 17 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz. Die Einladungen werden etwa vier Wochen vor dem Anlass versendet. Wer einen musikalischen Beitrag präsentieren, eine Weihnachtsgeschichte erzählen oder eine andere Darbietung geben möchte, darf sich bei Charles Furrer melden. Helfende Hände sind willkommen.

Infos gibt es bei:

Charles Furrer, T 031 931 53 67;

M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Freizeitkommission transfair

49. Langlauf- und Winterwanderferien-woche in Pontresina

Sonntag, 21. bis Samstag, 27. Januar 2024

Hotel Engadinerhof, 6 Nächte, Halbpension. Anmeldeschluss: 30. November 2023.

Detaillierte Programme und Auskunft bei:

Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden. T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch

Posta/Logistica • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Besuch der Klosterbibliothek in Mariastein Montag, 6. November 2023

Treffpunkt 12.40 Uhr Bahnhof SBB Basel. Basel ab 13.05 Uhr mit Tram Nr. 10 nach Flüh, weiter mit Bus 69 nach Mariastein. Um 14 Uhr Führung in der Klosterbibliothek. Dauer ca. 1 Stunde. Anschliessend geht es ins Restaurant Lindenhof zum Z'vieri.

Infos gibt es bei:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Weihnachtsessen Altersheim Stiftung Hofmatt, Münchenstein Montag, 4. Dezember 2023

Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstrasse 3, 4142 Münchenstein. Das Restaurant ist erreichbar mit dem

Tram Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir nach oben, am Restaurant Hofmatt vorbei und biegen links in die Pumpwerkstrasse ein.

Infos und Anmeldung

bis 24. November 2023 bei:

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

Trasporti pubblici

Pensionierte Sektion Basel

Wanderung nach Therwil

Mittwoch, 8. November 2023

Zürich HB ab IC 3 um 8.34 Uhr. Treffpunkt um 9.40 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Mit Tram Nr. 10 bis Schloss Bottmingen. Kaffeehalt im Restaurant Station. Anschliessend wandern wir ca. 1 Stunde nach Therwil (alles flach) ins Restaurant Grossmatt zum Mittagessen.

Anmelden bis 5. November 2023 bei:

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

Fachgruppe Lokpersonal

Jahresversammlung im Hotel

Waldstätterhof in Luzern

Samstag, 4. November 2023

Dauer: 9.30 bis 13 Uhr mit anschliessendem gemeinsamem Mittagessen.

Infos und Anmeldung bei:

Beat Schumacher, beschum@bluewin.ch

Evento estivo per i giovani 2023

A luglio 2023, i giovani di transfair si sono incontrati per una gara di go-kart a Lyss, una delle piste più spettacolari della Svizzera. Tra i diversi partecipanti a questo evento si poteva percepire l'adrenalina pura e la tensione prima del segnale di partenza. Il fotografo ad hoc di transfair Hanspeter Hofer, munito di giubbotto riflettente, prima della gara si è appostato nei punti migliori per scattare le foto più spettacolari. Dopo due gare di qualificazione, si è creata una vera e propria atmosfera da circuito di formula 1. Nel gran finale, le concorrenti e i concorrenti si contendevano fantastici premi per un valore complessivo di oltre 1000 franchi. Dopo uno sprint finale mozzafiato, con tanto di guasto al motore, Daniele Grandi è riuscito ad aggiudicarsi il primo posto. transfair si congratula con il vincitore e attende già con impazienza il prossimo evento estivo.



CCL Swisscom: negoziazioni simulate

Dopo una fase di prova di un anno, nella primavera 2023 gli apprendisti di Swisscom hanno potuto fare un'esperienza davvero appassionante: per la prima volta in assoluto, in occasione di una visita transfair ha svolto con le giovani leve di Swisscom una simulazione delle trattative CCL. Grazie a questo gioco di ruolo pratico, inventato da transfair appositamente per gli apprendisti, il sindacato ha fatto conoscere ai giovani la vita quotidiana di un'associazione di categoria. I partecipanti sono stati suddivisi in due team e si sono preparati meticolosamente alle negoziazioni CCL. Questa giornata ispirata alla realtà ha permesso ai partecipanti di capire come nascono le loro condizioni d'impiego, perché è necessario un buon partenariato sociale e quanto sia difficile conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle dei datori. È stata una giornata estremamente proficua: si stanno già pianificando le date per gli appuntamenti del 2024.



Informazioni relative al personale

Dal 1° agosto 2023, Aidan Uebelmann, nuovo segretario regionale, dà man forte al team della regione Est, concentrandosi soprattutto sul reclutamento di nuovi membri. transfair si rallegra della collaborazione con Aidan e gli dà un cordiale benvenuto tra il personale del sindacato.

In conclusione



Più sono i sindacati e le associazioni del personale, più è protetto il personale

Nel periodo di legislatura 2019-2023, la maggioranza di destra del Parlamento ha innalzato l'età pensionabile delle donne senza parità salariale tra uomo e donna né aumento delle rendite. Questa maggioranza borghese fa di tutto per scardinare il 1° e 2° pilastro a favore del 3°, nonostante quest'ultimo riguardi solo le fasce più abbienti della popolazione. Gli attacchi alle condizioni di lavoro, ad esempio con proposte per estendere l'orario di lavoro, sono incessanti.

In Parlamento devono essere protetti meglio i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Dobbiamo garantire condizioni e orari di lavoro sicuri che permettano una vita familiare serena. La salute deve venire prima di tutto, soprattutto quando i cambiamenti climatici gravano fortemente sulle lavoratrici e sui lavoratori. È indispensabile introdurre un salario minimo nazionale di 25 franchi in tutti i settori. Inoltre, è ora di raggiungere la parità salariale, attraverso controlli vincolanti e trasparenti e prevedendo sanzioni per le imprese che non adempiono ai loro obblighi.

Per raggiungere questo obiettivo il tuo sostegno è fondamentale! I sindacati tengono d'occhio con grande attenzione il Parlamento e permettono di ottenere più diritti. Più persone «delle associazioni del personale e dei sindacati» saranno elette il prossimo 22 ottobre 2023, più le lavoratrici e i lavoratori saranno protetti.

Léonore Porchet

vice-presidente di Travail.Suisse e Consiglieria nazionale



EQE SUV

IN ESCLUSIVA: SCONTO FLOTTE PER I MEMBRI DI TRANSFAIR.

Anche nel formato grande, la reinterpretazione della berlina business si distingue per un comfort lussuoso e una spaziosità generosa. Accomodatevi negli interni avveniristici e lasciatevi conquistare dai comandi innovativi e dall'MBUX Hyperscreen opzionale. Scoprite ora l'EQE SUV di Mercedes-EQ e approfittate dell'allettante sconto flotte.



Approfit-
tatene ora



EQE SUV 500 4MATIC, 408 CV (300 kW), 22,6 kWh/100 km, categoria di efficienza energetica: B.

