



transfar

N° 2 settembre 2026

magazine

La rivista per gli associati

Contro la violenza

Più sicurezza per il personale nel servizio pubblico!

Primo piano

Insulti, minacce, aggressioni: violenza nel servizio pubblico	04
Sette consigli dell'esperto di conflitti per prevenire la violenza	08
Il ricercatore in materia di violenza Dirk Baier valuta le aggressioni nel servizio pubblico	10

Notizie dalle categorie

Trasporti pubblici

I TP come motore economico	13
----------------------------	----

ICT

No ai licenziamenti presso Swisscom!	14
--------------------------------------	----

Amministrazione pubblica

Politica di risparmio con conseguenze per il personale federale	15
---	----

Posta/Logistica

L'ennesimo CCL Posta CH: transfair è pronto	16
---	----

Politica

No alla delocalizzazione di posti di lavoro all'estero: transfair lancia una petizione	17
--	----

Agenda

18

Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berna 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair

Redazione: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annunci: Audi, Banca CLER, Mercedes, Reka, transfair **Prezzo:** incluso nelle quote sindacali, **Pubblicazione:** 2 volte all'anno

Traduzioni: Ivano Zanol, www.transterm.ch

Stampa: Prolith SA, Ittigen, **Tipografia:** Alberto Bisaccia, Prolith SA, Ittigen

Immagini: Barbara Hess per transfair, BuyOutFelix02/peopleimages.com/Adobe Stock, Jørgsson Photography/Adobe Stock (generata con IA), jvo/LID, kulinskaia/Adobe Stock, La Posta Svizzera, maytheevoran/Adobe Stock, Milano/streamlinehq.com, nenetus/Adobe Stock, Peter/Adobe Stock, reso disponibile

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

viaggiatrici e viaggiatori nonché una clientela aggressiva e violenta sono ormai all'ordine del giorno nel settore del servizio pubblico. Di recente, in Germania un conflitto ha raggiunto dimensioni estreme: a un viaggiatore sprovvisto di biglietto è stato chiesto di lasciare il treno regionale espresso della Deutsche Bahn. L'uomo ha perso il controllo e ha colpito l'assistente clienti con tale violenza da causarne il decesso. Fortunatamente, in Svizzera non si sono ancora verificati casi così estremi. Tuttavia, anche da noi le collaboratrici e i collaboratori subiscono regolarmente aggressioni verbali o fisiche.

Questo numero del magazine pone queste persone direttamente interessate al centro dell'attenzione e racconta le loro storie. Il ricercatore esperto di violenza Dirk Baier spiega in un'intervista la ragione per cui proprio il personale del servizio pubblico viene così spesso preso di mira (pagina 10). A pagina 8, l'esperto di conflitti Tian Wanner illustra a sua volta come le collaboratrici e i collaboratori possono prevenire atti di violenza.

Per transfair è chiaro: la protezione dalle aggressioni è di competenza dei datori di lavoro. transfair ha raggiunto già alcuni obiettivi a tal riguardo, come ad esempio l'accompagnamento a due sui treni critici delle FFS. Tuttavia, è necessario fare di più ed è qui che sono chiamate in causa le imprese, la politica e le autorità. Nessuno dovrebbe temere per la propria incolumità sul lavoro.

A proposito di sicurezza: vogliamo proteggere anche i posti di lavoro del servizio pubblico. Swisscom e la Posta delocalizzano sempre più impieghi all'estero. transfair lancia pertanto una petizione contro queste misure. Per saperne di più leggi a pagina 17. E anche alla Confederazione vanno persi posti di lavoro: a pagina 15 ti spieghiamo cosa significa la politica di risparmio per il personale.

Ti auguro una buona lettura!

Lea Lüthy

Responsabile Comunicazione

Lea Lüthy

”





Immagine: immagine simbolica

La violenza, un problema gravissimo

Nel servizio pubblico è oramai una triste realtà quotidiana. transfair chiede maggiore tutela per il personale.

Viaggiatrici e viaggiatori nonché una clientela aggressiva e violenta: un problema urgente per molte collaboratrici e molti collaboratori del servizio pubblico. transfair dà uno sguardo ai dati e ai fatti nelle categorie del sindacato, ma soprattutto ascolta le persone direttamente coinvolte: due di loro e due superiori raccontano delle esperienze che vivono quotidianamente sul lavoro.

Trasporti pubblici: gli insulti e le minacce sono all'ordine del giorno
Lena Ming* si ricorda ancora bene dell'episodio: quando ha mostrato al passeggero il suo lettore elettronico per controllare il biglietto, l'uomo ha iniziato a digitare e a scorrere freneticamente sul suo cellulare. «Cercava di acquistare un biglietto, nonostante il treno fosse partito da un pezzo», riporta l'assistente clienti delle FFS. Troppo tardi per acquistare un biglietto online. In Svizzera, le disposizioni tariffarie dei trasporti pubblici prevedono, infatti, che chi viaggia in treno, tram

o autobus deve essere munito di un biglietto valido già alla partenza. Presso le FFS, le assistenti e gli assistenti clienti devono fare rispettare questa regola senza eccezioni, fa parte del loro lavoro. La decisione su un eventuale gesto di cortesia da parte della compagnia ferroviaria spetta più tardi al back office. Ma all'uomo che si trovava davanti a Lena Ming non interessava nulla di tutto questo. «Ha perso letteralmente le staffe e ha iniziato ad alzare la voce, insultandomi nel peggiore dei modi», si ricorda l'assistente clienti. «Le sue parole risuonarono nella mia mente ancora per molto tempo.»

“ Ha perso letteralmente le staffe e ha iniziato ad alzare la voce, insultandomi nel peggiore dei modi. ”



“ A quel punto l'uomo ha perso completamente le staffe, mi ha colpito di nuovo e mi ha anche preso a calci. ”

Purtroppo, nell'ambito dei trasporti pubblici svizzeri scene di questo genere sono all'ordine del giorno. Stando ai dati forniti dalle FFS, ogni anno si verificano più di 3600 aggressioni nei confronti del personale. In media, circa dieci al giorno. Le aggressioni verbali sono quelle più diffuse: insulti, offese e minacce. Il personale più colpito comprende le assistenti e gli assistenti clienti, ma anche le collaboratrici e i collaboratori del centro viaggi. Le FFS notano che le aggressioni tendono a diventare sempre più gravi. Negli ultimi anni, tuttavia, il numero di episodi sarebbe rimasto stabile.

Questo dato potrà anche corrispondere alla realtà dell'azienda nel suo complesso, ma la situazione personale di Lena Ming è ben diversa. «Nell'arco di un solo anno ho subito ben tre attacchi verbali, in passato nemmeno uno», sostiene l'assistente clienti di lunga data. La terza aggressione è stata talmente grave da provocare a Lena disturbi del sonno. Il motivo scatenante è stato ancora una volta un controllo. «Una giovane donna sprovvista di biglietto è andata su tutte le furie e ha iniziato a insultare a gran voce me e il mio collega», racconta Lena Ming. «Il suo comportamento era talmente imprevedibile che abbiamo dovuto far cambiare di posto alcune passeggere e

alcuni passeggeri. All'arrivo della polizia, non eravamo ancora riusciti a calmare la donna, ma per lo meno non ci ha messo le mani addosso.»

Posta: la violenza e le aggressioni sono in aumento

Nel caso di Tom Müller*, la persona in questione non si è limitata alle parole, con gravi conseguenze per l'autista di Auto postale. Ma andiamo per ordine. «C'era un passeggero che, di proposito, versava la sua bibita sui sedili dell'autobus», racconta Tom. «Gli ho chiesto più volte di smetterla, ma mi ha continuamente ignorato. Così mi sono sentito in dovere di andare sul retro dell'autobus per chiarire la situazione.» Poco dopo, l'uomo ha colpito Tom con un pugno. A questo punto, l'autista ha chiesto aiuto all'unica persona, una donna, presente nell'autopostale, chiedendole di chiamare la polizia. «A quel punto l'uomo ha perso completamente le staffe, mi ha colpito di nuovo e mi ha anche preso a calci.» Tom subisce gravi lesioni, di cui soffre ancora oggi.

La Posta non specifica con quale frequenza le collaboratrici e i collaboratori subiscono aggressioni sul lavoro. Tuttavia, riconosce che gli atti di violenza, le minacce e le aggressioni nei confronti del personale sono in aumento. Particolarmente colpito è il personale a diretto contatto con la clientela, tra cui, ad esempio, quello degli uffici postali, quello di controllo nonché le conducenti o i conducenti di AutoPostale.

UDSC: calci, sputi e un investimento sventato

Tra i compiti di Alessandro Delorenzi, dell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC), figurano anche i controlli. Il responsabile Operazioni della Regione doganale Sud è il primo punto di riferimento in caso di aggressioni o minacce subite dal personale di un team durante il servizio. «Ricordo casi in cui alcuni impiegati sono stati presi a calci o a cui è stato sputato addosso», afferma il responsabile. «Una volta una doganiera è stata quasi investita, perché una persona non voleva essere controllata.» L'autore del reato è stato denunciato per ben due reati: «violenza e minacce nei confronti delle autorità e di funzionari pubblici» nonché «ostruzione all'esercizio delle funzioni pubbliche». L'UDSC ogni anno registra circa 160 di questi casi, di cui più o meno 30 riguardano atti di violenza e minacce nei confronti di funzionarie e funzionari. Sembrano pochi. Ma Alessandro puntualizza: «Teniamo statistiche solo sui cosiddetti reati perseguibili d'ufficio, che

l'UDSC è tenuto a denunciare in qualità di autorità competente. Le offese e gli insulti non vengono registrati.»

Swisscom: solo casi isolati

Presso Swisscom gli episodi legati ad aggressioni e violenza nei confronti del personale costituiscono a quanto pare un'eccezione. Secondo l'impresa, il personale più a rischio è quello che lavora nei negozi, nei call center o in funzioni di servizio analoghe, dove possono verificarsi situazioni emotivamente stressanti per le collaboratrici e i collaboratori. Come ad esempio quando le clienti e i clienti sono infastiditi a causa di un inconveniente, una fattura o di un problema personale. «Tuttavia,

conosco solo un unico caso in cui una dipendente ha subito un'aggressione e premuto il pulsante di emergenza sul bancone», afferma Michel Siegenthaler, responsabile dei negozi e dei canali di vendita al dettaglio. «Un cliente voleva prenderla a schiaffi», racconta Michel Siegenthaler. «Per fortuna la donna è riuscita a schivarlo appena in tempo ed è stata solo sfiorata.»

*Nome di fantasia scelto dalla redazione. Al fine di tutelare le persone coinvolte, abbiamo inoltre modificato i dettagli degli episodi e alcune informazioni biografiche.

Testo: Sarah Hadorn, specialista in comunicazione

La lotta di transfair contro la violenza

I datori di lavoro nel servizio pubblico stanno già attuando diverse misure al fine di proteggere il personale dagli atti di violenza e dalle aggressioni. Tra queste vi sono formazioni sulla prevenzione, processi di notifica e di intervento chiari in caso di determinati episodi nonché offerte di sostegno. Ciononostante, per transfair c'è ancora margine di miglioramento.

Ecco le nostre principali richieste alle aziende, alle autorità e agli organi politici:

- I datori di lavoro devono incoraggiare le collaboratrici e i collaboratori a segnalare anche gli episodi meno gravi. Le aziende sono responsabili di registrare sistematicamente tutti gli atti di violenza. Per proteggere le loro impiegate e i loro impiegati, i datori devono conoscere i pericoli e i luoghi più a rischio.
- Le imprese devono sostenere in maniera coerente le collaboratrici e i collaboratori in caso di azioni legali nei confronti delle autrici e degli autori dei reati.
- Le aziende dovrebbero valutare anche le possibili conseguenze interne, tra cui, ad esempio, proteggere le vittime dalle autrici e dagli autori dei reati, per esempio assegnando loro un altro giro.
- Se il personale si trova in una situazione di difficoltà finanziaria a causa di stress mentale o fisico dovuto a un'aggressione, il datore di lavoro deve fornirgli un aiuto facilmente accessibile.
- La Confederazione deve adeguare le basi giuridiche relative ai trasporti pubblici, al fine di introdurre delle bodycam per le assistenti e gli assistenti clienti, una videosorveglianza in tempo reale a bordo dei veicoli o dei taser per la polizia dei trasporti.
- La polizia e le autorità giudiziarie devono perseguire i responsabili in modo serio e sistematico.
- La politica deve mettere a disposizione risorse finanziarie a sufficienza per garantire la sicurezza dei trasporti pubblici, ad esempio per l'assunzione di personale di sicurezza supplementare sulle linee critiche.

transfair ha già raggiunto tutta una serie di miglioramenti:

- D'ora in poi, le assistenti e gli assistenti clienti sui treni FFS critici dovranno viaggiare in team di due persone. Tale accordo è stato recentemente raggiunto da transfair con l'impresa.
- Nel settore dei trasporti pubblici abbiamo chiesto con successo di svolgere corsi di formazione periodici per il personale su come gestire le situazioni di violenza. Oggi le FFS offrono regolarmente corsi di deescalation per le impiegate e gli impiegati a contatto con la clientela.
- Grazie a transfair, nel frattempo ci sono chiari processi e linee guida per le superiori e i superiori dei trasporti pubblici su come devono essere segnalati gli episodi di violenza.
- Presso l'UDSC, transfair è riuscito a ottenere che le collaboratrici e i collaboratori in prima linea non siano più tenuti a indossare le targhette portanome, così da proteggerli da possibili atti di ritorsione.
- Per quanto riguarda AutoPostale, transfair è riuscito a far sì che il nome della conducente o del conducente dell'autobus non venga più visualizzato sullo schermo insieme alle fermate. Inoltre, transfair e AutoPostale hanno firmato una carta per garantire più sicurezza per il personale. Quest'ultima stabilisce che i partner sociali si incontrino una volta all'anno per analizzare gli episodi ed elaborare contromisure appropriate.

Vacanze e tempo libero – spaventosamente convenienti.



Reka-Card: con transfair a prezzo ridotto

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

Con la Reka-Card può pagare i biglietti dei trasporti pubblici e delle ferrovie di montagna, negli alberghi, nei ristoranti, nelle stazioni di servizio (AVIA, BP e Coop Pronto) e molto altro ancora. reka.ch

REKA, PER AVERE DI PIÙ.

reka



«NESSUNA AUTO SI È MAI AVVICINATA COSÌ TANTO A UNO SMARTPHONE»

Jean-Claude Frick si è fatto un nome nel mondo digitale. Per noi ha messo alla prova la nuova Mercedes-Benz GLC elettrica tra bit, byte e vita reale.

Jean-Claude Frick si occupa ogni giorno dei temi più disparati in ambito di elettronica, software e tecnologia dell'informazione. Scrive per varie testate, interviene in diverse emittenti radiofoniche, effettua valutazioni per Comparis e tiene un blog sui suoi canali personali. Per questo motivo testa smartphone, fotocamere, robot aspirapolvere, tablet e, di tanto in tanto, anche un'automobile.

La prima impressione

La prima volta che sale a bordo della GLC, per l'appassionato di tecnologia l'effetto wow è immediato. L'ampio MBUX Hyperscreen, che si estende ininterrotto sull'intero cruscotto per una larghezza di quasi un metro, riesce a sorprendere persino un esperto del mondo digitale, che però torna presto con i piedi per terra e nota: «I menu e i riquadri sono molto grandi e chiari. Questo facilita l'utilizzo e riduce le distrazioni».

Osserva inoltre che la veste grafica e la logica di comando si avvicinano molto a quelle degli smartphone più comuni. Jean-Claude «JC» Frick è colpito positivamente soprattutto dall'aspetto della navigazione nella zona centrale e dalla visualizzazione dell'ambiente circostante nel quadro strumenti.

L'uso quotidiano

La gamma di funzioni della nuova GLC BEV è enorme. Persino un esperto di lunga data come Frick ha dunque parecchio da fare. Ma si orienta comunque rapidamente, nonostante le innumerevoli opzioni a disposizione. «La logica di comando sembra molto ben studiata. Per le funzioni più importanti ci sono ancora dei tasti fisici facilmente raggiungibili».

Naturalmente, un giornalista dallo spirito critico come Jean-Claude Frick non si limita a parole di elogio. «Non sono riuscito a trovare alcune funzioni nel menu. In questi casi, i comandi vocali sono di grande aiuto». Tra l'altro, il modulo vocale migliora costantemente grazie ad algoritmi capaci di apprendere. E con l'integrazione di ChatGPT,



Per il test pratico, il giornalista tech Jean-Claude Frick utilizza la GLC elettrica per diversi giorni.



Molte funzioni del veicolo si possono gestire con l'app Mercedes-Benz già prima di salire a bordo.

«Hey Mercedes» è in grado di rispondere praticamente a ogni domanda.

Con applicazioni come l'in-car gaming e lo streaming su YouTube o Disney+, il sistema mostra infine i suoi punti di forza in termini di grafica e potenza del processore: «Funziona davvero bene», riassume Frick entusiasta. «Anche se naturalmente non sarebbe indispensabile».

Il risultato del test

Ed eccoci alla domanda decisiva dopo il test: quanto si avvicina l'attuale generazione di Mercedes-Benz agli odierni smartphone in termini di usabilità e velocità delle funzionalità digitali? «Le differenze sono effettivamente minime. Direi che nessuna auto si è mai avvicinata così tanto».



Per saperne di più

Per più sicurezza

L'esperto di conflitti Tian Wanner fornisce consigli utili per prevenire gli atti di violenza.

Tian Wanner assiste le imprese nella prevenzione della violenza e sostiene che è assolutamente responsabilità del datore di lavoro fornire istruzioni precise su come comportarsi con la clientela aggressiva. Di seguito, sette consigli forniti da un esperto che possono fare la differenza.

Testo: Sarah Hadorn,
specialista in comunicazione

1. Ascolta il tuo istinto

Una situazione sta per degenerare e potrebbe sfociare in insulti o addirittura in un'aggressione fisica? Secondo Tian Wanner, responsabile dell'Institut für Konfliktbewältigung und Gewaltprävention (INKOGE) (Istituto per la gestione dei conflitti e la prevenzione della violenza), c'è un segnale importante spesso ignorato dal personale: l'istinto. «Le collaboratrici e i collaboratori si sentono a disagio fisicamente, perché le persone con cui hanno a che fare stanno perdendo il controllo. Tuttavia, reprimono tale sensazione e continuano a lavorare», sottolinea Tian Wanner. «Ma spesso, l'intuizione corre più veloce della comprensione.» Pertanto: ascolta il tuo istinto e riconosci tempestivamente il pericolo. Questo è il primo passo per agire in sicurezza.

2. Mantieni la calma, ma anche l'autenticità

Spesso l'aggressione è rivolta alla tua funzione professionale e non a te come persona. «Le collaboratrici e i collaboratori che cercano di inculcarsi regolarmente questo principio, mantengono più facilmente la calma», sostiene Tian Wanner. Inoltre: «più una persona riesce a controllarsi, più è in grado di gestire una situazione che sta per precipitare.» Tuttavia, mantenere la distanza professionale è utile solo se è autentica. «Chi si limita a mostrarsi gentile, ma dentro di sé è pieno di rabbia, consuma la propria energia mentale e la persona con cui ha a che fare se ne accorge comunque.»

3. Se sei al telefono, sfrutta la distanza

Il vantaggio del telefono è che non sussiste alcuna minaccia fisica immediata, il che riduce il livello di stress. «Inoltre, chi si sente meno stressato, tende ad ascoltare di più e a mantenere il controllo della conversazione. Un vantaggio di cui sarebbe opportuno approfittare consapevolmente», sottolinea Tian Wanner. A suo avviso, la sfida principale al telefono è rappresentata dall'enorme volume di conversazioni che il personale è spesso costretto a gestire: «in un call center, ad esempio, le collaboratrici e i collaboratori devono affrontare un colloquio telefonico difficile dopo l'altro», il che è molto logorante. Tian Wanner: «chi passa tutta la giornata al telefono ha bisogno di pause e, nel migliore dei casi, dovrebbe poter passare ad attività meno faticose.»

4. Faccia a faccia: meglio interrompere

Lo sbaglio più frequente che osserva Tian Wanner durante i conflitti: «continuare la conversazione troppo a lungo per un senso di dovere interiore». Parlare può sicuramente contribuire a calmare la situazione, ma solo fino a un certo punto. «Quando la persona che si ha di fronte ha completamente perso il controllo di sé stessa ed è in preda alle proprie emozioni, allontanarsi dalla situazione è solitamente la soluzione più sicura», afferma l'esperto di conflitti. «È compito del datore di lavoro stabilire quali sono i criteri che giustificano interrompere una conversazione e cosa bisogna fare in tali occasioni.»



7. Chiedi al tuo datore di lavoro di fornire chiare istruzioni

Quando va interrotta una conversazione? Come mi comporto nel caso di un'aggressione fisica? Quando è opportuno che il personale chiami la polizia? «I datori di lavoro devono fare chiarezza su questi punti. Anche questo rientra nel loro obbligo di tutela», fa notare Tian Wanner. «La soluzione migliore sarebbe l'elaborazione da parte delle aziende di una linea guida per la prevenzione o di un piano di protezione contro gli atti di violenza.» Allo stesso tempo, sarebbe opportuno formare le competenze delle collaboratrici e dei collaboratori. Secondo Tian Wanner servono entrambe le cose: dipendenti in grado di agire e regole chiare su quando è necessario ricorrere a istanze superiori, interrompere l'intervento o dare l'allarme. «Nel caso in cui dovessero mancare tali direttive, il personale deve richiederle. Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di essere protetti dalla violenza.»



5. Stabilisci i tuoi limiti con rispetto

Anche la violenza verbale può ferire profondamente e suscitare rabbia. «Ciononostante è essenziale sopportarla in quel dato momento e non reagire impulsivamente», sottolinea Tian Wanner. Altrimenti la situazione può degenerare da un momento all'altro. «A seconda della politica aziendale, dopo aver fatto alcuni respiri profondi, è assolutamente legittimo affrontare con calma un commento inopportuno, ma come già detto senza perdere la pazienza», aggiunge Tian Wanner. «Chi alimenta una reazione aggressiva diventa parte del problema.»

Nuova assicurazione supplementare per i membri che svolgono mansioni di pronto intervento

Lavori in prima linea? Da subito offriamo ai nostri membri che lavorano in funzioni di pronto intervento un'assicurazione supplementare a condizioni vantaggiose, da abbinare alla protezione giuridica professionale di transfair. L'assicurazione copre i rischi aggiuntivi e interviene ad esempio in caso di procedimenti per legittima difesa.



Scansiona il codice QR e scopri di più sulla nostra assicurazione per persone che svolgono funzioni di pronto intervento

6. Segnala l'accaduto

Notifica al tuo datore di lavoro eventuali aggressioni, minacce e insulti. In questo modo, gli episodi potranno essere documentati e gestiti in conformità con le linee guida della tua azienda. «Le imprese hanno un obbligo legale di tutela nei confronti del proprio personale», dice Tian Wanner. «Devono registrare, analizzare e determinare le misure di protezione appropriate», conclude il responsabile dell'INKOGE. Inoltre: «solo se i datori di lavoro sono al corrente dell'accaduto, hanno la possibilità di offrire sostegno alle collaboratrici e ai collaboratori nel denunciare gli atti di violenza.»



Chi è Tian Wanner?

Responsabile dell'Institut für Konfliktbewältigung und Gewaltprävention (INKOGE) (Istituto per la gestione dei conflitti e la prevenzione della violenza) di Zurigo, il 51enne assiste le imprese nella prevenzione dalle aggressioni e dalla violenza messe in atto da clienti, pazienti e ospiti. Tian Wanner ha studiato psicologia e comunicazione. A livello professionale, si occupa da oltre vent'anni di tecniche di deescalation, autoaffermazione e autoprotezione.



«Aggressioni possono causare depressione»

A colloquio con il ricercatore sulla violenza Dirk Baier.

Dirk Baier studia la violenza nel servizio pubblico da un punto di vista scientifico. Il criminologo spiega perché, proprio il personale che ricopre funzioni pubbliche, è così spesso preso di mira e quali conseguenze hanno su di lui le aggressioni subite. Inoltre, risponde alla domanda se la nostra società sta diventando sempre più aggressiva.

Signor Baier, tra il personale e i datori di lavoro del servizio pubblico si registra un sentimento diffuso secondo cui le aggressioni e gli atti di violenza nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti stiano aumentando. Qual è la sua opinione a tal riguardo dal punto di vista della ricerca?

La percezione che la situazione stia peggiorando sempre di più è diffusa ed è sicuramente giustificata. Da alcune conversazioni avute con delle assistenti e degli assistenti clienti nel settore dei trasporti pubblici, so, ad esempio, che praticamente tutti sanno di uno o due casi di aggres-

sioni, sia per esperienza propria, sia da colleghe o colleghi. Dal punto di vista della ricerca, tuttavia, devo ammettere che non sappiamo come si sia evoluta la situazione nel corso del tempo. In Svizzera non ci sono studi sistematici completi relativi alla violenza nei confronti del personale del servizio pubblico.

Uno studio condotto in Germania dimostra che un lavoratore o una lavoratrice su quattro nel settore pubblico subisce atti di violenza. Questo dato è applicabile anche alla Svizzera?

Sì, i dati dalla Germania sono di norma estendibili alla Svizzera, anche se forse li attenuerei leggermente per il nostro Paese. Tuttavia, il servizio pubblico in Germania non è del tutto paragonabile a quello svizzero, il quale comprende, ad esempio, anche i trasporti pubblici e la Posta. In Germania si fa riferimento soprattutto al settore statale e comunale, come ad esempio gli enti pubblici, le scuole e le istituzioni sociali.

Perché le collaboratrici e i collaboratori che ricoprono funzioni pubbliche vengono presi di mira così spesso da atti di aggressione e violenza?

I lavori con frequente contatto con il pubblico sono più a rischio. Chi entra quotidianamente in contatto con molte persone, si trova anche di fronte a individui in stato di ebbrezza, con disturbi psichici e dal carattere impulsivo, che presentano un maggiore potenziale di violenza. A tutto questo nel servizio pubblico spesso si aggiunge anche uno squilibrio di potere. Le controllori e i controllori di biglietti, ad esempio, possono o devono controllare i viaggiatori. Per questo motivo, anche le agenti e gli agenti di polizia spesso vengono confrontati con la violenza. Anche in Svizzera disponiamo di alcuni studi al riguardo.

Cosa dicono le statistiche della polizia?

Da uno studio condotto dall'Università di San Gallo per conto della polizia di San Gallo è emerso, ad esempio, che negli



“

Il personale del servizio pubblico deve rendersi conto che può succedere qualcosa in qualsiasi momento e ovunque. Questa consapevolezza deve essere allenata.

”

ultimi tre anni oltre l'83 per cento delle funzionarie e dei funzionari è stato oggetto di insulti, oltre il 45 per cento è stato minacciato, il 55 per cento ha subito aggressioni fisiche e quasi il 19 per cento ha subito lesioni personali.

Che effetti hanno queste esperienze sulle persone direttamente interessate?

Possono causare periodi di depressione ed esaurimento. Ma possono anche far venir voglia di dare le dimissioni. Dalla ricerca sappiamo che il rischio di conseguenze negative è particolarmente elevato quando le esperienze di violenza si verificano con frequenza. Se vengo attaccato cinque volte di seguito, molto probabilmente non riuscirò a superare la situazione così facilmente. In questo caso, non fa molta differenza se subisco violenza fisica o verbale, insulti, minacce o offese.

In generale, la nostra società sta diventando più aggressiva?

Dipende dal periodo di riferimento con cui si effettuano i confronti. In base alle statistiche sulla criminalità, la violenza è diminuita, per lo meno sul medio termine. Negli ultimi 35 anni, i delitti con esito

mortale in Svizzera sono diminuiti di due terzi. In generale, anche i casi di lesioni personali sono diminuiti da 15 anni a questa parte. Gli insulti e le molestie sessuali sono invece aumentati negli ultimi tempi. Tuttavia, a questo riguardo devo precisare che le persone tendono a considerare i comportamenti denigratori e sessualizzati più rapidamente come offensivi rispetto al passato. Inoltre, denunciano gli episodi con maggiore frequenza.

Cosa possiamo fare noi, in quanto società, per opporci maggiormente alla violenza?

Ridurre la disuguaglianza sociale, che rappresenta di per sé un fattore di rischio di violenza. Ma non solo. C'è margine di miglioramento anche nell'ambito del coraggio civile, ad esempio intervenendo quando qualcuno viene aggredito e chiamando la polizia quando la situazione si fa troppo pericolosa. Inoltre, a mio avviso, dovremmo adottare misure molto più severe contro l'alcol, che rappresenta un fattore determinante nella maggior parte delle aggressioni.

Infine, diamo un'occhiata anche ai datori di lavoro del servizio pubblico: per noi come sindacato una prospettiva fondamentale. Cosa possono fare le imprese per proteggere il loro personale ancora meglio contro gli atti di violenza e le aggressioni?

In effetti, i datori di lavoro hanno a loro disposizione diverse importanti leve, come ad esempio la raccolta sistematica di dati. Le aziende dovrebbero sapere quali collaboratrici e collaboratori in quali regioni e a quali orari sono esposti a pericoli. A questo scopo, possono essere d'aiuto dati regionalizzati forniti dalla polizia, ma anche una valutazione da parte del personale. Un'altra leva a loro disposizione è la formazione e prevenzione. Il personale del servizio pubblico deve rendersi conto, ad esempio, che può succedere qualcosa

in qualsiasi momento e ovunque. Questa consapevolezza dovrebbe essere allenata, in quanto rende le collaboratrici e i collaboratori più reattivi.

Qual è la sua opinione riguardo a misure quali l'accompagnamento a due sui treni critici delle FFS?

Le ritengo molto utili e, nel migliore dei casi, uno dei due assistenti clienti è donna. Le ricerche condotte dalla polizia dimostrano, infatti, che i team costituiti da soli uomini sono caratterizzati da un tasso di violenza più elevato. Esistono molti approcci esplicativi al riguardo, uno dei quali è l'ipotesi dell'inibizione, la soglia nell'aggre-
dire una donna è più alta rispetto a quella nell'attaccare un uomo.

Testo: Sarah Hadorn, specialista in comunicazione



Chi è Dirk Baier?

Dirk Baier (50) è professore all'Istituto di delinquenza e prevenzione della criminalità all'Università di Scienze Applicate Zürigo (ZHAW) e professore straordinario per criminologia all'Università di Zurigo. I suoi principali ambiti di ricerca sono la violenza, la prevenzione della criminalità e la criminalità giovanile. Inoltre, studia fenomeni quali l'estremismo e la cibercriminalità.

Come ottimizzare la previdenza con un prelievo scaglionato



Strutturare la propria previdenza ricorrendo al pilastro 3a è una scelta intelligente. Lo è anche pianificare in modo ottimale la riscossione del proprio capitale previdenziale. Vi mostriamo come, con un prelievo scaglionato su più anni, potete beneficiare di imposte nettamente più basse.

In Svizzera, chi provvede al proprio futuro con il pilastro 3a spesso sceglie un conto di previdenza. Ben fatto, non c'è che dire! Perché a prescindere dalla formula – classica o abbinata all'investimento – versare denaro in una soluzione previdenziale riduce allo stesso tempo il conteggio fiscale. L'importo annuo massimo versabile nel pilastro 3a (2026: 7258 CHF per quanti sono affiliati a una cassa pensioni) può essere dedotto integralmente dal reddito imponibile. In altre parole, provvedere alla previdenza con il pilastro 3a è un modo intelligente per risparmiare sulle tasse.

Ma non è l'unico! Anche la modalità con cui si riscuote il proprio avere previdenziale ha in sé un grande potenziale di risparmio in ambito fiscale, di cui molti non intuiscono nemmeno la portata. Vale quindi la pena soffermarsi a esaminare la questione più nel dettaglio.

Prelevare un capitale cospicuo in un'unica soluzione fa lievitare l'onere fiscale, effettuare un prelievo scaglionato molto meno. **Regola d'oro:** a partire da un capitale di 50'000 CHF su un conto di previdenza può valere la pena aprirne un altro.

Prelevare un capitale cospicuo in un'unica soluzione fa lievitare l'onere fiscale, effettuare un prelievo scaglionato molto meno

Chi, al momento di andare in pensione, riscuote in un'unica volta gli averi accumulati in tutti i propri conti di previdenza deve pagare la cosiddetta imposta sul capitale liquidato. L'imposizione

avviene sì separatamente da quella del reddito imponibile, ma, proprio come l'imposta sul reddito, nella maggior parte dei cantoni anche quella sul capitale liquidato è progressiva: maggiore è la somma liquidata in un medesimo anno fiscale, maggiore risulta l'onere percentuale dell'imposta sul capitale liquidato nel relativo anno di riscossione. Lo stesso principio vale anche per l'imposta federale diretta.

Prevedendo un prelievo scaglionato anziché in un'unica soluzione si può diminuire l'imposizione gravante sul capitale liquidato, con il risultato di ridurre la progressione e dover quindi saldare oneri fiscali notevolmente più contenuti.



Per saperne di più

Vorreste prendere in mano la vostra pianificazione previdenziale? In qualità di socio di transfair beneficia di uno sconto una tantum del 25% sulla pianificazione della pensione. cler.ch/transfair

Motore economico TP

Il trasporto pubblico vale ogni franco investito. transfair si impegna a fondo per garantirne il finanziamento.

Il trasporto pubblico svizzero è estremamente affidabile e puntuale, il che è importante anche dal punto di vista economico. Questo rapporto si comprende solo dopo un'attenta analisi e viene messo troppo poco in evidenza. Per transfair è chiaro: la politica deve tenere conto della rilevanza dei trasporti pubblici per l'economia. Anche per questo motivo deve garantire il finanziamento a lungo termine.

Uno studio dell'istituto di ricerca Infras dimostra che nel 2024 il valore aggiunto lordo del settore dei trasporti pubblici e di quello ferroviario ammontava a 17,4 miliardi di franchi, di cui 12,4 erano destinati alla fornitura effettiva di prestazioni TP per il trasporto di persone e merci. Il trasporto pubblico costituisce pertanto di per sé un importante settore economico. Allo stesso tempo, i suoi effetti si estendono ben oltre il settore: con la sua offerta affidabile e disponibile su tutto il territorio nazionale crea ad esempio le giuste condizioni per il turismo, la produzione e l'innovazione, contribuendo in modo determinante all'efficienza economica della Svizzera.

Dal 2027 la Confederazione sopprimerà fondi

Alla base di un funzionamento efficiente dei trasporti pubblici c'è l'infrastruttura. Il Fondo per l'infrastruttura ferroviaria (FIF) finanzia le infrastrutture ferroviarie, mentre il Fondo per le strade nazionali e il traffico d'agglomerato (FOSTRA) sostiene le infrastrutture stradali (dei TP). Questi due fondi devono presentare una copertura sufficiente. Solo in questo modo è possibile sostenere i costi legati alla crescente manutenzione, agli ampliamenti e ai progetti di digitalizzazione. Inoltre: anche il rincaro del materiale e del personale deve essere finanziato. La Confederazione sottovaluta l'evoluzione dei costi. A partire dal 2027, toglierà addirittura fondi al FIF nel quadro del suo programma di risparmio.

Costi supplementari nel traffico regionale viaggiatori

Anche per quanto riguarda l'offerta sussiste un problema di finanziamento. Per gli anni dal 2026 al 2028, la Confederazione e i Cantoni hanno previsto indennizzi troppo bassi per il traffico regionale viaggiatori. E il problema finanziario potrebbe aggravarsi ulteriormente: secondo i calcoli effettuati dall'Unione dei trasporti pubblici (UTP), nei prossimi anni, a causa dell'aumento dell'offerta, sarà necessario prevedere ogni anno un aumento dei costi compreso tra il 2,5 e il 3,5 per cento, senza contare l'inflazione e i costi in costante aumento sostenuti dalle imprese di trasporto per la tutela del personale e dei viaggiatori.

transfair prenderà posizione nel quadro di «Trasporti '45»

I nostri trasporti pubblici di alta qualità non devono essere dati per scontati, ma devono essere curati e ampliati in modo mirato. Nel giugno 2026, il Consiglio federale ha sottoposto a consultazione il progetto per l'ampliamento dell'infrastruttura di trasporto entro il 2045 («Trasporti '45»). transfair prenderà posizione in merito. Le nostre richieste: i progetti di ampliamento devono essere realizzati laddove apportano i benefici maggiori. Questo deve valere sia per il FIF che per il FOSTRA. La priorità dei fondi va data alla manutenzione. In questo ambito già oggi deve essere recuperato terreno. Anche in una futura votazione popolare sarà fondamentale garantire l'afflusso di fondi. Tenendo conto dell'importante valore aggiunto apportato dai trasporti pubblici, vale la pena impegnarsi per garantirne un adeguato finanziamento. Ogni franco investito è ben speso!

Testo: Bruno Zeller,
responsabile della categoria Trasporti pubblici



Contro i licenziamenti presso Swisscom

**Una politica del personale lungimirante anziché licenziamenti!
Perché dietro ogni posto di lavoro c'è una persona.**

Negli ultimi anni, un gran numero di collaboratrici e collaboratori è stato interessato da licenziamenti. Il fenomeno è evidente: l'evoluzione tecnologica e la pressione sui costi si stanno attuando sulle spalle del personale. transfair si oppone a questa tendenza. Ci impegniamo a favore di più investimenti nel personale e prospettive concrete per tutte le generazioni.

Le riorganizzazioni e il nearshoring fanno oramai parte della realtà di Swisscom. Solo poche settimane fa, l'impresa ha annunciato l'apertura di una nuova sede a Lisbona, che a medio termine occuperà 200 dipendenti nei settori dell'IT, dello sviluppo software e della finanza. Come conseguenza, transfair teme che questi posti di lavoro vengano soppressi in Svizzera.

Nonostante l'organico in generale sia rimasto relativamente stabile, negli ultimi anni sono state interessate da tagli al personale diverse centinaia di dipendenti, alcuni dei quali hanno trovato un nuovo lavoro all'interno dell'azienda. Molti altri, invece, hanno dovuto lasciare l'impresa contro la propria volontà.

Mantenere soprattutto i dipendenti ultra 50enni

La digitalizzazione, l'automazione e i nuovi modelli di lavoro, fortemente dettati dalla pressione sui costi, stanno trasformando il settore dell'IT. Swisscom deve adeguarsi al mercato. Tuttavia, tale responsabilità non deve essere scaricata sulle collaboratrici e sui collaboratori. transfair chiede a Swisscom e alle sue società affiliate di adottare una strategia lungimirante in materia di sviluppo del personale: formazione continua mirata, concrete opportunità di riqualificazione professionale e tempo sufficiente per acquisire nuove competenze.

Questo vale soprattutto per dipendenti di Swisscom d'età superiore ai 50 anni, che spesso si sentono sotto pressione. In una recente dichiarazione rilasciata ai media, in alcuni casi, ex collaboratrici ed ex collaboratori hanno affermato di essere stati licenziati a causa della loro età. Nonostante i dati in possesso di transfair non confermino una riduzione sistematica del personale ultra 50enne, in altri settori, in cui negli ultimi anni sono stati effettuati tagli di posti di lavoro, la percentuale di lavoratrici e lavoratori anziani è tuttavia sproporzionatamente elevata. Per questo motivo, sono particolarmente soggetti a licenziamenti. Le conseguenze implicano spesso una certa precarietà: a quell'età, infatti, è difficile rientrare nel mercato del lavoro. Per questo motivo, ogni volta che vengono tagliati impieghi, transfair si impegna con determinazione per mantenere il personale più anziano all'interno del processo lavorativo.

Spiegare tempestivamente le decisioni della direzione

La nostra richiesta è chiara: laddove i tagli di personale sono inevitabili, le imprese devono agire in modo responsabile. Ciò include anche la trasparenza. Le riorganizzazioni creano incertezze, anche nei team che rimangono. Questo incide a sua volta negativamente sul clima di lavoro e indebolisce la fiducia. Le decisioni prese dalla direzione devono pertanto essere spiegate tempestivamente e motivate in modo comprensibile. Inoltre, servono soluzioni eque per coloro che sono interessati da un licenziamento. Il piano sociale di Swisscom offre prestazioni soddisfacenti rispetto al resto del settore. Ma per transfair è chiaro che non sostituisce né le prospettive né la stima.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile della categoria ICT



Il prezzo della politica di risparmio

La politica sta effettuando tagli su tagli al personale della Confederazione. Le conseguenze sono oramai evidenti.

I tagli ai posti di lavoro, le ristrutturazioni organizzative e l'aumento del carico di lavoro, dovuti alla politica di risparmio del Consiglio federale e del Parlamento, stanno lasciando il segno nell'Amministrazione federale. transfair offre assistenza alle persone interessate e si impegna a tutti i livelli a favore di soluzioni eque.

La politica di risparmio del Consiglio federale e del Parlamento ha ripercussioni tangibili sul personale federale. I tagli al personale sono ormai all'ordine del giorno sulla scena politica. Con il pacchetto di sgravio 2027 (PS27), la situazione si è aggravata ulteriormente. Oltre al deterioramento delle condizioni di lavoro, il pacchetto prevede nuovi tagli al budget del personale negli uffici federali. A questo si aggiunge il fatto che, se vengono ridotti i budget destinati alle spese per beni e servizi, come ad esempio progetti, informatica o servizi, ciò spesso ha ripercussioni anche sull'organico.

Nel frattempo, il Parlamento ha ridotto il PS27: nel 2027 si dovranno risparmiare complessivamente solo 1,4 miliardi di franchi anziché i 2,4 inizialmente previsti, nel 2028 1,9 miliardi e nel 2029 2 miliardi anziché i 3 miliardi previsti per ciascuno dei due anni. Tuttavia, e questo è particolarmente sconcertante: le misure di risparmio che riguardano il personale federale rimangono in vigore. Nell'aprile del 2026, il Consiglio federale aveva addirittura rincarato la dose, decidendo un'ulteriore riduzione trasversale nel settore proprio e di conseguenza ancora una volta sulle spalle del personale. Nonostante a giugno avesse revocato tale taglio, dopo essere emerso che le entrate federali sarebbero state nettamente più elevate, in molti casi il danno era già compiuto.

I tagli di posti di lavoro nell'Amministrazione pubblica o presso Swisscom/cablex interessano anche te?

Rivolgiti a transfair. Ti forniremo sostegno e tuteleremo i tuoi diritti.

Il nostro consiglio: contattaci tempestivamente, se possibile prima di dare il tuo consenso, per iscritto o verbalmente, alla cessazione del tuo rapporto di lavoro.



Immagine: jvo/LID

Tagli al personale presso Agroscope e l'UDSC

Le conseguenze sono oramai evidenti. Agroscope elimina 58 posti di lavoro a tempo pieno. Nell'ambito di una riorganizzazione, l'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC) procederà all'accorpamento dei livelli regionali e locali e alla soppressione di circa 25 posizioni di quadri. Ma anche il taglio alle attività di comunicazione della Confederazione, deciso dal Parlamento nel dicembre 2025, comporterà la soppressione di oltre 60 posti di lavoro. Anche in altri uffici si sta procedendo a riduzioni di personale oppure è previsto che ciò avvenga a breve.

transfair è al fianco del personale

transfair segue questi sviluppi da vicino. Il sindacato è regolarmente in contatto con l'Ufficio federale del personale (UFPER) e con gli uffici interessati. Inoltre, sostiene i membri nelle riorganizzazioni e, in caso di tagli ai posti di lavoro, offre loro consulenza in materia di diritto del lavoro e si impegna a trovare soluzioni sostenibili. Allo stesso tempo, transfair richiama l'attenzione sulle questioni del personale federale anche a livello politico, tra l'altro nell'ambito di audizioni delle commissioni di gestione e delle commissioni delle finanze di entrambe le Camere.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile della categoria Amministrazione pubblica

Negoziazioni sul CCL Posta

La Posta mira alla stabilità, ma si trova di nuovo in fase di negoziazione per il CCL principale.

In vigore da nemmeno due anni, il contratto collettivo di lavoro (CCL) principale della Posta potrebbe già essere rinegoziato. transfair si è già preparato a questa eventualità, svolgendo un sondaggio tra le collaboratrici e i collaboratori. I risultati mostrano che sono necessari miglioramenti, soprattutto nell'ambito delle retribuzioni e della protezione della salute. transfair si impegnerà in questo senso.

Con circa 25 500 lavoratrici e lavoratori assoggettati, il CCL Posta CH rappresenta il principale contratto collettivo di lavoro del gigante giallo e uno dei più importanti della Svizzera. È in vigore da meno di due anni e su insistenza della Posta potrebbe già ben presto essere rinegoziato. Alla chiusura di redazione del «magazine», la decisione formale del Consiglio d'amministrazione della Posta era ancora in sospeso. Tuttavia, come temuto, tutto lasciava presagire che le trattative sarebbero iniziate alla fine di ottobre. transfair deplora questa decisione, soprattutto in considerazione dei tempi difficili in cui si trova la Posta attualmente. Per motivi economici o a causa della revisione delle leggi sulle poste, sono previste diverse riorganizzazioni, alcune delle quali sono già in corso. Alla luce di questo fatto, sarebbe opportuno posticipare le negoziazioni CCL di un anno. Per trovare soluzioni appropriate servono da un lato la giusta calma e dall'altro sufficienti informazioni.

I risultati del sondaggio sono la base del nuovo CCL

Anche se transfair avrebbe preferito avere più tempo a disposizione: ci siamo preparati e siamo pronti. A giugno abbiamo

svolto un sondaggio tra il personale per chiedere loro quali sono i miglioramenti che vorrebbero vedere realizzati nelle loro condizioni di lavoro. I risultati dimostrano in modo evidente che ci sono problemi da affrontare. La protezione della salute fisica e mentale, ad esempio, ha ottenuto un punteggio inferiore rispetto all'ultimo sondaggio svolto nel 2023, il cui valore è diminuito del 10 per cento. Allo stesso tempo, il 52 per cento delle persone intervistate ha affermato che negli ultimi anni il carico di lavoro è notevolmente aumentato. Gli altri temi, quali lo stipendio, il sistema salariale, la formazione continua e la conciliabilità tra vita privata e professionale, sono rimasti su un livello simile a quello del 2023. Tuttavia, i numerosi feedback e suggerimenti relativi alla retribuzione lasciano intendere che in questo ambito vi siano motivi di malcontento. In generale, il personale ha attribuito alle condizioni di lavoro presso la Posta un punteggio compreso tra 2,9 e 3,4 su un massimo di 5 punti.

I risultati del sondaggio svolto tra le collaboratrici e i collaboratori rappresentano il fulcro del nostro elenco di rivendicazioni, con il quale daremo il via alle negoziazioni CCL. L'elenco sarà sottoposto ad approvazione in occasione del Congresso di categoria che si terrà a Berna il 18 settembre.

Ricambio generazionale e digitalizzazione

Per transfair è chiaro che il CCL Posta CH deve contribuire a valorizzare il lavoro presso la Posta anche in futuro. Motivo per cui terremo conto anche delle due grandi sfide che sono il ricambio generazionale e la digitalizzazione. Questo per garantire alle collaboratrici e ai collaboratori condizioni d'impiego eque, anche nel futuro contesto lavorativo.

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



Attualità sulle nostre categorie



Scansiona il codice QR
e trova altre notizie
sulle nostre categorie



News

Salva il servizio pubblico

Firma ora la nostra petizione contro il trasferimento di posti di lavoro all'estero.

La Posta e Swisscom trasferiscono sempre più impieghi all'estero. Ciò mette a rischio i posti di lavoro in Svizzera, indebolisce il servizio pubblico e compromette la sicurezza del Paese. transfair si oppone con una petizione. Sostienici anche tu e firmala subito!

Le cifre parlano da sé: negli ultimi sette anni, Swisscom ha trasferito più di 600 posti di lavoro nei Paesi Bassi e in Lettonia. Allo stesso tempo, l'azienda ha aperto sedi in Kosovo, Polonia e Bulgaria. Presto seguirà un'ulteriore filiale a Lisbona (vedi anche pagina 14). Ma non solo Swisscom trasferisce numerosi impieghi all'estero: anche la Posta ricorre al cosiddetto offshoring. Nel 2022, 130 posti di lavoro nell'ambito dell'IT del gigante giallo sono stati trasferiti a Lisbona, la cui sede sarà ampliata entro quest'anno. A causa delle pressioni esercitate dall'opinione pubblica, la Posta ha dovuto sospendere i propri piani, almeno per il momento. Ciononostante, nella capitale portoghese potrebbero essere create varie centinaia di nuove posizioni del servizio pubblico che quindi verrebbero eliminate in Svizzera.

La Confederazione ha la responsabilità, ma solo su carta. Per aumentare la pressione su Posta e Swisscom, transfair lancia una petizione: raccoglieremo delle firme che consegneremo al Consiglio federale e al Parlamento, in quanto Swisscom è prevalentemente e la Posta interamente di proprietà della Confederazione. Quest'ultima avrebbe pertanto il potere di decidere dove le due imprese debbano insediare i propri posti di lavoro. Finora, però, si è sottratta alla propria responsabilità. Una decisione pericolosa, in quanto Swisscom e la Posta forniscono servizi di importanza sistemica per la Svizzera: dalla consegna dei pacchi alle operazioni di pagamento, fino a Internet e alla telefonia. Inoltre, Swisscom, in particolare, gestisce infrastrutture di rilevanza critica per la sicurezza, come ad esempio

servizi centrali per le autorità e le organizzazioni in settori quali la polizia e le guardie di confine.

Quando le aziende parastatali delocalizzano all'estero attività fondamentali, le conseguenze si ripercuotono su tutti noi:

- **perdita di posti di lavoro:** la manodopera specializzata rimane senza prospettive in Svizzera;
- **rischi per la qualità del servizio pubblico:** con il tempo, in Svizzera vengono a mancare conoscenze specialistiche importanti, il che indebolisce le prestazioni del servizio pubblico;
- **perdita di posti d'apprendistato:** le giovani e i giovani ottengono meno opportunità di inserimento nel mondo del lavoro;
- **spostamento altrove dell'innovazione:** le nuove conoscenze nascono sempre più spesso all'estero e non più in Svizzera;
- **indebolimento della sicurezza:** va perso il know-how sensibile necessario per gestire le infrastrutture rilevanti per i sistemi e la sicurezza e noi ci rendiamo di conseguenza dipendenti e vulnerabili.

Per questo motivo, attraverso la sua petizione transfair avanza le seguenti richieste:

- **i posti di lavoro e le attività esistenti non devono essere trasferiti all'estero** se attualmente sono situati in Svizzera e l'esternalizzazione è finalizzata principalmente alla riduzione dei costi;
- **le attività strategiche e sensibili devono essere svolte in Svizzera**, soprattutto nei settori rilevanti per il servizio pubblico, per la sicurezza dell'approvvigionamento e per quella del Paese.

Testo: Kerstin Büchel, responsabile della categoria Posta/Logistica & Marika Schaeren, responsabile della categoria ICT



Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2027

Prossimi numeri:

N. 1/2027 il 15 marzo;
con termine ultimo per gli annunci
il 29 gennaio 2027

N. 2/2027 il 13 settembre;
con termine ultimo per gli annunci
il 30 luglio 2027

Tutte le categorie

Vorsorge-Webinar der Zurich Versicherung exklusiv für transfair-Mitglieder

Dienstag, 3. November 2026

Teams-Webinar, 12.15 bis 13.15 Uhr. Zurich offeriert ein exklusives Webinar via Microsoft Teams zum Thema Vorsorge. Für Menschen im Alter von 40 bis 65 Jahren.

Hier anmelden: marco.volpeti@zurich.ch
oder QR-Code unten scannen



Jetzt anmelden

Pensionierte Bern besinnlicher Jahresschluss 2026

Dienstag, 8. Dezember 2026
Der besinnliche Jahresschluss 2026 findet wie gewohnt im Pfarrsaal St. Antonius, Bern-Bümpliz statt. 14.00 bis ca. 17.00 Uhr. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf zahlreiche Teilnehmende.

Infos: Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

Pensionierte Bern Raclette-Plausch in Bern-Bümpliz

Dienstag, 23. Februar 2027
Wir laden euch bereits jetzt zum Raclette-Plausch vom nächsten Jahr ein. Der Anlass findet von 12.00 bis ca. 16.00 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius, Bern-Bümpliz statt. Die Einladungen werden anfangs 2027 per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf viele Teilnehmende.

Infos: Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

Posta/Logistica • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rodersdorf

Montag, 5. Oktober

Treffpunkt um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Min. ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Tram Basel ab 13.31 Uhr, Rodersdorf an 14.18 Uhr.

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

transfair Branchenversammlung ICT & öffentliche Verwaltung

Freitag, 23. Oktober 2026

10 bis 16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm und Anmeldung siehe Website.

Pensioniertenvereinigung Basel Ausflug Schloss Zwingen

Montag, 2. November

Treffpunkt: um 12.40 Uhr beim Bahnhof SBB, Abfahrt 13.08 Uhr Gleis 16 nach Zwingen (an 13.33 Uhr). 13.50 Uhr Museumsbesuch, anschliessend Zvieri-Halt im Restaurant Bahnhof in Zwingen.

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

Amministrazione pubblica

Sektion Bern, öffentliche Verwaltung Besuch des Kriminalmuseums der Berner Kantonspolizei

Donnerstag, 15. Oktober

Die Führung im Kriminalmuseum bietet einen faszinierenden Einblick in historische und aktuelle Kriminalfälle im Kanton Bern und erläutert die Ermittlungs-Methoden der Polizei. Beginn um 15.00 Uhr, Dauer ca. 2 Stunden.

Infos & Anmeldung: Ursula Bürgi,
a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13

transfair Branchenversammlung ICT & öffentliche Verwaltung

Freitag, 23. Oktober 2026

10 bis 16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm und Anmeldung siehe Website.

Sektion Bern, öffentliche Verwaltung Pralinen-Workshop in der Cioccolateria nobile

Mittwoch, 18. November

Wir kreieren eine eigene Pralinenkollektion mit fünf Sorten à je vier Stück, also insgesamt 20 Pralinen. Natürlich mit zahlreichen «Versucherlis». Dauer: 16.00 bis 18.00 Uhr.

Infos & Anmeldung: Ursula Bürgi,
a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13

Trasporti pubblici

Zürich.Nordostschweiz Herbstversammlung

Samstag, 31. Oktober, 13.30 bis 18.00

Ort: Sportzentrum Lintharena.

Schriftliche Anmeldung bis 1. Oktober 2026 an: René Fleischmann,
renefleischmann@bluewin.ch,
M 079 843 10 69

Jahresversammlung Lokpersonal Samstag, 7. November 2026

Ort: Luzern, Detailprogramm und Anmeldung siehe Online-Agenda.

transfair Branchenkongress öffentlicher Verkehr 2026

Donnerstag, 12. November 2026

Kino Rex, Thun, 10.00 bis 17.00 Uhr.
Detailprogramm und Anmeldung siehe Website.



Accedi al nostro
calendario online

Informazioni relative al personale

Marguerite Bouillet lavora come collaboratrice scientifica presso transfair dal maggio del 2026. Marguerite sostituisce Olivia Stuber, che ha ricoperto tale ruolo dal 2022, lasciando un'impronta significativa nell'attività scientifica di transfair grazie alle sue competenze specialistiche e al suo impegno. transfair ringrazia Olivia per il suo prezioso impegno e dà un caloroso benvenuto a Marguerite.

Raccomandarci conviene!

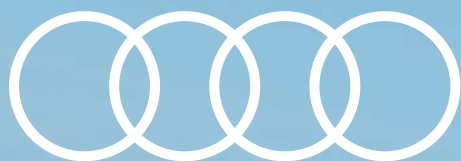
Sei convinto di transfair e anche la sua offerta è di tuo gradimento? Allora raccomanda ad altre persone il sindacato e ottieni per ogni nuova adesione un premio come ringraziamento.

**I membri reclutano
membri – un premio
di 100 franchi
per te**

Raccomanda transfair e ricevi un premio di 100 franchi

Riceverai 100 franchi per ogni persona che si iscriverà a transfair su tua raccomandazione e 50 franchi per ogni persona in formazione.





Member
Plus

Dove guidare diventa un privilegio

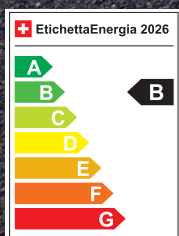
Condizioni speciali esclusive per i membri di transfair



Audi Q4 e-tron da CHF 399.-/mese

incl. vantaggio di prezzo transfair del 17,3%

Altre Offerte
speciali per i
membri di transfair



Audi Q4 SUV e-tron, 285 CV, 16,1 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. B. Prezzo normale CHF 57 400.-, meno il vantaggio prezzo per le transfair di CHF 11 920.- (composto da premio bonus CHF 1890.-, sconto aggiuntivo BEV CHF 1720.-, sconto MemberPlus CHF 6310.- e premio contrattuale CHF 2000.-), sconto totale 17,3%, prezzo di acquisto in contanti CHF 45 480.-. Tasso di interesse annuo effettivo per il leasing: 0,99%, durata: 48 mesi (10 000 km/anno), pagamento straordinario: CHF 9096.-. Rata di leasing: CHF 399.-/mese, escluso l'assicurazione RC auto obbligatoria. Modello in foto: Audi Q4 SUV e-tron, 285 CV, 16,7 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. B. Blu plasma metallizzato, inserto decorativo in legno, acero americano, beige naturale, chiave digitale, volante sportivo in pelle con doppi raggi, appiattito sotto e sopra, con multifunzione e paddle al volante, esterni S line, interni con sedili standard, combinazione pelle/similpelle beige, apertura automatica del portellone, chiave comfort senza Safelock, fari a matrice LED, tettuccio scorrevole panoramico, Cerchi Audi Sport, 5 razze, grigio opaco satinato, torniti lucidi, 8,0 | 9,0 | x 20, Tech, prezzo raccomandato non vincolante CHF 65 130.-, meno il vantaggio prezzo per le transfair di CHF 13 250.- (composto da premio bonus CHF 2140.-, sconto aggiuntivo BEV CHF 1950.-, sconto MemberPlus CHF 7160.- e premio contrattuale CHF 2000.-), sconto totale 17,3%, prezzo di acquisto in contanti CHF 51 880.-, pagamento straordinario: CHF 10 376.-. Rata di leasing: CHF 459.-/mese. L'offerta è valida per i contratti stipulati dal 1.7.-30.9.2026. Valida per tutti i veicoli importati da AMAG Import SA. Prezzi raccomandati non vincolanti dell'importatore AMAG Import SA. MemberPlus: offerta valida solo per i membri dell'associazione transfair.