

Indice



4 **Politica**

6 **Amministrazione pubblica**

8 **Posta/Logistica**

10 **Trasporti pubblici**

12 **ICT**

14 **Questioni interne**

Editoriale

Cara lettrice, Caro lettore,

In questo momento stai leggendo il rapporto di attività di transfair per il 2023. Curiosando tra le pagine, è facile accorgersi della varietà del lavoro svolto dal sindacato durante l'anno scorso. Inoltre, potrai notare che per il 2024 transfair si è prefisso di raggiungere numerosi obiettivi.

Nel frattempo, però, diamo insieme uno sguardo ai momenti salienti del 2023. Uno di questi è sicuramente il contratto collettivo di lavoro per il personale di Swisscom. Dal 1° gennaio 2024, tutti avranno diritto a più vacanze. Inoltre, saranno migliorati anche i modelli di tempo di lavoro flessibili. transfair è molto orgoglioso del risultato negoziale conseguito ed entusiasta di essere riuscito a fare la differenza per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori di Swisscom.

Nella categoria Posta/Logistica è stato soprattutto il congresso di categoria, lanciato di recente, a far parlare di sé. Il nuovo team di categoria ha messo a punto uno straordinario e interessantissimo evento, con un programma variegato e una relatrice entusiasmante che ai giochi olimpici di Parigi del 2024 lotterà per aggiudicarsi una medaglia nella disciplina del canottaggio.

Il fiore all'occhiello nella categoria Trasporti pubblici è rappresentato da FFS Cargo International che d'ora in poi offrirà due modelli volti a conciliare professione e famiglia nonché il tempo libero, proteggendo al tempo stesso la salute del personale. Grazie al modello «Durata della vita lavorativa» sarà possibile accumulare il tempo di lavoro su un conto individuale e fruirne in un secondo momento. Il modello del futuro «62 Plus», invece, permette un graduale ritiro dalla vita professionale tra i 62 e i 65 anni.

Nella categoria Amministrazione pubblica sono due i temi relativi alla cassa pensioni PUBBLICA per cui vi è motivo di rallegrarsi: da un lato, l'elezione di Anja Schuler nell'organo paritetico, dall'altro, un forte lavoro di lobbying politico, grazie al quale transfair è riuscito a fare affondare due mozioni dannose che miravano a un massiccio taglio delle rendite.

A proposito di politica: a far parlare di sé in senso positivo è stata anche la presidente di transfair Greta Gysin che, con un risultato a dir poco brillante, è stata rieletta nel Consiglio nazionale. Il sindacato non solo è orgoglioso della «sua Greta», ma anche riconoscente della stretta collaborazione. Greta è un importante sparring partner che dà voce ai membri – e per determinate questioni anche ai partner sociali di transfair.

transfair, dal canto suo, non mancherà di fare sentire la sua voce anche nel 2024: leggendo i capitoli sulle prospettive per l'anno in corso, ti accorgerai che le sfide non mancano.



Tanja Brülisauer
Direttrice di transfair





“ Insieme a transfair, rafforzamento i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e mi batto per una vera parità salariale. ”

Greta Gysin
Présidente de transfair

Politica

transfair resiste a un vento gelido

Dopo le sessioni negative sull'AVS e sulla LPP, nell'ottobre 2023 transfair ha avuto motivo di rallegrarsi per la rielezione della sua presidente Greta Gysin al Consiglio nazionale con un risultato a dir poco brillante. Nella Camera bassa continuerà pertanto a rappresentare i membri del sindacato anche in futuro. Il filo diretto è importante soprattutto anche perché il vento della politica sta soffiando più gelido che mai.

transfair continua a essere rappresentato nel Consiglio nazionale

Con un risultato a dir poco brillante, nell'ottobre 2023 i ticinesi hanno rieletto la presidente di transfair Greta Gysin al Consiglio nazionale! transfair è non solo estremamente orgoglioso della sua presidente, ma anche molto grato per questo filo diretto con la politica nazionale. La collaborazione con Greta Gysin è assolutamente fondamentale sia per transfair che per i suoi partner sociali: grazie agli interventi messi a punto congiuntamente, transfair e la sua presidente possono affrontare i problemi alla radice, porre domande critiche, dare suggerimenti importanti e cambiare le cose. Dal 2019, Greta Gysin ha presentato ben 25 interpellanze nell'interesse di transfair e dei suoi membri.

AVS e LPP sotto attacco

Nella sessione di primavera del 2023, il Parlamento ha riformato la LPP e, nel farlo, ha messo a punto le disposizioni transitorie in

maniera pessima: transfair si è mostrato particolarmente infastidito dal fatto che il Parlamento voglia versare come compensazione supplementi di rendita solo a 15 classi di età, di cui in realtà ne beneficerebbe solo la metà. Insieme a Travail.Suisse e a organizzazioni del movimento sindacale, nel marzo del 2023 transfair ha lanciato il referendum che è stato presentato il 27 di giugno 2023 con 77 932 firme. La votazione è prevista per il 2024.

Per quanto riguarda l'AVS, invece, nel 2023 c'è stato poco motivo di rallegrarsi. Nella sessione di primavera sono state respinte ben tre proposte per l'adeguamento delle rendite all'inflazione. transfair deplora le decisioni delle Camere, perché molti pensionati subiscono una notevole perdita del potere d'acquisto a causa dell'aumento dei premi delle casse malati e dei costi degli affitti.



transfair si è battuto per l'adozione di tutti e tre gli interventi, anche a favore dei suoi membri già pensionati. Il voto del 3 marzo 2024 ha tuttavia acceso un raggio di speranza. Il popolo dice un chiaro e netto sì alla 13a rendita AVS. Resta da vedere come si concretizzerà nella pratica.

Non mollare sull'uguaglianza

Lo stesso salario per lo stesso lavoro. Ciò che in teoria sembra semplice ed è sancito dalla legge, nella pratica risulta del tutto diverso e la maggioranza dell'Assemblea federale plenaria non vede assolutamente alcuna necessità d'intervento. Il Consiglio nazionale ha ad esempio respinto due mozioni di Greta Gysin a favore della parità salariale. Entrambe volevano inasprire la legge sulla parità dei sessi a tal riguardo, ad esempio attraverso tolleranza zero nei confronti della discriminazione salariale, maggiori controlli e obblighi di analisi. Nella lotta contro la persistente discriminazione salariale in Svizzera, secondo transfair queste decisioni sono molto deludenti e non rendono giustizia al problema della discriminazione salariale tra i sessi.

Visto che il Parlamento a questo riguardo non sta politicizzando nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, esiste il progetto «RESPECT8-3.CH», in cui transfair svolge un ruolo di primo piano. Le imprese a partire da 100 collaboratrici e collaboratori

sono obbligate per legge a svolgere delle analisi della parità salariale. Tuttavia, dal momento che la legge sulla parità dei sessi non prevede alcuna conseguenza in caso di inosservanza, insieme a Travail.Suisse e agli altri sindacati aderenti, transfair ha lanciato una piattaforma di whistleblowing. Dal 1° giugno 2023, le imprese che non hanno rispettato la legge possono essere segnalate online in forma anonima. Prima di essere pubblicate nella lista nera, le segnalazioni vengono verificate dal team di progetto. La pubblicazione contribuisce all'applicazione delle analisi salariali, colmando in tal modo, per lo meno in parte, una lacuna legislativa.

Una mozione di Greta Gysin, la quale chiede che i padri possano fruire del congedo di paternità previsto dalla legge anche in caso di morte del figlio, offre uno spiraglio di luce in termini di conciliabilità tra professione e famiglia. Nel 2023 il Consiglio nazionale ha approvato la mozione senza se e senza ma. E nel marzo del 2024, anche il Consiglio degli Stati ha votato a favore della concessione di un congedo di paternità di due settimane, anche se il bambino nasce morto o muore durante il parto. La Camera alta precisa che il congedo deve essere concesso anche se il bambino muore nei 14 giorni successivi alla nascita, che deve essere preso una sola volta e per intero a partire dal momento della morte alla nascita o della morte.

Prospettive

Tutelare la previdenza professionale

Nel giugno del 2023 era stato presentato il referendum contro la modifica della rispettiva legge, mentre il voto è previsto per l'autunno del 2024. transfair si sta preparando per la campagna che precede le votazioni e si impegnerà a favore della protezione della previdenza professionale.

Promuovere l'uguaglianza

L'obiettivo della «blacklist» del progetto RESPECT8-3.CH è di mostrare in modo trasparente quali sono le aziende che non rispettano la legge. A livello politico, transfair non molla e continuerà a lottare incessantemente per garantire che i datori di lavoro che non osservano le disposizioni siano chiamati a risponderne.

Tutelare il servizio pubblico

Quando si tratta del preventivo della Confederazione, le Consigliere e i Consiglieri si rivelano essere spesso e volentieri tirchi e sempre pronti a tagliare i fondi. A lasciarci le penne è per lo più il personale federale, ad esempio tramite tagli trasversali decretati dal Consiglio federale oppure la mancata compensazione del rincaro sugli stipendi. Per contro, il Parlamento e la popolazione esigono una qualità dei servizi al top. I conti così non tornano. Anche nel settore della ricerca si risparmia, con conseguenze di ampia portata sull'attrattività della Svizzera. transfair fa tutto il possibile per proteggere il servizio pubblico e vuole intervenire laddove possibile. Tra gli altri, anche i trasporti pubblici dipendono dalla benevolenza dell'Assemblea federale plenaria. Proprio e soprattutto nei settori del trasporto passeggeri e merci, servono investimenti monetari per l'ampliamento.

Inoltre, transfair segue con molta attenzione anche i negoziati con l'UE. In questo contesto, il traffico internazionale viaggiatori rappresenta una vera e propria spina nel fianco per transfair. L'UE vuole liberalizzarlo, mentre transfair difende a spada tratta il sistema esistente già collaudato e comprovato.

Altre accese discussioni si prospettano nei dibattiti delle Camere, quando saranno affrontate tre iniziative della Commissione dell'economia e dei tributi (CET) del Consiglio degli Stati, la quale vuole istituire chiare regole per le imprese federali in competizione con quelle private. Un tema che potrebbe interessare in egual misura sia Swisscom che la Posta.



“

La pressione sul personale federale è in continuo aumento. Le interpellanze parlamentari e le scarse finanze federali portano a un mix tossico che offre solo poco margine di manovra e condizioni favorevoli per sferrare attacchi. Unendo le forze, transfair è riuscito nonostante tutte le avversità a respingere le offensive nei confronti del personale federale.

”

Matthias Humbel
Responsabile categoria Amministrazione pubblica



Amministrazione pubblica

Tra alti e bassi

Pressione sui costi. Pressione in termini di rendimento. Pressione al risparmio. Pressione politica. Tutti questi temi hanno tenuto occupato transfair nel 2023 e continueranno a caratterizzare il suo operato anche nel 2024. Il lavoro dell'organo paritetico della cassa pensioni PUBBLICA e i singoli partenariati sociali con gli uffici federali lasciano tuttavia intravedere raggi di speranza.

Negoziazioni salariali deludenti

Dopo tre intense tornate negoziali, nel novembre del 2023 transfair ha dovuto rendere noto il fallimento delle trattative salariali con la Ministra delle finanze responsabile del personale, la Consigliera federale Karin Keller-Sutter, la quale non si è lasciata convincere in nessun modo a discostarsi dall'1 per cento previsto dal budget. Continua così la serie di «compensazioni incomplete del rincaro». L'Amministrazione federale non sembra essere in grado di rispettare il suo principio «un buon datore di lavoro compensa l'inflazione». Nel frattempo, negli ultimi tre anni si è già accumulato il 2 per cento di mancate compensazioni. Per il 2023, il personale federale ha lanciato un forte segnale: 8974 impiegati federali hanno rivendicato dal

proprio datore di lavoro la completa compensazione del rincaro. Anche quest'anno le collaboratrici e i collaboratori della Confederazione si faranno sentire. transfair sarà al loro fianco.

Scongiorati gli attacchi politici nei confronti di PUBBLICA

In Parlamento, dove transfair può contare in ogni momento sulla sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin e dove è stato in grado di respingere numerosi attacchi nei confronti della cassa pensioni PUBBLICA, il sindacato ha riscosso maggior successo. L'UDC ha attaccato le rendite del personale federale con ben due mozioni. Tuttavia, dopo aver ottenuto la maggioranza nel Consiglio nazionale, è stato possibile affondare con successo questi interventi nel Consiglio degli Stati, non da ultimo anche in collaborazione con altri sindacati. transfair si sente sollevato dal fatto di aver potuto impedire queste due mozioni tossiche e in tal modo scongiurare questi pesanti attacchi nei confronti delle rendite del personale federale.

transfair rimane rappresentato nell'organo paritetico anche in futuro

Inoltre, all'inizio dell'anno è stata eletta all'organo paritetico anche l'associata di lunga data ed ex collaboratrice di transfair Anja Schuler. transfair si dice molto rallegrato del risultato raggiunto.



Durante la legislatura 2023-2026 Anja rappresenterà le questioni che stanno maggiormente a cuore al personale e si concentrerà in particolare sulla questione di come una buona previdenza possa tenere conto dei modelli di lavoro e della società in evoluzione. transfair intrattiene una stretta collaborazione con Anja ed è contento di poter contare sul filo diretto con questo importante organo.

Revisione della legge sul personale federale

Il processo di revisione della legge sul personale federale è stato avviato nell'estate del 2023. Le ordinanze sul personale federale vengono sottoposte a regolari modifiche. L'ultima parola spetta sempre al Consiglio federale. In caso di revisione della stessa legge sul personale federale, le cose si fanno tuttavia un po' più complicate. In questo caso, non è il Consiglio federale ad avere l'ultima parola, bensì il Parlamento.

Di conseguenza, l'intera procedura, fino all'approvazione della nuova legge sul personale federale, è molto più lunga. transfair ha potuto partecipare alle prime discussioni con l'Ufficio federale del personale e ha adottato una chiara posizione. Anche se

in termini di contenuti, per il momento sono presenti solo pochi punti sensibili, ci sono alcuni aspetti che transfair ha criticato durante la consultazione degli uffici. Tuttavia, la fase delicata, ossia il dibattito parlamentare, deve ancora venire.

UDSC: il tempo viene per chi sa aspettare

Tutto è iniziato il 28 gennaio 2021, quando transfair – assieme a Garanto e all'APC – ha consegnato all'ex direttore dell'AFD un catalogo di rivendicazioni sulle condizioni di lavoro. Successivamente, i partner sociali hanno condotto lunghe negoziazioni e il 18 ottobre 2023 hanno siglato un pacchetto che regola i punti essenziali delle nuove condizioni di impiego a partire dal 1° gennaio 2024, inclusi numerosi miglioramenti per le collaboratrici e i collaboratori operativi dell'UDSC in termini di pianificazione degli interventi, formazione continua e salario. Tuttavia, con la sottoscrizione dei risultati negoziali il processo non è ancora terminato. Dall'inizio dell'anno, un gruppo di lavoro denominato «Salute e diversità» sta lavorando su diverse questioni ancora in sospeso. Restano tuttora aperte anche le future regolamentazioni del pensionamento.

Prospettive

Far passare con forza la legge sul personale federale alle Camere

Dopo la consultazione degli uffici nel gennaio 2024, la palla ora è nelle mani del Consiglio federale. Tuttavia, la fase più difficile deve ancora venire con il dibattito parlamentare, durante il quale è molto probabile che i partiti ostili al personale federale prendano di mira le condizioni di lavoro. transfair accompagnerà da molto vicino la fase parlamentare e interverrà, all'occorrenza, tramite la sua presidente Greta Gysin in seno al Consiglio nazionale.

Proteggere la previdenza professionale

Una bella gatta da pelare nella revisione della legge sul personale federale è la previdenza professionale. In questo ambito ci sono alcuni punti che devono essere adeguati (e ampliati). Tuttavia, non mancherà di certo una forte opposizione esercitata dai partiti borghesi. Al momento, tutte le parti interessate stanno attendendo uno studio che mette a confronto le prestazioni della cassa pensioni della Confederazione con quelle dell'economia privata. transfair attende con impazienza questo studio. Dai risultati che ne emergono dipenderanno tra l'altro le prestazioni previdenziali della Confederazione.

Accompagnare l'adeguamento del sistema salariale

A seguito di una revisione dell'evoluzione salariale avviata dalla Commissione delle finanze, la Confederazione ha iniziato a elaborare un nuovo sistema salariale. transfair ha già avuto occasione di apportare il suo contributo a questo processo ed è del parere che non sia strettamente necessario introdurre un nuovo sistema. In caso di un cambiamento, è però fondamentale che sia trasparente, comprensibile ed equo.

Futuro dei partenariati sociali

Non è solo la collaborazione con il Parlamento ad essere impegnativa. Anche le regole del partenariato sociale devono essere ridiscusse e rinegoziate di volta in volta. Recentemente nell'Amministrazione federale è stato possibile raggiungere alcuni miglioramenti, che dovrebbero portare a un coinvolgimento tempestivo di transfair nelle questioni inerenti alla politica del personale. Inoltre, la dichiarazione di intenti negoziata con la Ministra delle finanze Karin Keller-Sutter dovrebbe garantire un maggiore impegno. transfair è curioso di vedere gli sviluppi nel corso del 2024 e richiama al proprio dovere la Ministra delle Finanze.

Nel settore dei PF vengono affrontate questioni simili: per transfair la collaborazione con il Consiglio dei PF è stata frustrante già in diverse occasioni. transfair e gli altri sindacati hanno pertanto chiesto colloqui chiarificatori. L'obiettivo di transfair è anche in questo caso un migliore e più tempestivo coinvolgimento delle associazioni del personale nonché colloqui e negoziazioni più vincolanti.





“

I partenariati sociali ben funzionanti appartengono indiscutibilmente al modello di successo della Svizzera. In tempi turbolenti siamo chiamati a coltivarli per una coesistenza pacifica.

”

Kerstin Büchel
Responsabile categoria Posta/Logistica

Posta/logistica

Verso nuovi orizzonti!

Aumenti salariali e migliori condizioni di lavoro: ecco il bilancio di transfair per il 2023 della categoria Posta/Logistica. Con il CCL Recapito transfair è coinvolto in un progetto innovativo e di dimensioni colossali. Altro aspetto che dà motivo di gioire è il partenariato sociale con Planzer Pacchi.

Buoni accordi salariali in una situazione economica difficile

Al cospetto di un'inflazione relativamente alta nel 2022, durante le trattative salariali per il 2023 transfair ha concentrato la sua attenzione sulla riduzione del divario salariale presso la Posta, affinché coloro che percepiscono uno stipendio basso beneficino oltremisura rispetto alle fasce salariali più alte. transfair ha sostenuto questo approccio solidale ed è riuscito a ottenere un aumento medio degli stipendi del 2,5 per cento nonché un innalzamento del salario minimo mensile a 4'000 CHF.

Anche a distanza di un anno, la delegazione di transfair è estremamente soddisfatta del risultato: «per transfair era importante che quest'anno ne beneficiasse tutto il personale della Posta. L'attuale risultato garantisce misure salariali sostanziali generali per il 2023. In questo modo, siamo riusciti ad

ottenere aumenti sostenibili di cui le collaboratrici e i collaboratori beneficeranno anche tra qualche anno».

Anche il personale di AutoPostale godrà di un incremento salariale. Grazie a un intervento di transfair, è stato possibile far fronte all'irregolarità relativa alla classificazione degli stipendi. Da un'analisi sono infatti emerse differenze salariali incomprensibili tra i conducenti di AutoPostale esistenti nonché i nuovi assunti e le nuove assunte nel servizio di guida. Grazie all'impegno di transfair nel quadro di colloqui costruttivi con AutoPostale, a partire dal 1° gennaio 2024 vengono applicati cospicui adeguamenti degli stipendi.

Migliori condizioni di lavoro nel mercato logistico!

Nel giugno del 2023 transfair ha raggiunto insieme a 45 partner una tappa fondamentale. I maggiori datori di lavoro e le principali associazioni del mercato logistico svizzero si sono seduti al tavolo delle trattative con transfair e gli altri rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori e hanno elaborato una base comune per le condizioni di impiego nel settore del recapito. A giugno, i partner hanno trovato un'intesa su un contratto collettivo di lavoro (CCL) che definisce standard

vincolanti, i quali dovrebbero essere applicati a tutto il settore del recapito svizzero, inclusi i subappaltatori. I futuri partner sociali concordano sul fatto che il nuovo CCL Recapito debba essere dichiarato di obbligatorietà generale.

transfair è orgoglioso di partecipare a questo progetto colossale. Il presente CCL è unico nel suo genere, in quanto può migliorare da un momento all'altro la vita professionale di oltre 40 000 dipendenti, qualora il Consiglio federale lo dichiara di obbligatorietà generale. Uno dei temi cardine di transfair era l'orario normale di lavoro di 42 ore settimanali. Oltre a ciò, il sindacato ha lottato anche per garantire condizioni ottimali per il personale a tempo parziale. Infine, ma non meno importanti, anche gli stipendi minimi hanno richiesto un notevole dispendio di tempo.

Il nuovo CCL di Planzer Pacchi

All'inizio del 2023 sono iniziate le trattative sul CCL e il 4 settembre 2023 transfair ha potuto annunciarne la brillante conclusione. Dal 1° ottobre 2023, circa 450 collaboratrici e collaboratori di Planzer Pacchi beneficiano di un nuovo CCL. Tra i punti cardine del contratto collettivo figurano salari minimi più elevati, regolamentazioni sull'orario di lavoro annuale e sulla pianificazione dei giri, nonché la riduzione del tempo lavorativo settimanale da 48 ore a 44 ore per la maggior parte del personale. La riduzione sarà attuata senza perdite di salario per i dipendenti. Ne risulta un aumento di stipendio

indiretto, ossia stesso salario per meno lavoro. Grazie a questi elementi, transfair è riuscito a migliorare in maniera essenziale la conciliabilità tra professione e tempo libero per il personale. Il sindacato transfair si dice molto soddisfatto del lavoro svolto.

DMC desta preoccupazione

Nell'ottobre del 2023, la pessima notizia si è sparsa a macchia d'olio in tutta la Svizzera: DMC si trova in difficoltà finanziarie tali che 4000 persone rischiano di perdere il proprio posto di lavoro. Anche una procedura di consultazione istituita in tutta fretta, a cui transfair aveva partecipato e aveva avanzato diverse proposte, non ha potuto evitare che la distribuzione presso DMC dovesse chiudere definitivamente i battenti alla fine di giugno 2024. A seguito di questi fatti, transfair ha fatto tutto il possibile per negoziare un piano sociale equo che alleviasse per le collaboratrici e i collaboratori di DMC la drammatica perdita del posto di lavoro. Le trattative sul piano sociale si sono protratte per diverso tempo: solo nell'aprile del 2024, transfair ha potuto informare i suoi membri sulla conclusione positiva delle negoziazioni. Grazie a questa soluzione, sono previste indennità di buonuscita eque, commisurate all'età e agli anni di servizio. E grazie a tenaci trattative, transfair è riuscito a negoziare misure di accompagnamento aggiuntive volte ad aiutare il più possibile le persone interessate a trovare un nuovo posto di lavoro. Così è stato creato un apposito sito web contenente offerte di lavoro direttamente corrispondenti al profilo delle persone interessate nonché strumenti per creare un dossier di candidatura personalizzato.

Insieme a un'aspirante campionessa olimpica verso nuovi orizzonti

Il congresso di categoria svoltosi nel settembre 2023 a Ginevra è stato sotto diversi aspetti in linea con il tema dell'evento «Verso nuovi orizzonti»: da un lato è stata la prima edizione sotto la guida della nuova responsabile di categoria Kerstin Büchel. Dall'altro, anche l'ospite di spicco, Jeannine Gmelin, stava puntando gli occhi verso «nuovi orizzonti», ossia verso i Giochi olimpici di Parigi dove lotterà per una medaglia e il podio nella disciplina del canottaggio. Anche gli altri contenuti erano stati scelti in modo del tutto appropriato: un ampio spazio è stato dedicato alla discussione sull'organizzazione del CCL 2025 della Posta. I membri hanno definito i campi d'azione e le priorità e si sono accordati su una strategia di negoziazione. Anche il futuro del mercato logistico è stato un argomento molto dibattuto: la presidente di transfair e Consigliera nazionale Greta Gysin è intervenuta sul tema mediante un video messaggio, mentre altri protagonisti del settore logistico si sono rivolti ai presenti con una breve dichiarazione sul futuro del mercato della logistica. A conclusione del congresso, i delegati hanno adottato un'importantissima risoluzione dal titolo «transfair vuole un mercato postale e logistico più equo, al servizio della popolazione e dell'economia svizzera».





Prospettive

Obiettivo fisso: accordi salariali positivi

Al momento della chiusura di redazione, alla metà di aprile 2024, le negoziazioni salariali con la maggior parte dei partner sociali della categoria erano ancora in pieno svolgimento. Dato che transfair non è ancora riuscito a trovare un'intesa con il «gigante giallo», sono in sospeso anche i risultati delle altre società del gruppo, quali AutoPostale, PostFinance, Immobili e Servizi e notime. transfair sta facendo tutto il possibile per eguagliare il risultato del 2023.

Trovare un accordo sul CCL Posta 2025

Al congresso di categoria 2023, transfair ha fissato i paletti per il nuovo CCL 2025 della Posta. I partner sociali hanno avviato le trattative il 7 settembre 2023. I negoziati sono tuttora in corso. Anche dopo diverse tornate negoziali, intensi colloqui e in parte controverse discussioni, al momento della chiusura di redazione non si era ancora giunti a un risultato definitivo. transfair prospetta una conclusione a maggio 2024, mentre l'attuazione è prevista al 1° gennaio 2025.

Tenere d'occhio la politica

Negli ultimi mesi sono apparse sulla scena politica diverse mozioni e iniziative che potrebbero avere un forte impatto sul servizio universale postale come lo conosciamo oggi. transfair segue con molta attenzione le conseguenze che tutto questo potrebbe avere per la Posta e per il suo personale. Grazie al filo diretto con il Parlamento, transfair interverrà a tempo debito e si impegnerà a favore dei suoi membri e di tutto il personale della Posta.

Buone prospettive presso Presto

Le impegnative negoziazioni sul futuro del CCL di Presto sono progredite già a tal punto che transfair è fiducioso sulla possibilità di giungere ben presto a un contratto collettivo degno del proprio nome per il personale dell'impresa di recapito mattutino. Ciononostante, il contesto economico rimane difficile per il settore dell'affiliata della Posta, il che rende ancora più importante sostenere il personale in questa situazione.

Planzer Pacchi e Quickpac

È stata una sorpresa per tutti: il divieto alla Posta imposto dalla Commissione della concorrenza di rilevare Quickpac. Con Planzer Pacchi ora sarà un'altra impresa elvetica ad acquisire i servizi e il personale di Quickpac. transfair si dice rallegrato di questo sviluppo, in quanto con Planzer Pacchi è nato un nuovo e costruttivo partenariato sociale che nel 2024 sarà ulteriormente sviluppato. Inoltre, l'integrazione nel CCL dei 4000 dipendenti di Planzer Pacchi deve essere adeguatamente accompagnata.



“

Nelle imprese TP è richiesta una direzione ancora migliore. I quadri dirigenti specializzati professionalmente e socialmente competenti nonché prudenti sono fondamentali per la cultura del lavoro nonché per la sicurezza e la salute del personale.

”

Bruno Zeller
Responsabile categoria Trasporti pubblici



Trasporti pubblici

Condizioni di lavoro migliori per il personale TP

Il 2023 per transfair è stato un anno proficuo. Il sindacato è riuscito a negoziare miglioramenti significativi delle condizioni di lavoro per il personale di diverse imprese. Un fiore all'occhiello sono le misure sul mantenimento della salute delle collaboratrici e dei collaboratori e sulla migliore conciliabilità tra professione e tempo libero presso FFS Cargo International.

transfair ha condotto numerose trattative

Le negoziazioni salariali per il 2023 sono state caratterizzate ancora una volta dall'aumento dell'inflazione che, nel settore dei trasporti pubblici, è stata compensata con premi una tantum, tuttavia non in modo sostenibile. Unendo le forze, per il 2024 transfair ha inoltre contribuito a evitare tagli dannosi al preventivo della Confederazione nell'ambito delle indennità del traffico regionale viaggiatori.

Il 1° luglio 2024 entrerà in vigore il nuovo CCL di Thurbo unitamente a un nuovo sistema salariale. transfair lo considera un buon esempio per la categoria. Il sindacato è curioso di vedere come reagiranno il mercato del lavoro e le altre imprese

di trasporto nei confronti di questo sistema salariale semplice, trasparente e ben comprensibile. Il principale miglioramento consiste nella garanzia dell'evoluzione salariale nell'arco di 18 anni, mantenendo la settimana lavorativa a 40 ore.

Le collaboratrici e i collaboratori delle Ferrovie dell'Appenzello (FA) dal 1° gennaio 2024 dispongono di un nuovo contratto aziendale di lavoro (CAL). Dopo 11 tornate negoziali, transfair è riuscito a conseguire importanti miglioramenti, come ad esempio la settimana lavorativa che passa da 6 a 5 giorni. È previsto un supplemento domenicale più elevato, un nuovo sistema salariale con migliori prospettive per la maggior parte del personale, un orario di lavoro minimo garantito di 300 minuti per turno e la possibilità di acquistare una settimana di vacanze in più all'anno. transfair ha lottato sin dall'inizio per soluzioni e miglioramenti a beneficio di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori delle FA ed è stato in ogni momento disponibile a costruire ponti. Grazie ai risultati ottenuti nel CAL, le FA hanno a portata di mano uno strumento interessante per trovare nuovo personale e mantenere quello esistente. transfair si dice molto soddisfatto del risultato.

Nel 2023 non erano ancora previste negoziazioni concrete con le FFS e FFS Cargo. Tuttavia, a transfair piace giocare d'anticipo: tramite un sondaggio ha voluto scoprire dove si celano i problemi. L'inchiesta ha fatto emergere una questione sulla quale è assolutamente necessario intervenire: il tempo di lavoro. Ci sono stati vari feedback su una sua possibile riduzione, sulla struttura dei modelli di lavoro e di quelli part-time nonché sui supplementi. Per transfair è chiaro: con l'introduzione di nuovi sistemi efficienti e produttivi, nei prossimi anni le FFS saranno in grado di realizzare grandi risparmi. Per permettere al personale di partecipare a questi continui aumenti di produttività, la graduale riduzione dell'orario di lavoro potrebbe rappresentare un possibile scenario. Questa soluzione consentirebbe alle FFS anche di offrire modelli di lavoro interessanti sia al personale d'esercizio che a quello amministrativo e migliorare il riposo e pertanto la sicurezza delle collaboratrici e dei collaboratori.

Per quanto riguarda FFS Cargo International, transfair si rallegra di un successo speciale: con la «durata della vita lavorativa» e il modello per il futuro «62 Plus», dal 1° gennaio 2024 sono disponibili due modelli che promuovono la conciliabilità tra professione e famiglia e contribuiscono al mantenimento della salute del personale. La prima opzione consente alle collaboratrici e ai collaboratori di accumulare a titolo facoltativo diversi elementi di risparmio su un conto di tempo di lavoro individuale, i quali successivamente potranno essere utilizzati per scopi personali, come congedo consecutivo retribuito o riduzione individuale del tempo di lavoro (anche prima del pensionamento). Il secondo modello permette un graduale ritiro dalla vita professionale tra i 62 e i 65 anni. Al più tardi sei mesi dopo il compimento dei 61 anni, le collaboratrici e i collaboratori possono optare per la variante che più gli si addice. Per transfair entrambe le varianti sono una vera e propria conquista e il fiore all'occhiello del 2023!

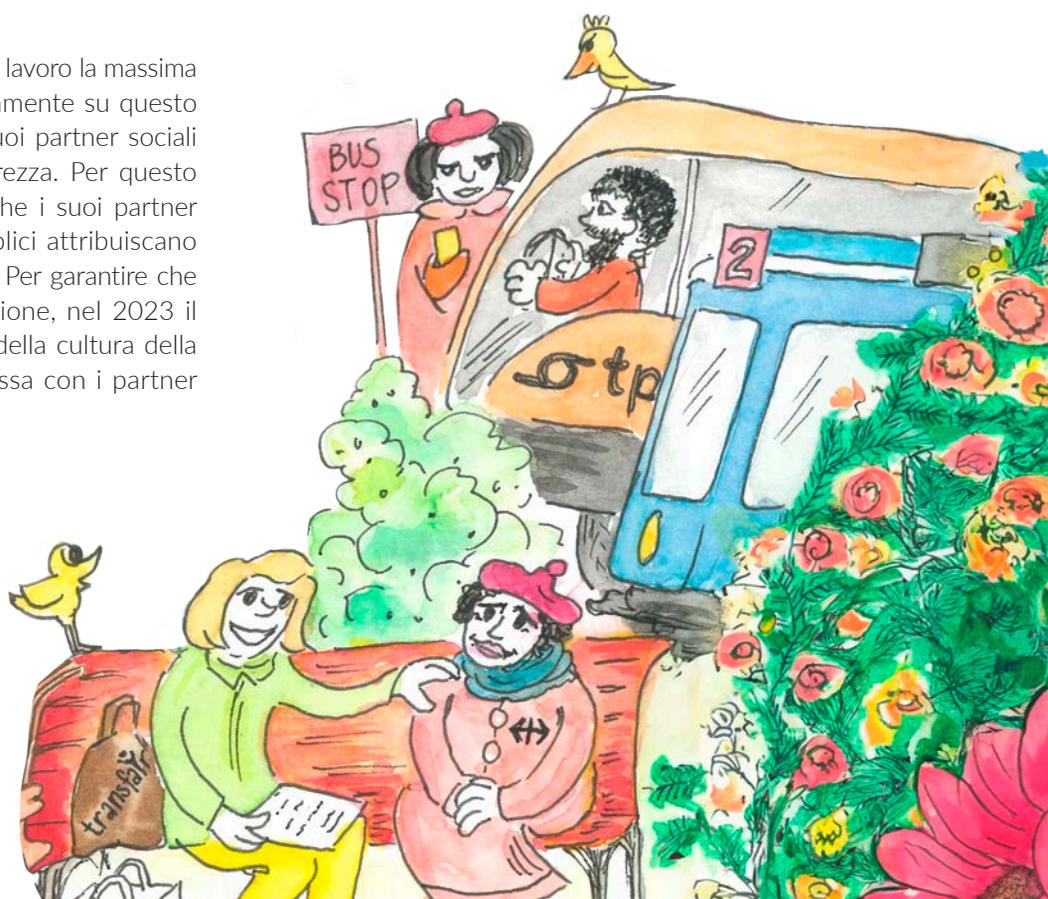
Rafforzare la sicurezza nei TP

transfair attribuisce alla sicurezza sul posto di lavoro la massima priorità. Dal 2022 il sindacato lavora attivamente su questo argomento e ha chiesto a più riprese ai suoi partner sociali di instaurare una solida cultura della sicurezza. Per questo motivo, transfair apprezza molto il fatto che i suoi partner sociali attivi nel settore dei trasporti pubblici attribuiscono grande importanza alla sicurezza sul lavoro. Per garantire che essa rimanga sempre al centro dell'attenzione, nel 2023 il sindacato ha elaborato una propria Carta della cultura della sicurezza che viene periodicamente discussa con i partner sociali.

transfair rivendica tra le altre cose una cultura dell'errore vissuta, una pianificazione del lavoro che offra sufficienti riserve di tempo in tutte le fasi lavorative, e una comunicazione semplice e comprensibile delle informazioni concernenti la sicurezza. Le collaboratrici e i collaboratori devono essere formati regolarmente e in modo adeguato in termini di sicurezza, utilizzare un sistema di segnalazione affidabile e poter interrompere immediatamente il lavoro in situazioni di pericolo.

Focus sulla salute del personale

Nel 2023 è stato il tema del congresso di categoria: il mantenimento della salute del personale nei trasporti pubblici! transfair ha approvato una risoluzione che prevede diverse rivendicazioni, tra l'altro anche per via dei numerosi giorni di assenza delle collaboratrici e dei collaboratori delle imprese TP. transfair ha studiato diversi approcci nell'ambito di questa questione di ampio respiro: dal rafforzamento della prevenzione a quello dell'identificazione di problemi fino all'appello ai politici affinché la Confederazione e i Cantoni mettano a disposizione delle imprese di trasporto risorse finanziarie a sufficienza, non solo per poter adempiere ai loro compiti principali, ma anche impiegare sufficiente personale. Senza personale a sufficienza e in buona salute, infatti, i trasporti pubblici rimangono fermi, come lo dimostrano i primi tagli dell'offerta nel traffico regionale e urbano.





Prospettive

Concludere le diverse trattative con successo

Il lavoro negoziale prosegue anche nel 2024: nel caso dei TPG (Transports publics genevois), l'obiettivo prioritario di transfair è quello di ottenere i necessari miglioramenti nel quadro delle trattative e di fare meno uso di forme di pressione quali la minaccia di entrare in sciopero. Anche le negoziazioni attualmente in corso con i TPF (Transports publics fribourgeois), dove è richiesta calma e perseveranza, sono essenziali. transfair si aspetta un nuovo CCL entro la fine del 2024, il quale potrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2025. Presso Thurbo, il 1° luglio 2024 troverà applicazione il nuovo sistema retributivo durante le prime negoziazioni salariali. Nel caso della Südostbahn si tratterà di negoziare per il personale conducente una regolamentazione delle pause vantaggiosa. Nel 2024, dopo 10 anni si prevede di rivedere con VBZ e AutoPostale il CCL quadro del Canton Zurigo. Da non dimenticare, infine, il CCL delle FFS e di FFS Cargo. transfair è pronto per l'eventuale negoziazione del CCL e delle regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro. Tuttavia, le trattative non dovrebbero svolgersi prima del terzo o quarto trimestre.

Stabilire una cultura della sicurezza e un dialogo sulla salute nei trasporti pubblici

Anche nel 2024 transfair continuerà a concentrarsi sulla cultura della sicurezza e sul mantenimento della salute del personale nelle imprese TP. Affinché questi temi figurino regolarmente nell'ordine del giorno, transfair vuole instaurare un dialogo sulla cultura della sicurezza e sulla salute con i suoi partner sociali. Che si tratti del gran numero di giorni di assenza, dell'aumento della violenza o di aggressioni da parte di determinati passeggeri nei confronti del personale TP, presso transfair questi casi fanno suonare tutti i campanelli d'allarme. Il sostegno da parte dei quadri dirigenti manca tuttora. La protezione del personale deve essere ulteriormente rafforzata attraverso dispositivi di sicurezza supplementari. Inoltre, transfair chiede che i quadri dirigenti ottengano una formazione migliore e che conoscano ancora meglio la «Procedura in caso di reati perseguibili d'ufficio»: sono loro infatti che devono stare al fianco delle collaboratrici e dei collaboratori aggrediti o molestati!

Preparare il terreno a livello politico per i trasporti pubblici

Tra i temi che accompagnano transfair quotidianamente non vi sono solo quelli inerenti al partenariato sociale. Anche in ambito politico, transfair è presente e si concentra soprattutto su tre aspetti. Il primo è la legge sulle ferrovie: è importante per lo sviluppo finanziario delle FFS e occorre giungere a una conclusione positiva a favore delle FFS. Il secondo è l'intero dossier sull'UE, in cui molto probabilmente la liberalizzazione del traffico internazionale viaggiatori finirà sul tavolo delle trattative. Dal punto di vista di transfair ciò deve essere assolutamente evitato: l'attuale modello di cooperazione che le FFS intrattengono con gli operatori ferroviari stranieri è collaudato e protegge allo stesso tempo la stabilità del sistema TP ed impedisce in particolare che le condizioni di lavoro del personale TP si inaspriscano. Il terzo e ultimo aspetto concerne il futuro traffico merci. In questo caso, transfair esorta la politica a preparare il terreno in modo tale da permettere che il trasferimento dalla strada alla rotaia possa diventare un modello di successo anche nel traffico interno, d'importazione ed esportazione.

Focus sulla leadership

Una buona gestione rappresenta una delle parti integranti cardine della soddisfazione del personale. I quadri dirigenti competenti ispirano le loro collaboratrici e i loro collaboratori e li motivano a dare il meglio di sé, il che va a vantaggio sia del personale che dell'impresa. La leadership contribuisce inoltre a un clima di lavoro positivo, il che va anche a beneficio dell'attrattività del datore di lavoro. Al congresso di categoria 2024, transfair intende scoprire cosa fa di una persona un buon quadro dirigente, cosa è una cattiva gestione e cosa si aspettano e chiedono le future impiegate e i futuri impiegati dei TP dai loro datori.





La pressione sulle collaboratrici e sui collaboratori dei nostri partner sociali sta aumentando a causa della carenza di manodopera specializzata. A questa si aggiunge quella sui costi. Fattori che nel 2023 hanno tenuto estremamente occupato transfair. Purtroppo, la fine di questa sfortunata spirale verso il basso non può ancora essere intravista, ma transfair non si arrende e anche nel 2024 continuerà a lottare per contrastare l'infelice tendenza negativa.

Marika Schaeren
Responsabile categoria ICT



ICT

Un anno (elettorale) di successo nella categoria ICT

Nonostante l'estrema pressione sui costi percepita nel settore e la carenza di personale specializzato che gravano sul personale, nel 2023 transfair ha avuto vari motivi per essere soddisfatto, uno tra cui è la stipulazione del nuovo CCL di Swisscom. Un altro motivo sono gli ottimi risultati conseguiti alle elezioni dei rappresentanti del personale presso Swisscom e cablex.

Più tempo – più qualità di vita con il nuovo CCL di Swisscom

Se si considera anche il tempo di preparazione, nel periodo tra novembre del 2021 e gennaio del 2024 transfair ha investito complessivamente più di 26 mesi per modernizzare il nuovo CCL di Swisscom. Già in occasione del congresso di categoria del 2021, il sindacato aveva gettato le basi per disposizioni moderne e attrattive che definiscono le condizioni di lavoro di circa 10'000 collaboratrici e collaboratori di Swisscom. Poi, nel maggio 2022, sono iniziate le negoziazioni con tutti i partner sociali. Ed esattamente un anno dopo, transfair ha potuto rendere nota la notizia che tutti aspettavano: il nuovo CCL di Swisscom è stato firmato e condotto in porto!

Anche poco meno di 8 mesi dopo, transfair si dice molto soddisfatto del CCL: si tratta di un pacchetto complessivo equilibrato che porta con sé miglioramenti in diversi ambiti. Per il sindacato era fondamentale che ogni singola persona potesse beneficiare di un netto miglioramento e questo obiettivo è stato ampiamente raggiunto: soprattutto con l'aumento dei giorni di vacanza, transfair è riuscito a fare una differenza tangibile per tutti. Il sindacato è orgoglioso che si sia tenuto conto anche delle diverse richieste avanzate dai suoi membri nelle nuove condizioni di lavoro. Il nuovo CCL è entrato in vigore il 1° gennaio 2024 e comprende tra l'altro i seguenti vantaggi:

- almeno 1 giorno di vacanze in più per tutti e fino a 3 giorni per determinate fasce d'età;
- regole chiare e vincolanti per il telelavoro;
- migliori condizioni di lavoro part-time;
- 20 settimane di congedo di maternità (+ 2 settimane);
- 4 settimane di congedo di paternità (+ 1 settimana);
- 4 settimane di congedo di adozione (+ 2 settimane);
- NOVITÀ 24 settimane di congedo parentale (se entrambi i genitori lavorano presso Swisscom);

- NOVITÀ 4 settimane di congedo per la nascita di un figlio per coppie dello stesso sesso;
- 10 giorni di accredito per l'assistenza di familiari ammalati (+ 8 giorni)
- salario minimo di 54 600 CHF (+ 2600 CHF);
- 290CHF al mese di assegni di formazione (+ 40 CHF al mese).

Tuttavia, una punta di amarezza rimane: per il momento non è stato possibile raggiungere l'ulteriore flessibilizzazione o addirittura la riduzione dell'orario di lavoro settimanale regolamentare, ma transfair continuerà a tenere questo obiettivo «nel mirino».

Successo all'elezione dei rappresentanti del personale

Grazie a una tattica ingegnosa, transfair è stato in grado di raggiungere un ulteriore traguardo annuale: mantenere quelli esistenti e conquistare ulteriori seggi in seno alla rappresentanza del personale (RP) di Swisscom e cablex. Una buona preparazione, eccellenti candidate e candidati e una campagna pubblicitaria ben congegnata, che ha saputo mobilitare il personale di Swisscom a votare, hanno permesso a transfair di mantenere tutti i seggi esistenti e addirittura di aggiudicarsene uno nuovo. Un grande successo quindi, non da ultimo anche grazie alla RP che per transfair rappresenta un importante anello di congiunzione. La stretta collaborazione con questo organo fondamentale permette infatti a transfair di venire a sapere già in anticipo delle potenziali aree problematiche e, nel quadro del regolare scambio con Swisscom, di intervenire tempestivamente alla risoluzione dei problemi. transfair desidera cogliere l'occasione per ringraziare tutti coloro che si sono resi disponibili a collaborare e che hanno contribuito a questo grande successo:

- Arno Balzer (regione Grigioni)
- Muradija Dzinovic (BC Berna B2C)
- Danilo Ravelli (cablex)
- Brigitta Rudolf (regione SG/AI/AR/SH/TG/GL)
- Céline Wüst (BC Berna B2B)
- Dieter Kapfer (BC Zurigo B2B)
- Marcel Probst (BC Zurigo B2B)
- André Indergand (BC Berna INI)
- Antonino Simone (regione Vallese)
- Filipe Lanzana (BC GE/NE/JU/VD/FR)
- Gianna di Lizia (regione Ticino)
- Alberto Cengia (regione Ticino)
- Angela Denzler (BC Berna INI)

cablex: stabilità grazie alla proroga del CCL

Nel maggio del 2023, i partner sociali hanno avviato le negoziazioni concernenti il nuovo CCL. Dopo quattro intense tornate negoziali, in cui le posizioni di tutte le parti coinvolte si sono rivelate troppo divergenti, i partner sociali hanno deciso di prorogare il CCL di un ulteriore anno, ossia fino al 31 dicembre 2024.

Per transfair questi passi intermedi e la proroga erano necessari per poter elaborare un CCL al passo con i tempi nel 2024. cablex si trova in un contesto di mercato pieno di sfide, non sempre facili da affrontare, nemmeno per il personale di cablex. In questa

situazione, la proroga del CCL esistente dà al personale una certa stabilità. Di conseguenza, era l'unico passo giusto da fare per transfair. A partire dal 1° gennaio 2024 sono entrati in vigore i seguenti miglioramenti:

- aumento da CHF 8,30 a 9 CHF all'ora del supplemento per il lavoro notturno regolare, più indennità vacanze;
- aumento dal 75 al 100 per cento del supplemento per il lavoro domenicale irregolare;
- aumento da 2 a 3 giorni delle assenze pagate in caso di matrimonio;
- aumento del salario minimo a 56 420 CHF.

Evento di categoria: attraverso il tempo e lo spazio

La prima edizione dell'evento della categoria ICT sotto la nuova responsabile è stato un vero e proprio successo. L'incontro svoltosi nel dicembre del 2023 è stato preceduto dal passaggio di testimone dall'ex responsabile della categoria Robert Métrailler alla «nuova» Marika Schaeren nel marzo 2023. Il passaggio sembra essere più che riuscito, come lo dimostrano non solo un evento di categoria interessante, vario e ben frequentato, ma anche un convincente risultato alle elezioni dei rappresentanti del personale di Swisscom e cablex. Sostenuta dal proprio team, Marika Schaeren tiene saldamente in mano le redini della categoria ICT e con il suo modo aperto e orientato al dialogo caratterizza in modo positivo il partenariato sociale.





Prospettive

Riavviare le trattative con cablex sul CCL

Passando in rassegna l'operato della categoria, transfair aveva già avuto modo di accennare che la proroga del CCL 2023 è stato un importante passo per dare stabilità a una situazione tesa. Il 2024 è risultato essere definitivamente l'anno giusto per affrontare le cose in sospeso e per avviare i negoziati per un nuovo e più vantaggioso CCL. I partner sociali dovrebbero iniziare a riprendere le trattative sul CCL nel maggio del 2024. L'obiettivo è di attuare un nuovo contratto collettivo a partire dal 1° gennaio 2025. transfair farà tutto il possibile per raggiungere questo obiettivo e per apportare miglioramenti, soprattutto nell'ambito della conciliabilità tra professione e tempo libero.

Rinnovo del CCL di localsearch

L'attuale CCL di localsearch è in vigore dal gennaio 2021. È giunto dunque il momento di rivedere il contratto e offrire al personale di localsearch condizioni di lavoro più vantaggiose. Anche in questo caso, il traguardo di transfair è chiaro: migliore conciliabilità tra professione e tempo libero, un modello di pensionamento parziale simile a quello previsto dal CCL di Swisscom e più vacanze per tutti. Le negoziazioni inizieranno nel maggio del 2024. L'obiettivo dichiarato di transfair è di far entrare in vigore il nuovo CCL il 1° gennaio 2025.

Proseguire le negoziazioni sul CCL di IT-Services

Le diverse società affiliate di Swisscom nel settore dell'IT dovrebbero essere riunite sotto un unico contratto collettivo di lavoro comune e indipendente denominato CCL Swisscom IT-Services. Le prime negoziazioni hanno avuto luogo nel 2023 e proseguiranno nel 2024. Le società affiliate sono molto diverse tra loro in termini di dimensioni, compiti, ubicazione e maturità. Con il CCL, lo scopo è tuttavia di creare un regolamento comune basato sul CCL di Swisscom. L'obiettivo dei partner sociali è di fare entrare in vigore questo nuovo CCL il 1° gennaio 2026. Le trattative dovrebbero proseguire al più tardi nella seconda metà del 2024. transfair si concentra anche in questo caso sulla definizione di condizioni di lavoro eque e al passo con i tempi per ogni singola persona.

Nuovi modelli di tempo di lavoro per Swisscom

transfair è orgoglioso del nuovo CCL per il personale di Swisscom. Tuttavia, come già menzionato passando in rassegna l'operato della categoria, ci sono ancora questioni che vanno obbligatoriamente affrontate, tra cui la riduzione del tempo di lavoro settimanale, se possibile la settimana di 4 giorni e una diversa forma di flessibilizzazione dell'orario di lavoro. transfair vorrebbe affrontare questi temi nel quadro del partenariato sociale e attuare progetti pilota al di fuori dello spettro del CCL.





**Per la terza volta
consecutiva:
transfair cresce
e guarda con fiducia
al futuro**



Tanja Brülisauer
Direttrice di transfair

Questioni interne

transfair in ascesa

Dopo la scomparsa del suo co-presidente Thomas Ammann nel 2022, per transfair nel 2023 si sono aperti numerosi spiragli di luce. Tra questi figurano in particolare la sua nuova veste grafica e l'aumento del numero degli iscritti: l'impegno di transfair è stato ampiamente ripagato dai buoni risultati negoziali e dalla stabilità dell'effettivo dei membri.

Persiste la tendenza al rialzo del numero dei membri

transfair registra già per il terzo anno consecutivo un aumento del numero degli iscritti. Questo, nonostante il sindacato operi tuttora in un ambiente ostile che da anni lotta contro un'enorme perdita di associati. Molti esperti già da tempo sostengono che il lavoro sindacale sia superfluo e destinato a morire. La tendenza al rialzo dimostra però tutto il contrario! transfair prende sul serio il suo lavoro e ottiene anno dopo anno concreti miglioramenti in termini di salario, condizioni di lavoro e partecipazione del personale. Vantaggi molto apprezzati che tornano utili a tutti.

transfair in una veste tutta nuova

transfair ha gettato le basi del restyling nel 2022 con il completo rilancio del suo sito web. Dall'inizio del 2023, anche il magazine e il profilo si presentano in una veste completamente rinnovata e rielaborata. transfair ha modernizzato anche tutti gli altri mezzi di comunicazione: dalla sua presenza nei social media agli elementi relativi alle campagne fino alle cartoline postali. Il nuovo modo di presentarsi è armonioso, d'impatto e aiuta transfair non solo a consolidare il suo marchio, ma anche a riaffermare le sue azioni con parole e immagini.



Prospettive

Rafforzare il lavoro delle campagne

Le lettrici e i lettori più attenti se ne saranno già accorti nelle pagine dedicate alle categorie: transfair sta negoziando con diversi partner sociali nuove condizioni di lavoro. Il sindacato prevede l'entrata in vigore di cinque nuovi contratti a partire dal 1° gennaio 2025. Per sfruttare i rispettivi miglioramenti come base per l'acquisizione di nuovi membri, il sindacato nel 2024 ha sviluppato un nuovo modello per le campagne. La fase sperimentale si è conclusa con successo con la prima campagna sul CCL di Swisscom alla fine del 2023 / all'inizio del 2024. transfair è curioso di vedere l'impatto che avrà sul numero dei membri.

Aumentare la visibilità di transfair

Grazie al nuovo corporate design, transfair ha gettato le basi per un importante obiettivo nel 2024: aumentare la propria visibilità a tutti i livelli. Obiettivo che deve essere raggiunto da un lato attraverso campagne pianificate con intelligenza e dall'altro tramite una presenza più orientata ai gruppi target, soprattutto nel mondo dei social media.



Impressum

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

Concezione: Lea Lüthy e Gaby Möhl.

Testo e redazione: Aline Leitner

Immagini: Barbara Hess

Traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch.

Tipografia: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.

