

MAGAZINE

N° 3
GIUGNO
2021

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



transfair alla conquista dell'uguaglianza

PARITÀ SALARIALE NEL 21° SECOLO

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

Parità salariale,
un cammino tortuoso



05

TRASPORTI PUBBLICI

Spiegazioni sul nuovo sistema
salariale FFS



06

COMUNICAZIONE

Consigli utili per
il prepensionamento



10

POSTA/LOGISTICA

La Posta di domani -
armonizzazione o riduzione
degli stipendi?



13

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Forte rappresentanza di
transfair nella Commissione della
Cassa di PUBLICA



14

transfair

Notizie interessanti **16**
 Agenda **18**
 In conclusione:
 «Contro la discriminazione
 salariale si può agire!» **19**

TRASPORTI PUBBLICI

Walo Camenzind si esprime sul nuovo
 sistema salariale delle FFS **07**
 Mobilità multimodale: rischi per i TP **08**

COMMUNICAZIONE

Le riunioni di partecipazione
 di Swisscom **09**
 Addio a Marco Leonelli **09**
 Prepensionamento: intervista a
 Olivier Hählen **11**

POSTA/LOGISTICA

Elezioni cassa pensioni Posta **12**
 Congresso di categoria Posta/Logistica **12**

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Prisca Grossenbacher-Frei racconta del
 periodo trascorso presso PUBLICA **15**

Immagine di copertina
 © transfair | Gaby Möhl

EDITORIALE



LEA LÜTHY
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

CARA LETTRICE CARO LETTORE

Nonostante il 2021 sia l'anno in cui l'uguaglianza sancita per legge in Svizzera celebra il suo 40° compleanno, dobbiamo essere prudenti nel cantare vittoria. Stando all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, le donne guadagnano in media tuttora il 20 per cento in meno rispetto agli uomini.

Su una cosa non ci sono dubbi: in generale, i partner sociali attribuiscono alla parità salariale un'elevata priorità. E quando nelle negoziazioni salariali e CCL o in caso di elaborazione di sistemi salariali equi e comprensibili transfair riesce a raggiungere risultati positivi, questi vanno anche a vantaggio delle donne. Ma non basta! Affinché anche le imprese estranee al settore seguano l'esempio e paghino a entrambi i sessi stipendi equi, un anno fa transfair ha co-fondato la piattaforma RESPECT8-3.ch. transfair stila un bilancio intermedio di questo interessante progetto.

Al centro dell'attenzione vi sono anche gli stipendi delle FFS che, in collaborazione con i sindacati, hanno elaborato un nuovo sistema salariale più equilibrato e notevolmente più attrattivo per combattere la penuria di specialisti.

Un altro risultato rallegrante è il successo conseguito durante le elezioni della Commissione della Cassa dell'istituto di previdenza federale PUBBLICA, in cui il sindacato è illustremente rappresentato. E anche presso Swisscom si parla molto di pensionamento. transfair ti fornisce consigli utili su tutto quello che riguarda il tuo futuro, in modo competente e personale.

Anche presso la Posta ci sono novità degne di nota: l'enorme progetto «La Posta di domani» inizia pian piano a prendere forma. transfair accompagna l'attuazione della nuova strategia del gigante giallo come è abituato a farlo in tutti i progetti dei suoi partner sociali: in modo critico e costruttivo.

EQUITÀ

**OBIETTIVO:
PARITÀ
SALARIALE**

TESTO: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



transfair È DEL PARERE CHE LA PARITÀ SALARIALE IN SVIZZERA DEBBA ESSERE PROMOSSA PIÙ RAPIDAMENTE E INTENSAMENTE.

La parità salariale è sancita da 40 anni dalla Costituzione federale. Tuttavia, la realtà è ben diversa: la discriminazione salariale è all'ordine del giorno. Per contrastarla, dal 1° luglio 2020 le imprese con più di 100 occupati sono obbligate per legge a svolgere un'analisi della parità salariale. transfair osserva la situazione con occhio vigile.

Parità salariale, un cammino tortuoso

Cinquanta anni fa, arrivò il diritto di voto per le donne in Svizzera. Una pietra miliare nella costante lotta a favore della parità salariale che ancora oggi è tutt'altro che terminata: nel 1976, nelle tabelle salariali delle imprese la categoria «donne» figurava ancora separatamente. Questo fa riflettere e rende evidente la discriminazione salariale che regnava allora. A livello legale, nel 1981 giunse poi, per lo meno su carta, un segnale positivo per promuovere la parità salariale. La popolazione svizzera votò per introdurre nella Costituzione un importante articolo che sancisce il «diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Si tratta dell'articolo 8, capoverso 3. A causa dell'assenza di progressi significativi, le donne scesero in piazza e il 14 giugno 1991 entrarono in sciopero. Nel 1996 entrò in vigore la legge sulla parità dei sessi (LPar).

Nonostante siano migliorate molte cose, il bilancio è insoddisfacente: nel 2018 le differenze salariali ammontavano ancora al 19 per cento, di cui il 45 per cento senza motivi oggettivi. Di conseguenza erano discriminatorie. Anche lo sciopero delle donne del 14 giugno 2019 dimostra che la discriminazione salariale non è ancora stata debellata.

Revisione della LPar e analisi obbligatoria

Il Parlamento ha deciso di compiere un ulteriore passo verso la parità salariale e ha rivisto la LPar, la cui revisione è entrata in vigore il 1° luglio 2020. A partire da questa data, le imprese svizzere con più di 100 impiegati devono:

1. svolgere un'analisi della parità salariale (termine: fine giugno 2021);
2. fare verificare questa analisi da un organo indipendente (termine: fine giugno 2022);
3. informare i collaboratori e gli azionisti sul risultato dell'analisi (termine: fine giugno 2023).

Nonostante questo obbligo sia sancito dalla legge, il Parlamento non ha previsto alcun controllo. Per transfair e i sindacati di Travail.Suisse questo è controproducente.

Con RESPECT8-3.ch contro la discriminazione salariale

Ecco perché transfair, Travail.Suisse e le altre associazioni affiliate alla federazione sindacale hanno lanciato la piattaforma RESPECT8-3.ch. Le cifre 8 e 3 fanno riferimento all'articolo della Costituzione federale che sancisce la parità salariale. La piattaforma promuove quest'ultima e mette in evidenza le imprese che si comportano in modo esemplare. Dal 1° luglio 2020, i datori di lavoro con più di 50 impiegati, che nell'ambito della parità salariale occupano un ruolo di precursori, possono figurare nella lista bianca di RESPECT8-3.ch. Queste aziende fungono da esempio, dimostrano di rispettare le nuove regole e di conseguenza di contribuire a ridurre la discriminazione salariale nel mondo del lavoro.

I partner sociali di transfair sulla lista bianca

transfair è orgoglioso: i suoi partner sociali danno il buon esempio, prendono sul serio la parità salariale e la verificano regolarmente. Gran parte di loro partecipa già ora al progetto RESPECT8-3.ch e figura nella lista bianca. Tra questi vi sono la Posta, le FFS e FFS Cargo, Swisscom e l'Amministrazione federale. Grazie all'integrazione in questa lista, le imprese non solo diventano più attrattive, ma dimostrano anche di attribuire importanza ad aspetti quali la parità salariale e condizioni di lavoro vantaggiose. transfair invita tutti i partner sociali a registrarsi su questa piattaforma per dimostrare che ogni singola azienda può contribuire a promuovere la parità salariale.

Il cammino è ancora lungo

transfair è consapevole del fatto che il cammino per eliminare la discriminazione salariale è ancora lungo. Soprattutto nel settore privato, la differenza remunerativa può ammontare a più di 1000 franchi al mese. In tutti i suoi ambiti di attività, il sindacato si impegna quotidianamente per la parità di trattamento e contro qualsiasi forma di discriminazione dovuta al genere.

VUOI SAPERE QUALI ALTRE IMPRESE SONO SULLA LISTA BIANCA? SCANSIONA ORA IL CODICE QR



SISTEMA

SVILUPPO DEL SISTEMA SALARIALE FFS

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

Le FFS e i sindacati avevano concordato l'ulteriore sviluppo del sistema salariale. Le parti si erano accordate su una nuova sistematica e su relativi parametri di riferimento. Il nuovo sistema salariale entrerà in vigore il 1° giugno 2022 e si applicherà ai collaboratori sottoposti al CCL di FFS SA. Le prime misure salariali sulla base del nuovo sistema saranno messe in atto nel maggio del 2023.

transfair è soddisfatto del risultato complessivo raggiunto. Il sindacato è riuscito a negoziare un sistema salariale che tiene debitamente conto dell'aumento d'esperienza, delle prestazioni e della condotta. Per il personale di locomotiva B della divisione Viaggiatori (evoluzione salariale rapida) e per il personale dirigente e i quadri specializzati (innalzamento delle fasce salariali a partire dal livello di esigenze I) saranno introdotti miglioramenti dovuti alla carenza di specialisti. Tutte le categorie di personale beneficeranno di aumenti salariali interamente o parzialmente garantiti. A causa della difficile situazione finanziaria delle FFS, non verrà attuata la rapida evoluzione salariale richiesta da transfair per tutte le categorie di personale. Tuttavia, le FFS si assumeranno l'aumentato fabbisogno finanziario per il modello di prepensionamento «Valida». Qui di seguito sono riportate le principali modifiche.

Evoluzione salariale

L'innalzamento dello stipendio in futuro si baserà su una «linea ideale», che va dal valore di base al massimo salariale. Anche in caso di nuove assunzioni, gli stipendi si trovano all'interno dell'area di controllo e nel corso degli anni si avvicinano sempre più alla linea ideale. La relazione diretta tra la



valutazione del personale (lettere A - E) e l'evoluzione salariale sarà eliminata. D'ora in poi è previsto un dialogo con i collaboratori sotto forma di colloqui individuali nonché un colloquio salariale annuale tra i superiori e i collaboratori. Ai dipendenti deve essere mostrata in maniera trasparente la posizione del salario rispetto alla linea ideale.

Sistematica salariale, aumenti garantiti

Per l'evoluzione salariale i superiori avranno a disposizione un budget per il team che comprende l'insieme delle proposte salariali individuali (quote di budget). Le quote di budget vengono calcolate solo ed esclusivamente in base alla posizione dei singoli salari nella fascia salariale e all'esperienza, senza considerare ancora la prestazione e la condotta individuali. L'entità delle quote di budget dipende dalla somma dell'aumento

salariale negoziato annualmente. A seconda del livello di esigenze (LE), queste quote di budget sono garantite per intero o in parte per gli aumenti salariali: LE A-D al 100%, LE E-H al 65% e a partire dal LE I al 20%. «Garantita» significa che la quota viene adottata fondamentalmente come misura salariale fissa e può risultare inferiore solo ed esclusivamente a causa di una prestazione insufficiente motivata o di una cattiva condotta. I superiori distribuiscono tra il personale i mezzi finanziari rimanenti del budget per il team, tenendo conto delle prestazioni individuali e della condotta. Per prestazioni particolarmente buone, i superiori possono richiedere fondi da un budget speciale.

Trasferimento degli stipendi

L'attuale salario di ciascun collaboratore sarà trasferito al nuovo sistema senza subire variazioni e in corrispondenza alla linea

LO SVILUPPO SALARIALE INDIVIDUALE AVVIENE IN BASE A UN NUOVO SISTEMA E VIENE CO-DEFINITO DAI SUPERIORI.

ideale. Le garanzie salariali esistenti rimarranno invariate.

Integrazione della scala salariale dei macchinisti

Per semplificare il sistema, la scala salariale del personale di locomotiva, tuttora separata, sarà integrata nella scala salariale di base. Inoltre, i macchinisti della categoria B potranno beneficiare di un'evoluzione di stipendio accelerato entro dieci anni. In tal modo, le FFS tengono conto del mercato del lavoro e rendono più allettante per i giovani l'accesso a questa professione esigente.



WALO CAMENZIND,
MACCHINISTA E FORMATORE
DELLE FFS

transfair ha parlato del nuovo sistema salariale con Walo Camenzind, macchinista e formatore.

Walo, hai alle spalle una carriera di oltre 30 anni, di cui 11 come formatore. Con il nuovo sistema salariale FFS, il personale di locomotiva B beneficerà di una progressione salariale più rapida. Cosa ne pensi?

Già da tempo ero dell'avviso che un innalzamento troppo lento non fosse più corretto, motivo per cui mi sono rivolto direttamente a Markus Jordi e Vincent Ducrot. E finalmente è arrivata la svolta! Tuttavia, l'attuazione deve essere monitorata con molta attenzione.

Non solo lo stipendio è importante. Che consigli daresti alle persone che desiderano diventare macchinista?

Due requisiti importantissimi sono l'autonomia e l'affidabilità, che in molte professioni non sono richiesti in tale misura. Inoltre, servono coraggio per prendere decisioni nell'arco di secondi e la volontà di seguire sempre corsi di formazione continua. Infatti, le disposizioni e le caratteristiche dei veicoli sono soggette a continui cambiamenti. L'orario di lavoro può pesare: l'attività lavorativa durante i fine settimana, i giorni festivi e negli orari marginali può compromettere la vita privata.

Attualmente è in rielaborazione la seconda formazione del personale di locomotiva. Cosa serve per mantenere attrattive la formazione e la professione anche in futuro?

Al momento mancano modelli part-time intelligenti. Tuttavia, questo è tutt'altro che facile per le FFS, in quanto lavoriamo 24 ore su 24. La progressione più rapida all'interno della fascia salariale stimola a rimanere più a lungo.

Quali sono le sfide quotidiane che devono affrontare i macchinisti?

In caso di corse monotone è molto difficile rimanere concentrati. Fortunatamente, l'area di attività dei depositi viene estesa. In tal modo si riducono le corse monotone.

A quali parti della formazione dai particolare importanza e perché?

Può sembrare strano: alle disposizioni e ai corsi sui veicoli. Più sei competente e sicuro di te stesso, più ti sembrerà facile il tuo lavoro.

Cosa ti piace di più della tua professione e cosa ti infastidisce?

Fortunatamente mi occupo di due campi di attività distinti. Questo rende il lavoro molto variato. Della professione di macchinista apprezzo soprattutto l'autonomia: non ho altri padroni all'infuori di me stesso. In qualità di formatore, invece, ricevo quasi quotidianamente un feedback diretto sul mio lavoro. Questo scambio mi manca come macchinista. Dopo più di 30 anni di carriera alle dipendenze delle ferrovie, non mi arrabbio più così spesso.

Cosa apprezzi di transfair?

Sono molto grato che ci siano persone che si impegnano a favore dei lavoratori. transfair è attivo in diversi gruppi professionali e ha raggiunto numerosi obiettivi e scongiurato diverse situazioni critiche. Colgo questa occasione per ringraziare tutti i membri attivi dei risultati raggiunti. Sono lieto di poter mettere a disposizione la mia lunga esperienza e la rete che ho creato!

VENDITA

MOBILITÀ MULTIMODALE: SÌ, PERÒ...

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE DELLA CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

LE IMPRESE DI TP DEVONO MANTENERE LA LORO FORTE POSIZIONE.



Ovviamente, è un segnale positivo quando la politica riflette su come interconnettere ulteriormente i trasporti pubblici (TP). transfair teme tuttavia effetti negativi sul personale di vendita, soprattutto in relazione ai nuovi servizi di mobilità e al previsto accesso legale di terzi alla vendita dei biglietti.

transfair comprende l'intenzione dell'UFT di promuovere la mobilità multimodale. In tale contesto, i sistemi di trasporto e di vendita sono fattori chiave. L'apertura non deve tut-

tavia avvenire alla leggera; i rischi per le aree di distribuzione e di vendita delle imprese di trasporto (IT) e per i loro collaboratori devono essere chiariti in anticipo. Pertanto, la richiesta unilaterale di una rapida apertura dei sistemi TP da parte dell'UFT a favore di terzi non porta ad alcun risultato. Il settore dei TP desidera giustamente regolare la questione in modo indipendente con i fornitori terzi, senza obblighi dettati dalla politica.

Quali sono i dubbi?

Solo le IT devono concedere l'accesso ai dati e alle loro offerte, senza reciprocità in caso di eventuali nuovi fornitori terzi. In questo

modo, in futuro le imprese di trasporto pubblico esistenti potrebbero essere trattate iniquamente o escluse per le offerte di servizi di mobilità completi.

L'obiettivo di un'apertura dovrebbe essere l'aumento dell'utilizzo dei TP, il che porterebbe a un incremento del fatturato e a più stabilità delle indennità del settore pubblico. Le IT devono poter decidere da sole quali prodotti condividere con terzi e a quale prezzo. Se i fornitori terzi, come previsto, possono definire i propri prezzi (più vantaggiosi) per i prodotti di trasporto pubblico, potrebbe verificarsi un significativo spostamento dell'interfaccia cliente verso i fornitori terzi, con possibili conseguenze negative per i settori di vendita delle IT. Se i fornitori terzi non dispongono inoltre di alcuna competenza di consulenza e di servizio, saranno comunque i collaboratori delle IT a doversi occupare delle richieste dei clienti. Prima di un'apertura, i politici devono pertanto esaminare attentamente se questo passo ben intenzionato non farà più male che bene al sistema di trasporto pubblico e ai suoi collaboratori.

CONGRESSO DI CATEGORIA 2021

Al congresso di categoria di Thun **dell'11 novembre 2021**, ci chiederemo dove mancano specialisti e quali possono essere le possibili soluzioni. Dopo una relazione con diversi spunti da parte di FFS-HR-Recruiting, transfair darà il benvenuto a una tavola rotonda con Vincent Ducrot, CEO delle FFS, Christian Plüss, CEO di AutoPostale, Laurence Spindler Freudenreich, responsabile RH FFS Cargo International, nonché Michael Schweizer, CEO di Login formazione professionale SA. Gli inviti seguiranno a settembre.

BILANCIO

LE RIUNIONI DI PARTECIPAZIONE SONO UTILI?

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE

SWISSCOM RISTRUTTURA E IL PERSONALE SOFFRE.

La pianificazione del personale e le riunioni di partecipazione sono diventate un esercizio inevitabile. Ogni anno i partner sociali devono attraversare un noioso processo, ossia quello di analizzare ogni singolo caso e cercare delle soluzioni.

Nel quadro di questi incontri, Swisscom informa i suoi partner sociali sui progetti di riorganizzazione e sul numero di persone che ne è interessato. Le riunioni di partecipazione obbediscono da una parte alla volontà dei responsabili dell'impresa di ridurre i costi e dall'altra di rivedere le strutture delle unità in funzione dell'evoluzione dei mercati e della tecnologia.

Nonostante le prime cifre sulle persone interessate dalle ristrutturazioni destino qualche inquietudine, il processo di partecipazione di quest'anno e la fluttuazione del personale hanno contribuito in maniera significativa a ridurre la perdita di impieghi. Grazie allo sviluppo di nuovi settori, può essere stabilizzato l'effettivo del gruppo Swisscom. A priori si potrebbe dire che il processo di partecipazione funzioni relativamente bene. Tuttavia, non bisogna dimenticare che il mercato esige nuove competenze e nuovi profili. Questi ultimi arrivano tuttavia sempre più dall'estero o Swisscom si procura le competenze tramite le esternalizzazioni.

Allora va tutto bene?

Purtroppo no! Queste ripetute manovre di risparmio provocano una sensazione di rassegnazione e rendono difficile per i collaboratori guardare al futuro. Il malumore è palpabile. Tuttavia, è difficile dire se i tagli di posti di lavoro abbiano anche conseguenze negative per la qualità dei servizi. Le persone se ne vanno, ma il lavoro che devono svolgere i «superstiti» resta, con una pressione sempre più palpabile. Una situazione che non è più accettabile.

IN MEMORIA – ADDIO MARCO



MARCO LEONELLI

La lealtà e l'impegno di Marco Leonelli erano esemplari. Grazie al suo impegno per migliorare le condizioni di lavoro dei suoi colleghi, come membro della rappresentanza del personale e del comitato aziendale di transfair, ha lasciato un'indelebile impronta. La sua gentilezza, il suo sorriso, il suo umorismo, ma anche la sua capacità d'indignarsi e di condannare le insufficienze di un sistema basato sulle prestazioni e sulla produttività ci mancheranno. Marco, sono orgoglioso di essere stato il tuo amico, di aver condiviso i tuoi valori e di aver combattuto le tue stesse battaglie.

Non ti dimenticherò.
Robert

È con grande dolore e sconcerto che abbiamo appreso dell'improvvisa scomparsa del nostro caro collega e amico Marco Leonelli. transfair porge alla famiglia e ai congiunti le più sentite condoglianze e condive il loro dolore.



CONSIGLI

PRONTO PER IL PREPENSIONAMENTO?

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE



La questione legata al pensionamento (anticipato) diventa sempre più attuale. La generazione dei baby-boomer si sta avvicinando alla pensione, la situazione delle casse pensioni rimane critica e le aziende proseguono i loro progetti di ristrutturazione, incoraggiando in tal modo i collaboratori più anziani a lasciare il mondo del lavoro. Davanti a questo scenario è dunque legittimo riflettere sul proprio futuro e informarsi.

Chi può consigliarmi?

Se non lo sai ancora: transfair offre consulenza sul tema del pensionamento. Nel quadro di un colloquio personale, i membri di

transfair ottengono le risposte giuste da specialisti competenti. Gli esperti di transfair forniscono questo servizio a completamento di tutte le altre domande che riguardano il mondo del lavoro. Una consulenza molto apprezzata, che spesso però non viene ancora sfruttata a dovere. Per questo motivo, transfair ha lanciato una campagna d'informazione.

Quando devo iniziare a pensarci?

Poter finalmente godere della meritata pensione è una prospettiva allettante. Grazie a un prepensionamento ci puoi arrivare più rapidamente. Tuttavia, ci sono alcuni importanti principi relativi alla pensione anticipata che dovresti osservare.

I giovani hanno un'idea del tutto diversa della pensione. La maggior parte di loro è ottimista e crede di potersela godere più a lungo. In effetti, come dimostrato dalle statistiche, la speranza di vita continua ad aumentare. Anche il mondo politico ha riconosciuto questo fatto e tenta di adeguare il finanziamento dell'AVS e delle casse pensioni tra l'altro all'aumento dell'aspettativa di vita. Purtroppo, la polarizzazione sinistra/destra ha portato a pochi risultati, i quali tra l'altro sono stati poco convincenti.

Anche i partner sociali, tra cui transfair per comPlan, attraverso il consiglio di fondazione della cassa pensioni contribuiscono a ottenere miglioramenti a favore di tutti gli assicurati. Chi desidera beneficiare ancora il

GRAZIE ALLA SUA ENORME COMPETENZA, transfair OFFRE AI SUOI MEMBRI CONSIGLI UTILI ANCHE SUL TEMA DEL PREPENSIONAMENTO.

più possibile degli anni attivi e del buono stato di salute durante il pensionamento o chi, per motivi di salute, vuole smettere di lavorare, farebbe bene a iniziare a valutare il più presto possibile una pensione anticipata.

Il tema del prepensionamento dipende dunque in larga misura da come si è sviluppata la tua situazione finanziaria nel corso della tua vita attiva e se le prestazioni previste dell'AVS e della cassa pensioni sono sufficienti per finanziare la pensione.

Contatta transfair

I collaboratori di Swisscom e delle sue filiali nonché di cablex e di localsearch che desiderano informazioni al riguardo possono rivolgersi ai segretariati regionali di transfair. Gli esperti di transfair ti consigliano e ti informano gratuitamente su questo tema complesso.



OLIVIER HÄHLEN, RESPONSABILE DELLA REGIONE OVEST

Anche Olivier Hählen, responsabile della regione Ovest ed esperto nella consulenza per il prepensionamento, sa quanto sia importante iniziare a riflettere per tempo. transfair gli ha fatto qualche domanda.

Olivier, quanto è importante sensibilizzare i membri sul tema del prepensionamento?

Il passaggio dalla vita professionale attiva alla vita da pensionato è di fondamentale importanza. È necessario prepararsi con sufficiente anticipo, calcolando il reddito disponibile in questa nuova fase di vita. Per questo motivo è importante sapere quanto costa il pensionamento anticipato e se conviene continuare a lavorare o cessare l'attività professionale. Come sindacato abbiamo l'obbligo di informare i nostri membri, attuali e futuri.

Quale aiuto concreto può fornire transfair ai suoi membri a questo riguardo?

Il sindacato è qui per fornire informazioni ai suoi associati e per rispondere alle loro domande. Ovviamente, la consulenza si svolge in un quadro confidenziale. Ci te-

niamo a sottolineare che transfair non ha la pretesa di proporre ai propri membri un'offerta di prepensionamento: per questo ci sono gli specialisti. Il sindacato si limita unicamente a mettere in evidenza tutti i possibili vantaggi e svantaggi.

Il tema è complesso. Quali competenze e quale formazione sono necessarie per offrire ai membri di transfair buoni consigli?

Non bisogna essere esperti in previdenza professionale, tanto meno esperti fiscali: per fornire primi consigli è sufficiente una formazione di base in assicurazioni sociali. L'importante è indirizzare il membro agli organismi/alle persone che in base alle opzioni scelte possono proporre loro un'offerta concreta.

transfair dispone di queste competenze?

Il team di transfair è ben preparato e dispone di un'equipe molto competente: tutte le mie colleghe e i miei colleghi hanno seguito una formazione in assicurazioni sociali e conoscono comPlan a fondo. Personalmente, dispongo di un attestato professionale federale in assicurazioni sociali, il quale mi permette di fornire ai nostri membri l'aiuto necessario sul tema della previdenza professionale in generale.

FATTI CONSIGLIARE

Ti sta sfiorando l'idea di andare in pensione anticipata? In tal caso, scansiona il codice QR, informati sull'offerta di consulenza di transfair e iscriviti tramite il formulario online.



ELEZIONI

ELEZIONI CASSA PENSIONI POSTA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

Ad ottobre 2021, si svolgono le elezioni per il consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta (CP Posta). I preparativi sono in pieno svolgimento.

- Natascha Mattich
- Luise Bornand
- Urs Lehmann
- Felix Bischofberger
- René Fürst

Il 18 maggio 2021, l'organo decisionale politico di transfair ha nominato le sue candidate e i suoi candidati. I nominati rappresentano un mix eterogeneo in termini di genere, background professionale nonché di rappresentanti da diverse unità. transfair si rallegra di poter scendere in campo con le seguenti persone:

Ad ottobre si fa sul serio!

Alla sua riunione, l'ufficio elettorale ha fissato le date per l'ulteriore processo di elezione. La documentazione sarà inviata il 27 settembre 2021 per posta B. Gli aventi diritto di voto, ossia solo ed esclusivamente gli assicurati attivi, avranno tempo fino al 29 ottobre 2021 per fare la propria scelta e ritornare le loro schede elettorali.

CAMBIAMENTI PRESSO LA CASSA PENSIONI

La CP Posta deve adeguare le proprie basi tecniche. Scansiona ora il codice QR e scopri le misure di compensazione negoziate da transfair nonché le modifiche che entreranno in vigore il 1° gennaio 2022 e il 1° gennaio 2024.



CONGRESSO

RATIFICA ED ELEZIONI

TESTO: ALINE LEITNER, RESPONSABILE COMUNICAZIONE

Il 10 giugno scorso, la categoria Posta/Logistica si è incontrata a Naters per discutere su diversi punti all'ordine del giorno e per eleggere la nuova co-presidenza.

Le rappresentanti e i rappresentanti di categoria hanno preso posizione sui seguenti risultati negoziali e intermedi:

- futura soluzione per la cassa pensioni;
- piani pensionistici per RetePostale;
- nuovo CCL per AutoPostale;
- elezioni del consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta;
- progetto «Armonizzazione dei salari» nel gruppo Posta.

Inoltre, la delegazione ai negoziati ha informato sui risultati salariali tanto attesi per il 2021 (maggiori informazioni alla pagina 13).

Infine, è stata eletta all'unanimità la nuova co-presidenza della categoria: Franz Rothacher e Joachim Hermann divideranno la carica di presidente. Molte grazie del vostro impegno!



PER DETTAGLI SUL CONGRESSO DI CATEGORIA SCANSIONA ORA IL CODICE QR.



JOACHIM HERMANN E FRANZ ROTHACHER

SALARIO

ARMONIZZAZIONE O TAGLI?

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

SENECA: «IL SOMMO BENE È L'ARMONIA DELL'ANIMA CON SE STESSA».

Nel quadro della strategia «La Posta di domani», il gigante giallo lancia diverse iniziative, come ad esempio il progetto «Armonizzazione dei salari». Armonia significa riunire gli opposti in un insieme. Ma è possibile e opportuno nel caso degli stipendi?

Armonizzazione dei salari? Al contrario: tagli agli stipendi!

La Posta punta a una politica salariale e dei quadri uniforme in tutto il gruppo e allo stesso tempo adegua la struttura dirigenziale. Lo stesso lavoro deve essere remunerato alla pari. Per il momento sono interessati gli stipendi dei collaboratori sottoposti al CCL (livelli di funzione 8 e 9), dai quadri medi a quelli alti, ossia di 3400 persone. Per i loro stipendi ci sono le seguenti tre opzioni:

1. nessuna variazione;
2. aumento
3. diminuzione.

Ancora una volta si tratta di denaro, di molto denaro. A transfair si è voluto far credere che La Posta di domani non fosse un progetto di smantellamento, ma come altro si può chiamare se si percepiscono alcune migliaia o addirittura decine di migliaia di franchi di salario in meno? Taglio agli stipendi! Prova a chiedere alle persone interessate cosa ne pensano: se vogliono filosofeggiare o se vogliono che si difendano i loro interessi. E qual è il prossimo passo? I LF 1-7?

Equità salariale sì, ma come si deve!

Il focus di transfair è tenere d'occhio la situazione in generale, identificare i possibili effetti negativi e far sì che si adottino misure di vasta portata per mitigarli. Così, nel caso di coloro che subiscono tagli salariali, entrano in gioco elementi del piano sociale, anche se quest'ultimo non è previsto per



questi casi, in quanto non risultano perdite di posti di lavoro: i tagli salariali degli uni vengono compensati dagli aumenti degli altri. Questa compensazione è importante, perché con la ripartizione attuale le persone che si trovano nel segmento inferiore della fascia salariale vengono appoggiati maggiormente.

transfair presta particolare attenzione al fatto che le fasce salariali target, definite dalla Posta di propria iniziativa - e notabene senza negoziazioni con i partner sociali - rientrino nelle fasce salariali stabilite dal CCL. I superiori dovranno riaffermare la propria responsabilità per lo stipendio iniziale e l'evoluzione salariale all'interno della fascia salariale target, tenendo debitamente conto di fattori quali l'esperienza, le competenze e il mercato. E transfair chiede che

anche in futuro il personale possa beneficiare della progressione per evitare che i collaboratori, solo perché si trovano al limite superiore delle fasce target create di recente, non ottengano un aumento salariale.

MISURE SALARIALI 2021

Sono disponibili. Stiamo parlando dei risultati salariali per il 2021. transfair ha lotto e si rallegra del risultato positivo. Quasi tutti i collaboratori riceveranno un aumento di stipendio. Scansiona ora il codice QR e scopri tutti i dettagli.



PUBLICA

LA NUOVA COMMISSIONE DELLA CASSA

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

La nuova Commissione della Cassa è stata eletta. I sindacati dell'Amministrazione federale assicurano così una forte rappresentanza dei lavoratori nell'organo supremo della cassa pensioni. Anche transfair vi continuerà a essere rappresentato con due membri.

I nuovi rappresentanti dei lavoratori

La cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA viene gestita da un organo paritetico, ossia da otto rappresentanti dei lavoratori e otto dei datori di lavoro. In stretta collaborazione tra loro, fissano i parametri di riferimento per le future rendite del personale federale e dei collaboratori nell'Amministrazione decentralizzata, come il settore dei PF o Swissmedic. Le possibilità di influenza e la responsabilità di questo organo sono notevoli.

Insieme per una rappresentazione forte

Per transfair è essenziale che gli interessi del personale siano tutelati da una forte rappresentanza dei lavoratori. In collaborazione con gli altri sindacati della CI Personale federale, transfair ha pertanto compilato una lista congiunta di candidati.

L'obiettivo era di formare un team efficiente, in grado di affrontare unito le future sfide. Non ci sarà molto tempo per orientarsi: solo tre membri si sono messi a disposizione per la rielezione. I neoeletti saranno chiamati a dare il massimo sin dall'inizio.

Proprio per questo motivo, la CI Personale federale ha esaminato con grande attenzione i candidati nell'ambito di audizioni. transfair è convinto che il team prescelto sia in grado di superare le future sfide nel miglior modo possibile.



ELIANE ALBISSER



VALENTIN LAGER



JORGE SERRA



MAHIDE ASLAN



PETRA MAURER STALDER



NATSCHA WEY



NICOLAS SCHMIDT



CIPRIANO ALVAREZ

PUBLICA: FORTE RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE!

Elezione riuscita

Anche l'assemblea dei delegati di PUBLICA, ossia l'organo elettorale per la rappresentanza dei lavoratori della Commissione della Cassa, è convinta di questa lista sindacale. Tutti gli otto candidati sono stati eletti per il prossimo periodo amministrativo di quattro anni.

transfair si congratula con i nuovi rappresentanti dei lavoratori e si rallegra del fatto che anche i due candidati delle proprie fila abbiano superato con successo l'elezione. Con Petra Maurer Stalder (finora) e Valentin Lagger (nuovo) transfair potrà contare anche in futuro su una coppia vincente che si adopera anima e corpo per gli interessi dei lavoratori.



PRISCA GROSSENBACHER-FREI

Nel 2017 Prisca Grossenbacher-Frei, membro di lunga data di transfair, era stata eletta prima presidente della Commissione della Cassa. Dopo 12 anni, al 30 giugno 2021, ha rassegnato le dimissioni dall'organo supremo della cassa pensioni. Tempo dunque di fare un bilancio del suo operato.

Prisca, per quale motivo ti sei impegnata in seno alla Commissione della Cassa di PUBLICA?

Prima ero membro dell'AD di PUBLICA. Volevo impegnarmi ancora di più a favore di una cassa pensioni solida, ossia per una ripartizione degli oneri equa tra giovani e anziani e datori di lavoro e lavoratori.

Per 12 anni hai fatto parte della Commissione della Cassa. Qual è stata la tua maggiore sfida e quale il tuo traguardo personale più importante?

La sfida più grande per la Commissione della Cassa e per me come presidente è stata l'inevitabile riduzione del tasso di conversione. Il processo decisionale è stato lungo, in quanto per la compensazione del tasso di conversione inferiore era indispensabile anche un contributo da parte dei datori di lavoro. Fortunatamente, infine sono tuttavia state adottate misure di ammortizzazione di vasta portata per mitigare le perdite delle rendite.

Il mio highlight personale è stata l'elezione di Doris Bianchi, la competente direttrice di PUBLICA, alla quale auguro buona fortuna in questa funzione di grande responsabilità.

Quanto è importante una forte rappresentanza dei lavoratori? Come avete collaborato con loro?

Per vivere la parità, una forte rappresentanza dei lavoratori è fondamentale. Ci siamo incontrati regolarmente prima delle riunioni della Commissione della Cassa per accordarci sulle nostre posizioni, sui singoli punti all'ordine del giorno e sul modo di procedere.

Quali sfide dovrà affrontare la nuova Commissione della Cassa in futuro?

La nuova Commissione avrà molti nuovi membri. Da un lato questo rappresenta una chance per l'organo, dall'altro però anche una sfida, ossia quella di stabilire insieme una collaborazione costruttiva e orientata alle soluzioni.

Cosa ti sei prefissa di fare nel periodo successivo?

Il «periodo successivo» è già iniziato – nell'estate 2020 sono andata in pensione. Mi godo il tempo libero e porto a spasso il mio giovane cane nella natura.

Grazie, Prisca, del tuo lungo e instancabile impegno!



NOTIZIE INTERESSANTI

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

<p style="text-align: center;">transfair</p> <p>Colmare le lacune del congedo di paternità Nonostante esista dal 1° gennaio 2021, non tutti possono beneficiare del congedo di paternità. transfair vuole colmare le lacune esistenti e assieme alla sua co-presidente Greta Gysin ha presentato vari interventi politici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • applicazione del congedo di paternità, anche ai padri che non sono impiegati secondo il CO; • protezione dal licenziamento per padri; • congedo di paternità anche in caso di decesso del bambino. <p>Sulla base di una perizia legale e tenendo conto delle condizioni del settore, transfair chiede di principio ai suoi partner sociali due settimane supplementari di congedo di paternità.</p>	<p style="text-align: center;">COMUNICAZIONE</p> <p>Regolamentare meglio il telelavoro La pandemia mette sotto sopra le abitudini e obbliga le aziende a riorganizzare l'attività professionale. Il lavoro da casa, detto anche «home office», è ormai all'ordine del giorno. Questo sistema regolamentato nel contratto collettivo di lavoro viene già messo in pratica da Swisscom. Ora si tratta di beneficiare delle esperienze acquisite e di aggiornare le disposizioni attuali. È su questo argomento che transfair sta negoziando con Swisscom nell'interesse del personale.</p>	<p style="text-align: center;">TRASPORTI PUBBLICI</p> <p>GRAT (Groupe romand d'agents de train) Una parte del personale di treno FFS nella Svizzera romanda si è riunita e ha deciso di sindacalizzarsi e formare la nuova sezione di transfair «GRAT». transfair dà un cordiale benvenuto a tutti.</p> <p>Sicurezza dei cantieri presso Securitrans La organizzazione degli obiettivi di FFS Infrastruttura è pronta. Le sedi regionali e delle filiali sono state definite. Il passaggio interessa più di 600 collaboratori. Necessitano di ulteriori chiarimenti domande importanti, quali i nuovi luoghi di lavoro, il futuro salario, i supplementi o il diritto al modello di prepensionamento «Valida». I nuovi contratti di lavoro in vigore a partire dal 1° gennaio 2022 dovrebbero essere disponibili dopo le vacanze estive.</p>
<p style="text-align: center;">POSTA/LOGISTICA</p> <p>Presto perde l'ordine di vuotatura delle bucalettere Dopo 10 anni la Posta ha disdetto il contratto con Presto e ricomincia a vuotare le bucalettere per conto proprio. Una scelta dettata dal calo del volume delle lettere. Pertanto, Presto ha licenziato 97 collaboratori che hanno così perso una parte o l'intero impiego secondario. Durante le negoziazioni, transfair si è impegnato con successo e caparbità per gli addetti al recapito, attenuando così almeno in parte le perdite dei diretti interessati. Dopo lunghe trattative, i partner sociali si sono accordati su un calcolo pro rata dell'indennità di buonuscita sulla base degli anni di servizio e della perdita totale o parziale del giro.</p>	<p style="text-align: center;">AMMINISTRAZIONE PUBBLICA</p> <p>Negoziazioni salariali Amministrazione federale Alla fine di maggio 2021 si è svolto il colloquio sui salari con Ueli Maurer. transfair è consapevole dell'attuale situazione finanziaria critica e dell'esiguo margine di manovra dell'Amministrazione federale. Secondo il sindacato, è tuttavia necessario compensare per lo meno il rincaro. La prossima tornata negoziale avrà luogo in novembre 2021.</p> <p>Situazione nell'AFD transfair ha preso atto con preoccupazione del rapporto sull'Amministrazione federale delle dogane (AFD). Il sindacato è già intervenuto a livello politico tramite la sua co-presidente Greta Gysin a causa di feedback analoghi ricevuti dai collaboratori dell'AFD.</p>	<p style="text-align: center;">PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch</p> <p>Impressum Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contributi dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: Ritz Crossmedia AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, Ritz Crossmedia AG, Bern. Immagini: Viacheslav Iakobchuk/AdobeStock, Gaby Möhl, Pedro Salaverria/AdobeStock, PUBLICA, transfair, Travail.Suisse, SBB CFF FFS, La Posta Svizzera, Westend61/Gettyimages, yulicon/AdobeStock. Tiratura certificata WEMF/REMP 2020: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.</p>

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



MERCEDES-EQ

NUOVA EQA. PER UNA NUOVA GENERAZIONE.



Da adesso non hai più scuse per non passare all'elettromobilità.
Scopri la nuova EQA e approfitta di un'allettante offerta
di leasing valida in esclusiva per i membri di Transfair.
Questa atletica vettura elettrica ti conquisterà.
Per saperne di più: www.mercedes-benz.ch/transfair-it



Approfittane ora

ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

PROSSIMA EDIZIONE

N ° 4, 4 ottobre 2021

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

23 agosto 2021

TUTTE LE CATEGORIE

Pensionierte Bern

Wanderung Region Bern Nord

Mittwoch, 14. Juli 2021

Treffpunkt um 9.50 Uhr Bahnhof Bern. Route: Fraubrunnen-Jegenstorf; gut 2 Stunden. Ausstieg in Iffwil möglich (1.25 h). Bern ab 10.05 Uhr, Bern an 15.33 Uhr. Billett: Bern-Fraubrunnen und Jegenstorf-Bern.

Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung

stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung an der Aare

Mittwoch, 18. August 2021

Treffpunkt um 8.50 Uhr Bahnhof Bern. Route: Rüti bei Büren-Altreu; gut 2 Stunden. Ausstieg in Grenchen/Brücke möglich (1.10 h). Bern ab 9.12 Uhr, Bern an 15.26 Uhr. Billett: Bern-Rüti bei Büren/Hauptstrasse (via Lyss) und Altreu/Info Zentrum Witi-Bern (via Grenchen/Solothurn).

Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung

stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung im Aaretal

Mittwoch, 15. September 2021

Treffpunkt um 9.30 Uhr Bahnhof Bern. Route: Uttigen-Gerzensee; gut 2 Stunden. Ausstieg in Kirchdorf möglich (1.25 h). Bern ab 9.46 Uhr, Bern an 15.13 Uhr. Billett: Bern-Uttigen und Gerzensee/Studienzentrum-Bern.

Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

POSTA/LOGISTICA COMUNICAZIONE

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung in Langenbruck mit Mittagessen

Montag, 2. August 2021

Besammlum um 9.30 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Ab Gleis 16 fahren wir um 10.01 Uhr mit der S3 nach Liestal, nehmen dann den Bus B19V um 10.34 Uhr nach Waldenburg Bahnhof und dann weiter Richtung Langenbruck Station Dürrenberg. Wir laufen in ca. 50 Minuten zum Restaurant Bachtalen, das zwischen Langenbruck und Mümliswil liegt und nur mit Auto oder zu Fuss erreichbar ist.

Anmeldung bis 24. Juli 2021 an:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Arisdorf - Giebenach

Montag, 6. September 2021

Wir treffen uns um 13 Uhr beim Bahnhof SBB Basel, fahren um 13.20 Uhr mit der S1 Richtung Kaiseraugst und dann mit dem Bus B 83 um 13.49 Uhr Richtung Arisdorf Schulhaus. Von dort aus laufen wir in ca. 40 Minuten nach Giebenach ins Restaurant Chalet, Marktsteinweg 3, 4304 Giebenach zum Zvieri. Nichtwanderer nehmen die S1 ab Bahnhof SBB Basel um 14.20 Uhr nach Kaiseraugst, dann den Bus B 83 um 14.49 Uhr nach Giebenach Lindenplatz und dann zu Fuss ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

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



Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rodersdorf

Montag, 4. Oktober 2021

Wie letztes Jahr gehen wir ins Buurestübli nach Rodersdorf. Treffpunkt: um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Minuten ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung, Tram fährt nur alle 30 Minuten bis nach Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

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

TRASPORTI PUBBLICI

Für die Pensionierten-Wanderungen vom 14. Juli und 8. September 2021 sind noch keine Wandervorschläge eingegangen. Interessierte sollen sich kurzfristig bei Ernst Kottmann melden (T 061 811 19 75.)

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 11. August 2021

Treffpunkt um 8 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 8.05 Uhr, Zürich HB ab 8.30 Uhr, Olten ab 9.02 Uhr nach Oensingen-Balsthal. Wir fahren ab Basel um 8.28 Uhr nach Balsthal. Nach dem Kaffeehalt wandern wir dem Holzweg entlang nach St. Wolfgang, wo es im Restaurant Pintli das Mittagessen gibt. Nichtwanderer nehmen den Bus 115 nach St. Wolfgang.

Anmeldung bis 7. August 2021 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.



”

4 settimane di
congedo di maternità in più.

2 settimane di
congedo di paternità in più.

Progettare la mia **vita privata** come voglio io.

Godersi il **tempo libero**
senza chiamate o e-mail.

“

transfar rende possibili
molte cose

Scopri di più ora
www.transfair.ch/CCLpol



IN CONCLUSIONE



VALÉRIE BORIOLI SANDOZ, RESPONSABILE
DELLA POLITICA DI PARITÀ E DI CONCILIAZIONE
PRESSO TRAVAIL.SUISSE

CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE SI PUÒ AGIRE!

L'Ufficio federale di statistica (UST) pubblica ogni due anni la statistica salariale della Svizzera. E ogni due anni sono indignata del sondaggio dell'UST: la parità salariale tra uomini e donne è tuttora una pia speranza. Ma a essere scandalosa è soprattutto la discriminazione salariale: a parità di condizioni, una donna guadagna in media 602 franchi meno del suo omologo maschile. E questo evidentemente solo perché è una donna. A seconda del settore, questa differenza può arrivare fino a 1324 franchi. Una quota inspiegabile e di conseguenza discriminatoria che continua ad aumentare dal 2014. Nel 2018, il 45 per cento di tutte le differenze remunerative rilevate sono quindi discriminatorie, il che equivale a quasi la metà delle disparità salariali.

Queste mancate remunerazioni – secondo l'UST si tratta di 7,7 miliardi di franchi all'anno – vengono di fatto a mancare anche alla cassa AVS. Se questa discriminazione non esistesse, confluirebbero 825 milioni di contributi in più al primo pilastro, il che lo renderebbe notevolmente più stabile. Questo fatto è importante visto che il Parlamento sta discutendo sull'AVS 21 e sull'aumento dell'età pensionabile delle donne.

Ma chi tiene in considerazione questi argomenti? I percorsi intrecciati della politica sono spesso poco chiari, ma ogni singola impresa può agire in modo concreto. E qui entra in campo il progetto RESPECT8-3.ch. Si tratta della risposta dei sindacati alla discriminazione salariale, dato che il mondo politico non è in grado di eliminarla!

I TEMPI CAMBIANO



È GIUSTO CHE ANCHE LA SUA ASSICURAZIONE DI PROTEZIONE GIURIDICA CAMBI.

Manteniamo la nostra offerta di prodotti al passo con i tempi sviluppando coperture complementari che integrano in modo ottimale le soluzioni esistenti. Il nuovo **complemento Protezione giuridica Plus** consente di completare la sua **Protezione giuridica privata, circolazione e immobili CAP** con la copertura di nuovi rischi finora non assicurati alle condizioni vantaggiose di sempre.

Per risparmiare tempo, denaro ed energie.



Per stipulare o ampliare la sua assicurazione può contattare il segretariato centrale di transfair telefonando allo 031 370 21 21, inviando una email a info@transfair.ch oppure accedendo al sito transfair.ch/cap-it tramite il codice QR.