

MAGAZINE

N° 4
DICEMBRE
2022

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



Cosa fa la Svizzera contro le disuguaglianze salariali
PARITÀ SALARIALE

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

Parità salariale in Svizzera



05

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

UDSC: le negoziazioni si accendono



10

POSTA/LOGISTICA

Grande sondaggio sulla soddisfazione del personale presso RetePostale



12

ICT

comPlan: l'intervista ai membri del Consiglio di fondazione



14

TRASPORTI PUBBLICI

Focus sulla sicurezza al congresso di categoria



16

transfair

- Notizie interessanti 04
- El Salvador: lotta contro lo sfruttamento 09
- In memoria di Thomas Ammann 20
- Agenda 22
- transfair risparmia energia 23
- In conclusione: «Penuria di specialisti – puntare il dito contro le donne?» 23

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

- Assemblea di categoria nell'Istituto Paul Scherrer 11

POSTA/LOGISTICA

- Comitato di categoria: priorità al mantenimento del potere d'acquisto! 13

TRASPORTI PUBBLICI

- TPG: Obiettivo raggiunto grazie allo sciopero 18
- La VBZ ha un nuovo Accordo aziendale 19

Immagine di copertina
Krakenimages.com/AdobeStock

EDITORIALE



GRETA GYSIN
PRESIDENTE DI transfair

Greta Gysin

CARA LETTRICE CARO LETTORE

Domenica 16 ottobre il cuore generoso del nostro co-presidente Thomas Ammann ha cessato di battere per sempre.

Attento alle altre persone ancora più che a sé stesso, ha affrontato con grande dignità e coraggio la sua malattia e il suo destino. È con gratitudine che ricordo il suo instancabile impegno per il nostro sindacato: solo nelle ultime settimane, quando le forze lo hanno vieppiù abbandonato, ha ridotto il suo lavoro.

«L'essere umano al centro», per Thomas non erano solo vuote parole: è stata l'essenza del suo impegno politico e professionale. Ed è il motivo per cui non perdiamo solo un collega apprezzato e competente, ma anche e soprattutto un amico generoso e attento.

Io, da parte mia, perdo il miglior co-presidente che avrei mai potuto desiderare. Continuerò ora in solitaria il lavoro cominciato due anni fa con Thomas, e so fin d'ora che mi mancherà la sua presenza rassicurante tanto quanto quel cioccolatino che soleva portarmi prima delle riunioni impegnative.

So però anche che, grazie all'impegno delle collaboratrici e dei collaboratori, transfair continuerà con passione a difendere gli interessi delle persone associate. Nelle negoziazioni salariali, nell'accompagnare le singole persone se dovessero necessitare aiuto, ma anche nel lavoro politico e parlamentare. Nella sessione autunnale, ad esempio, ho depositato per transfair due atti parlamentari in questo senso per migliorare gli strumenti contro la disparità salariale. Nelle prossime pagine troverai come sempre un assaggio del lavoro che transfair svolge per te: buona lettura!

NOTIZIE INTERESSANTI

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

transfair transfair sostiene l’Iniziativa per un fondo per il clima Per rafforzare la protezione del clima e produrre in larga misura autonomamente l’energia necessaria, alla Svizzera servono ingenti investimenti pubblici. Grazie al fondo per il clima, vengono isolati edifici, installati sistemi di riscaldamento privi di combustibili fossili, come le pompe di calore, e avviata un’offensiva per l’energia solare. Allo stesso tempo, il fondo garantisce riqualificazioni professionali, di modo che nessuno cada nel baratro sociale e siano disponibili gli specialisti necessari. Firma qui l’Iniziativa per un fondo per il clima: www.fondo-climatico.ch  SCANSIONA ORA IL CODICE QR E FIRMA L’INIZIATIVA.	ICT Trattative salariali Il 9 novembre i partner sociali si sono incontrati con Swisscom. L’obiettivo dichiarato di transfair era di presentare le rivendicazioni salariali sulla base della situazione economica generale e di indicatori consolidati. Una cosa è certa: l’indice dei prezzi al consumo è elevato. Si registrano rincari dell’elettricità, del gas, delle materie prime, dei premi delle casse malati ecc. Il settore sta andando bene e Swisscom sta registrando un risultato finanziario positivo. Per questo motivo, transfair rivendica un aumento del 5 per cento che comprende anche una parte generale. Le negoziazioni proseguiranno a dicembre e all’inizio dell’anno prossimo.	TRASPORTI PUBBLICI Proseguimento dell’indennità in funzione del mercato Il personale di locomotiva B100 di FFS Infrastruttura continuerà a percepire un’indennità in funzione del mercato di 3’000 franchi all’anno. Questa indennità ha la funzione di evitare il passaggio di personale a imprese terze, le quali per la stessa funzione offrono in alcuni casi stipendi più alti. L’accordo delle FFS con i sindacati era stato stipulato solo a tempo determinato fino alla fine del 2022. L’indennità sarà ora mantenuta fino al 30 aprile 2025. CCL FFS Cargo International Il nuovo CCL è stato firmato il 24 ottobre 2022 a Olten ed entrerà in vigore il 1° gennaio 2023, sostituendo l’attuale CCL che è stato disdetto.
POSTA/LOGISTICA AutoPostale: differenze salariali inesplicabili Per confrontare gli stipendi, è necessario tenere conto di diversi fattori che hanno un impatto sul salario, quali la funzione, la durata d’impiego, l’esperienza professionale e altri elementi. Se le collaboratrici e i collaboratori con maggiore esperienza e una durata di impiego maggiore percepiscono un salario più basso rispetto a quelle e a quelli con un’esperienza notevolmente inferiore, questa disparità è difficilmente comprensibile. Le differenze rilevate in Ticino e in un’altra regione sono state comunicate ad AutoPostale che ora è a conoscenza del problema. transfair attende con impazienza la reazione dell’impresa.	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA Trattative salariali con la Confederazione Il 17 novembre scorso, i sindacati si sono incontrati con Ueli Maurer per negoziare sulle misure salariali per il 2023. Per transfair è chiaro: il rincaro deve essere compensato! Sul sito web puoi informarti su come sono andate le negoziazioni. Sondaggio tra i membri dell’UFAM transfair ha lanciato un sondaggio tra i membri dell’UFAM per rilevare lo stato d’animo e i problemi all’interno dell’Ufficio. La risposta è stata enorme: più di 350 collaboratrici e collaboratori dell’UFAM vi hanno partecipato. I sindacati ora firseranno un appuntamento con la direzione dell’Ufficio, per presentare i risultati.	PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch Impressum Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contributi dei membri; pubblicazione: 4 volte all’anno; traduzioni: Ivano Zanol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; tipografia: Elisa Bieri, Claudia Bigler, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: Andrey Popov/AdobeStock, Ank Kumar/wikicommons, Brücke Le Pont, Gaby Möhl/transfair, La Posta Svizzera, lovelyday12/AdobeStock, Monster Ztudio/AdobeStock, Paul Scherrer Institut/Markus Fischer, Studio Romantic/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, UDSC, UST. Tiratura certificata WEMF/REMP 2022: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiasti.

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



EQUITÀ

ALL’INSEGNA DELLA PARITÀ SALARIALE

TESTO: OLIVIA STUBER, COLLABORATRICE SCIENTIFICA

LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI NON PREVEDE UNA SOGLIA.



A settembre 2022, la Svizzera ha approvato l’innalzamento dell’età pensionabile delle donne. Per quanto riguarda l’età pensionabile, le lavoratrici e i lavoratori ora sono equiparati. Rimangono tuttavia le molteplici altre disuguaglianze a discapito delle donne, prime fra tutte la disparità salariale. Ma cosa fa la Svizzera contro questa piaga? – transfair informa.

Età pensionabile uguale, salario uguale?

Il divario tra i generi si è aperto: domenica 25 settembre 2022, gli elettori svizzeri hanno approvato l’innalzamento dell’età pensionabile delle donne, anche se solo con un ristretto margine. Si risparmia dunque nuovamente sulle spalle delle donne e questo nonostante già oggi percepiscano rendite di un terzo inferiori a quelle degli uomini. Nelle

loro campagne, i fautori dell’AVS-21 facevano spesso riferimento all’argomento dell’uguaglianza: a loro dire le donne che vogliono più parità dovrebbero andare in pensione alla stessa età degli uomini. In futuro sarà così, ma a quali condizioni?

Secondo le cifre attuali dell’Ufficio federale di statistica (2018), nell’economia globale le donne percepiscono in media ancora adesso ogni mese stipendi del 19 per cento o di 1512 franchi inferiori rispetto agli uomini. Il 45,4 per cento di questa differenza non può essere spiegato da fattori obiettivi, quali lo status professionale o il livello di formazione. Si tratta pertanto di una discriminazione salariale strutturale. Solo a causa del loro sesso, le donne guadagnano l’8,6 per cento in meno rispetto agli uomini. A livello monetario, la differenza salariale ammonta in media a 684 franchi al mese – nel settore privato questo svantaggio sale addirittura a

1324 franchi. E con il passare del tempo queste differenze aumentano addirittura.

Cosa fa la Svizzera contro la discriminazione salariale?

Nel 1996 in Svizzera è entrata in vigore la legge sulla parità dei sessi (LPar), il cui obiettivo è quello di promuovere l’effettiva parità tra donne e uomini. Comprende sezioni sull’uguaglianza nella vita attiva, sulle disposizioni speciali per i rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni, sulla protezione giuridica in caso di rapporti di lavoro di diritto pubblico, sugli aiuti finanziari e sull’Ufficio federale per l’uguaglianza tra donna e uomo.

Nel 2020, alla LPar è stata aggiunta una nuova sezione, quella sull’analisi della parità salariale e sulla verifica. Dal 2020, i datori di lavoro che occupano 100 o più lavoratrici e lavoratori sono tenuti a svolgere



un’analisi della parità salariale all’interno dell’impresa per l’anno in questione. L’analisi deve essere ripetuta ogni quattro anni, tuttavia soltanto nel caso in cui l’analisi evidenzi inadempienze in termini di parità salariale. L’analisi va verificata da un’impresa di revisione autorizzata o da una rappresentanza del personale. Successivamente, i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori nonché le azioniste e gli azionisti devono essere informati per iscritto al più tardi un anno dopo la conclusione della verifica sui risultati di quest’ultima. Il 1° luglio 2032, il tutto arriverà al capolinea: il Parlamento ha infatti limitato il periodo di validità dell’analisi della parità salariale a 12 anni (clausola Sunset). Dopodiché, l’obbligo di effettuare un’analisi de-

cadrà, anche se dovessero permanere di disparità salariali.

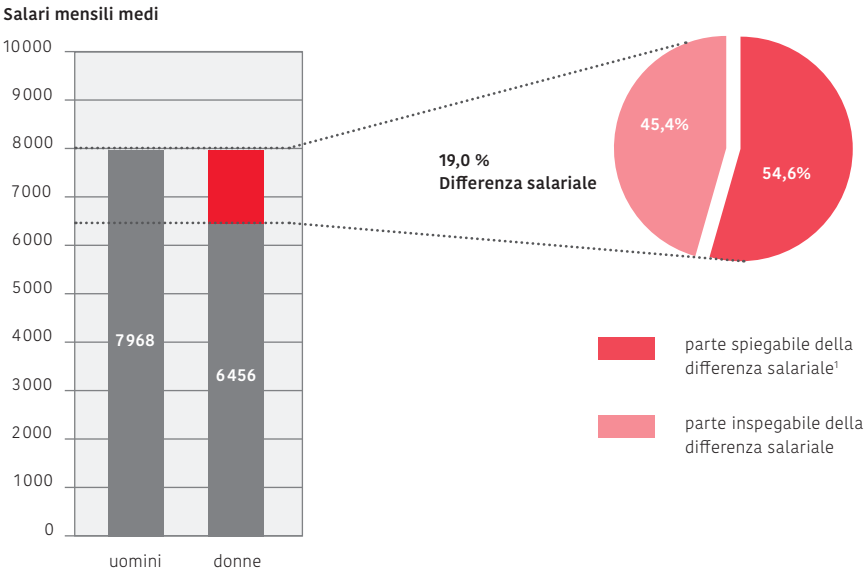
Come si svolgono le analisi della parità salariale?

Secondo l’articolo 13c della legge sulla parità dei sessi, le imprese interessate devono svolgere l’analisi della parità salariale in base a un metodo scientifico e conforme alla legge. A questo scopo, la Confederazione mette a disposizione di tutti i datori di lavoro Logib, uno strumento di analisi standard gratuito.

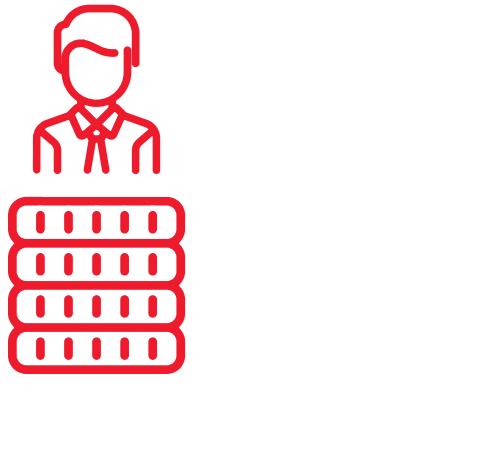
transfair ha chiesto all’ufficio che ha commissionato lo strumento di analisi salariale, ossia l’Ufficio federale per l’uguaglianza tra donna e uomo (UFU), di cosa si tratta esattamente.

Salari medi e differenze salariali, 2018

Parte spiegabile e parte non spiegabile, economia totale



¹ fattori obiettivi come lo status professionale, la formazione, lo ramo economico, altri fattori



Come funziona lo strumento di analisi sulla parità salariale Logib?

Logib è uno strumento web con cui le imprese e le organizzazioni possono analizzare la loro prassi salariale e rilevare disuguaglianze tra donne e uomini. Logib lavora sulla base di due moduli: il primo è dedicato a grandi aziende a partire da 50 collaboratori, mentre il secondo è destinato a imprese più piccole. Lo strumento disponibile su www.logib.admin.ch permette di svolgere l’analisi in 7 passi.

Quali risultati fornisce Logib?

A seconda del modulo, Logib mostra il risultato dell’analisi in diverse forme. Il primo comprende un sistema a semaforo (verde, arancione, rosso) che fornisce indicazioni nel caso in cui la retribuzione delle donne e degli uomini sia mediamente ineguale per un lavoro di pari valore. Nel secondo, il punteggio totale informa sull’eventuale presenza di ineguaglianze tra i generi. Inoltre, lo strumento fornisce ulteriori cifre di riferimento e grafiche con informazioni su differenze specifiche di genere.

Quali sono i vantaggi di Logib?

Logib è uno strumento web gratuito che la Confederazione mette a disposizione di tutte le aziende e organizzazioni. È semplice, sicuro da utilizzare e anonimo: nessun dato viene memorizzato o trasmesso. Logib è scientifico e conforme alla legge ed è stato più volte premiato. È adatto anche per l’analisi della parità salariale prevista dalla legge sulla parità dei sessi per i datori di lavoro che occupano 100 o più collaboratrici e collaboratori.

Quali sono gli svantaggi?

A seconda delle dimensioni di un’azienda e della qualità dei dati nella contabilità del personale, lo svolgimento dell’analisi della parità salariale richiede un certo periodo di tempo. Tuttavia, una volta che i dati sono stati trattati e inseriti nel sistema, l’analisi è disponibile in pochi minuti.

Perché in caso di discriminazione salariale (differenza salariale inspiegabile), Logib prevede una soglia di tolleranza del 5 per cento?

La soglia di tolleranza del 5 per cento utilizzata nel primo modulo rappresenta una soglia di sanzione generosa che 20 anni fa è stata introdotta come strumento di controllo nel settore degli appalti pubblici in occasione dell’introduzione di Logib. In ogni caso, tutte le aziende devono pagare alle lavoratrici e ai lavoratori lo stesso salario per lo stesso lavoro, in quanto la legge sulla parità dei sessi non prevede alcuna soglia di tolleranza.

Una tolleranza del 5 per cento in caso di discriminazione salariale?

Logib prevede attualmente una soglia di tolleranza del 5 per cento. Se le imprese presentano una differenza salariale inspiegabile inferiore al 5 per cento o quest’ultima non si discosta in modo significativo dal 5 per cento, secondo Logib non sussiste discriminazione salariale. La soglia di tolleranza del 5 per cento non è tuttavia menzionata né nella LPar né nell’ordinanza. Anche a livello metodologico e giuridico, questa soglia non può essere giustificata. In base alla risposta dell’UFU, si tratta di uno strumento di controllo proveniente dal settore degli appalti pubblici che viene utilizzato già da 20 anni. Sono numerosi gli argo-

menti secondo cui la soglia di tolleranza del 5 per cento, forse anche più che solo «generosa», andrebbe rivista.

Questo è quanto dimostra anche la ricerca: da uno studio condotto dall’Ufficio per le pari opportunità del Canton Vaud emerge che, applicando una soglia di tolleranza del 5 per cento, nell’80 per cento delle imprese la discriminazione salariale risulta inesistente. Nel caso in cui venga invece applicata, in più del 50 per cento delle aziende viene riscontrata una differenza salariale inspiegabile – e di conseguenza la necessità d’intervenire.

Anche gli ultimi risultati dell’analisi degli stipendi effettuata dall’Amministrazione federale fanno emergere il problema della soglia di tolleranza del 5 per cento. Due unità amministrative della Confederazione, la Base logistica dell’esercito (BLEs) e l’Information Service Center WBF (ISCeco), presentano differenze salariali oltre il 5 per cento. Tuttavia, alla BLEs il valore non discosta significativamente dal 5 per cento. A causa della soglia di tolleranza, l’Amministrazione federale ha accettato il valore.

Le differenze elencate sono scioccanti e allo stesso tempo illuminanti: la soglia di tolleranza del 5 per cento è un relitto del passato che deve essere abolito.

Cosa fa transfair contro la discriminazione salariale?

transfair ha colto gli ultimi eventi come opportunità per attivarsi a livello politico. Durante l’ultima sessione autunnale, assieme alla sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin il sindacato ha presentato due mozioni per l’adeguamento della legge sulla parità dei sessi.

Una delle rivendicazioni cardine di entrambe le mozioni è l’abolizione della soglia di tolleranza del 5 per cento, al posto del quale in futuro va applicata tolleranza zero con un test di significatività statistico. Ciò significa, che le differenze salariali possono variare significativamente solo da zero, ma non da cinque. Dato che finora la soglia di tolleranza non era sancita dalla legge, nella LPar deve essere integrato il test di significatività affinché ottenga una valenza giuridica.

Oltre a tutto questo, le mozioni chiedono di ripetere con più regolarità le analisi salariali. Oggi, un’impresa nella quale è stata rilevata la presenza di discriminazione salariale rischia come unica sanzione l’obbligo di ripetere l’analisi ogni quattro anni. Se dall’analisi salariale emerge che non sussiste alcuna disparità salariale, l’impresa è esentata dall’obbligo di analisi. Se attualmente un’azienda non presenta alcuna discriminazione salariale, ciò non significa affatto che non ce ne sarà in futuro. Una delle due mozioni chiede pertanto la ripetizione obbligatoria dell’analisi della parità salariale ogni quattro anni per tutte le imprese. Le aziende che presentano una differenza salariale tra uomini e donne diversa da zero devono essere costrette a ripetere l’analisi già dopo due anni.

Inoltre, le imprese devono essere obbligate a livello legale a svolgere le analisi salariali nel quadro dei controlli esistenti previsti sul mercato del lavoro. Finora la LPar non prevede alcun controllo e in particolare alcuna sanzione nel caso in cui non venga osservata la parità salariale. transfair chiede che le imprese siano obbligate ad adottare misure efficaci e appropriate in caso di differenze salariali inspiegabili. Se questo non avviene entro quattro anni, le aziende devono essere sanzionate.



DIRITTI

DIRITTI PER LE LAVORATRICI

TESTO: FABIANNE JACOMET,
BRÜCKE LE PONT

ANCHE LE LAVORATRICI A DOMICILIO VOGLIONO EQUITÀ.

Un'ultima rivendicazione riguarda il ruolo delle rappresentanze del personale. In futuro, un articolo aggiuntivo della LPar prevedrebbe che i datori di lavoro devono informare anche i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori sui risultati delle loro analisi salariali. Le informazioni aggiuntive fornite ai rappresentanti del personale permetterebbero di migliorare sia la comunicazione che l'effetto delle analisi, mentre le rappresentanze potrebbero

adempiere meglio al loro dovere nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori.

Impegno di Travail.Suisse e transfair a favore della parità salariale

Oltre agli interventi politici, Travail.Suisse e i sindacati aderenti, tra cui anche transfair, si impegnano con il progetto RESPECT8-3.CH per la lotta alla discriminazione salariale in Svizzera.

RESPECT8-3.CH si adopera contro questo tipo di discriminazione creando trasparenza. Sul sito web, tutte le imprese che osservano la legge sulla parità dei sessi hanno la possibilità di farsi inserire nella cosiddetta «lista bianca». Anche le aziende con meno di 100 collaboratrici e collaboratori possono iscriversi a titolo volontario. In tal modo, le imprese a cui importa veramente la parità salariale hanno la possibilità di lanciare un chiaro segnale.

In El Salvador le donne che svolgono lavori di ricamo a domicilio per le multinazionali lottano per uno standard di vita minimo. Brücke Le Pont, l'opera caritatevole di transfair, le aiuta a creare reti e a organizzarsi per rivendicare i loro diritti umani e del lavoro.

Molte multinazionali dell'America centrale attive nel settore tessile esternalizzano il lavoro a donne che non conoscono i loro diritti. Queste ricamatrici a domicilio lavorano fino a 15 ore al giorno senza salario minimo. Ciononostante, non si lamentano perché questo reddito garantisce loro il sostentamento delle proprie famiglie.

Un sindacato forte

Alcune lavoratrici a domicilio vogliono cambiare questa situazione: dal 2016 il loro sindacato Sitrabordo, che rafforza le donne e organizza incontri con il Ministero del lavoro, cresce continuamente. Il ministero ha il compito di verificare le condizioni di lavoro di queste lavoratrici e di garantire che percepiscano il salario minimo fissato nel 2018. Sitrabordo chiede anche che El Salvador ratifichi la Convenzione 177 sul lavoro a domicilio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che garantirebbe una migliore protezione legale.

Impossibile fermarle

Questo autunno una delegazione di Sitrabordo si è recata negli USA, il maggiore mercato di vendita per i lavori di ricamo, per incontrare le autorità e i sindacati locali. Inoltre, il sindacato ha partecipato per la prima volta a una conferenza internazionale di lavoratrici a domicilio provenienti dall'America latina e dai Caraibi. Le donne



si sono unite a HomeNet International, un movimento internazionale che raggruppa questa categoria di manodopera.

Isela Beltrán, la segretaria generale di Sitrabordo, è ottimista: «sono molto soddisfatta

dei progressi raggiunti negli ultimi mesi. Molte lavoratrici a domicilio non hanno più paura di denunciare la mancanza di diritti del lavoro nelle imprese!» Le donne non si fermeranno fino a quando non saranno garantiti i loro diritti.

Fai ora la tua donazione!

Grazie ai suoi progetti sul lavoro equo, Brücke Le Pont crea prospettive a lungo termine. Aiuta con la tua donazione a migliorare le condizioni d'impiego e di vita delle persone in Africa e in America latina. Dimostra la tua solidarietà con le lavoratrici e i lavoratori del Sud globale. Molte grazie!

Dona ora con TWINT!

Scansiona il codice QR con l'app TWINT
Conferma importo e donazione



Allettanti
condizioni speciali
per i soci del
sindacato transfair.
cler.ch/transfair

Investire in vista della 3^a età già da 1 franco.

Cogliete le opportunità di rendimento degli investimenti professionali per la vostra previdenza di vecchiaia già da un capitale iniziale di 1 franco.
Richiedere una consulenza. cler.ch/previdenza

Le presenti informazioni hanno esclusivamente scopi pubblicitari.

È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

UDSC

transfair LOTTA A FAVORE DI SOLUZIONI EQUE.

NEGOZIAZIONI ACCESE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA



Dalla metà di giugno del 2021, transfair discute con l'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC) sulle future condizioni di lavoro. Nel frattempo, sono disponibili i primi risultati dei gruppi di lavoro. Attualmente sono in corso le negoziazioni con la direzione dell'Ufficio.

Il tempo viene per chi sa aspettare? Alla fine di gennaio del 2021, transfair assieme ad altri sindacati aveva presentato un elenco di rivendicazioni per il «piano sociale» dell'UDSC. Dalla metà di giugno del 2021, sono in corso le trattative e i diversi gruppi di lavoro stanno elaborando possibili soluzioni. Nel frattempo, sono disponibili i primi risultati di questi gruppi di lavoro. transfair ne-

gozia ora su questi risultati con la direzione dell'UDSC.

Le sfide nell'Ufficio istituito all'inizio di quest'anno sono enormi, anche per il personale. Per transfair è pertanto chiaro: al fine di garantire una riorganizzazione socialmente sostenibile, urgono condizioni di lavoro eque e adattate alle esigenze dei collaboratori.

transfair traccia alcune linee di riferimento per le trattative. In tal modo, il sindacato vuole garantire una regolamentazione uniforme per gli accrediti di tempo concessi per la preparazione degli interventi e buone disposizioni per la pianificazione degli stessi nonché per la sicurezza sul lavoro. Inoltre, chiede anche una giusta indennità per gli inconvenienti tramite la cassa pensioni.

LEGGE SULLE DOGANE: transfair NELLA CET-N

transfair è stato ascoltato dalla Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) sull'attuale revisione della legge sulle dogane che al momento si trova ancora all'inizio dell'iter parlamentare ed è segnata da forti controversie. Il sindacato ha presentato ai membri della CET-N la situazione del personale nell'Ufficio. Già in precedenza, la Commissione della gestione del Consiglio degli Stati aveva criticato quanto segue in una presa di posizione: gli adeguamenti nell'Ufficio avanzano troppo velocemente e anticipano la decisione del Parlamento sulle nuove leggi.

PSI

FOCUS SULL'AM- MINISTRAZIONE PUBBLICA

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

TEMI ATTUALI DELLA CATEGORIA E UNO SGUARDO ALLE ATTIVITÀ DEL PSI.

All'assemblea di categoria del 27 ottobre 2022, i membri si sono incontrati all'Istituto Paul Scherrer (PSI). In questa occasione, hanno affrontato importanti questioni relative alla categoria e avuto modo di conoscere la quotidianità della ricerca all'Istituto.

Novità sul diritto del personale

Dall'inizio del 2022, i padri hanno diritto a un congedo di paternità di 20 giorni lavorativi e

il congedo di maternità viene prolungato se il neonato deve essere ricoverato in ospedale. In caso di orario di lavoro basato sulla fiducia, si può fruire di un periodo sabbatico già a partire dalla classe salariale 18.

Stato delle negoziazioni salariali

In base alle attuali previsioni della SECO, nel 2022 il rincaro ammonta al 3,0 per cento, mentre la Confederazione aveva previsto solo il 2,0 per cento. Inoltre, è ancora pendente una correzione successiva dello

0,1 per cento. transfair chiede la compensazione della totalità del rincaro, inclusa la differenza dell'anno scorso, finanziabile tramite l'importo base.

Compensazione del rincaro per le rendite?

A causa della crescente inflazione, la compensazione del rincaro, che PUBBLICA aveva concesso per l'ultima volta nel 2004, è un tema anche in ambito di rendite. Fino al 2021, si è accumulato un rincaro del 5,1 per cento; a causa delle previsioni per il 2022 e 2023 è atteso un ulteriore 5,3 per cento. Diventa dunque sempre più urgente un adeguamento.

Gli uffici al vaglio

Le negoziazioni sul piano sociale con l'UDSC rimangono al centro dell'attenzione. La conclusione è prevista per la fine dell'anno. Tuttavia, possono subentrare ancora modifiche. In seno all'UFAM transfair, l'APC e il VPOD hanno svolto un sondaggio, i cui risultati saranno ora presentati alla direttrice.

Sguardo alla quotidianità della ricerca al PSI

Al PSI, l'Istituto di ricerca di scienze naturali e ingegneristiche più grande della Svizzera, tutto gira attorno alle tecnologie del futuro, all'energia, all'Health Innovation e ai principi fondamentali della natura. I membri di transfair si sono immersi nel complesso di ricerca e hanno avuto modo di conoscere da vicino come viene accumulata corrente elettrica in eccesso o come può essere sfruttata efficacemente la biomassa. Gli associati sono rimasti affascinati anche dall'impianto di protonterapia per il trattamento di patologie tumorali specifiche.



I PARTECIPANTI DELL'ASSEMBLEA DAVANTI AL PSI

INDAGINE

COSA DESIDERI DA RETEPOSTALE?

TESTO: SUSANNA MEIERHANS, RESPONSABILE PARTENARIATO SOCIALE RETEPOSTALE

RETEPOSTALE SOTTO PRESSIONE: OBBIETTIVI ESAGERATI.

transfair è in continuo contatto con la direzione di RetePostale (RP) e riferisce come stanno le collaboratrici e i collaboratori in prima linea. L'elevata pressione in termini di rendimento e gli obiettivi di vendita difficilmente raggiungibili portano i dipendenti ai limiti della loro salute. Con un minimo di personale, vengono richieste prestazioni massime. transfair vuole andarci a fondo.

Grazie a nuovi servizi, si vogliono riportare i clienti nelle filiali

Le sfide sono molteplici: quando i clienti entrano nelle filiali, il personale di consulenza deve salutare personalmente i clienti e disbrigare direttamente le richieste più semplici. Gli sportelli aperti sono pochi, il personale a disposizione al minimo, le file d'attesa

lunghe, i clienti irritati e le consulenze complesse. A queste condizioni, rimane ben poco tempo a disposizione per soddisfare le esigenze della clientela e osservare le pause.

Apertura di aree nelle filiali per i partner esterni

Attualmente, nelle filiali più grandi si sono installati nuovi partner in cabine di consulenza. In aggiunta, il responsabile del team regionale deve motivare i partner terzi in loco come le PMI ecc. a pubblicizzare i loro prodotti nella filiale, il che significa maggiore stress per il personale di consulenza.

Personale esaurito

A transfair giungono regolarmente feedback da parte di membri nonché collaboratrici e collaboratori sulla difficile situazione. I responsabili dei team, come i consulenti alla

clientela, sono esausti, demotivati, rassegnati e si ammalano per periodi più lunghi. Tendenza in aumento. La conseguenza: le collaboratrici e i collaboratori di lunga data molto competenti si stanno riorientando e disdicono il rapporto di lavoro.

transfair chiede più risorse umane e obiettivi raggiungibili

transfair si preoccupa molto del benessere delle collaboratrici e dei collaboratori e si aspetta dalla direzione che osservi l'obbligo di tutela nei confronti delle sue impiegate e dei suoi impiegati. In concreto, per il futuro ciò significa impiegare sufficienti risorse per alleggerire l'onere, mettere a disposizione sistemi funzionanti e fissare obiettivi realistici. I superiori sono tenuti a sostenere e promuovere le loro collaboratrici e i loro collaboratori e non solo a esigere.



PARTECIPA AL SONDAGGIO!

Lavori presso RP? Il tuo feedback è di enorme importanza affinché transfair possa battersi a tuo favore! Scansiona il codice QR per accedere al sondaggio. Naturalmente, transfair garantisce l'assoluta riservatezza.



SCANSIONA ORA IL CODICE QR E PARTECIPA AL SONDAGGIO.



COMITATO

COMITATO DI CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

TESTO: DIEGO FRIEDEN, RESPONSABILE SUPPLENTE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

IL POTERE D'ACQUISTO DEVE ESSERE GARANTITO.

Il Comitato di categoria Posta/Logistica quest'anno si è riunito per la seconda volta a Berna il 17 ottobre scorso. Quest'organo, che si incontra più volte all'anno, ha il compito di attuare la strategia di categoria e gettare le basi del lavoro sindacale all'interno della categoria.

Sotto la direzione dei co-presidenti Joachim Hermann e Franz Rothacher, i nove membri della base hanno lavorato un giorno intero per fare il punto della situazione con la responsabile di categoria Kerstin Büchel e il suo supplente Diego Frieden. I membri della base rappresentano le diverse unità e imprese in seno al gruppo Posta e alla categoria. Alla riunione hanno presenziato anche le segretarie e i segretari regionali di tutta la Svizzera.

Preservare il potere d'acquisto

A fronte di un tasso d'inflazione tra il 3 e il 3,5 per cento, sono state soprattutto le negoziazioni salariali a tenere occupato il comitato di categoria. La sua posizione a questo proposito è chiara: «la Posta e gli altri datori di lavoro della categoria devono impegnarsi a compensare completamente il rincaro al fine di garantire il potere d'acquisto del personale». Il comitato è consapevole del fatto che tra le diverse unità e imprese regnano grandi differenze. Ciononostante, durante le negoziazioni imminenti è importante mantenere questa linea. Ecco il messaggio della nostra base all'attenzione dei superiori: «la pandemia ha rappresentato un periodo difficile per il personale. In un modo a dir poco straordinario, le collaboratrici e i collaboratori hanno prestato un servizio fondamentale per la popolazione e l'economia e tutto questo a condizioni tutt'altro che facili. Invitiamo i datori di lavoro a dare il giusto apprezzamento a questo impegno».

Il comitato di categoria si riunirà nuovamente la prossima primavera e successivamente si incontrerà prima del congresso di categoria che si terrà nell'autunno del 2023 nella regione del Lago Lemano.



I PARTECIPANTI HANNO LAVORATO INTENSAMENTE. TRE PERSONE HANNO PARTECIPATO ONLINE E NON SONO PRESENTI NELLA FOTO

DIALOGO

COMPLAN OGGI E DOMANI

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABILE CATEGORIA ICT

Le urne si sono pronunciate. Gli assicurati di comPlan hanno deciso di riporre la loro fiducia nelle rappresentanti e nei rappresentanti del Consiglio di fondazione. In questa nuova costellazione, Massimiliano Bettosini sarà il portavoce di transfair. Per saperne di più sulla sua persona e sulle sue motivazioni, transfair lo ha intervistato.

MASSIMILIANO BETTOSINI,
RESPONSABILE REGIONALE
SRC PRESSO SWISSCOM
E A PARTIRE DAL 2023
CONSIGLIERE DI FONDAZIONE COMPLAN



Massimiliano, puoi descriverci brevemente il tuo percorso professionale?
Attualmente, sono responsabile regionale presso SRC (Swisscom Shop) per il Ticino, l'Alto Vallese e il Canton Berna. Prima di approdare a Swisscom, ero attivo come consulente assicurativo e mi occupavo di previdenza per la vecchiaia aziendale nonché assicurazioni sulla vita che prevedono una rendita. Presso Swisscom lavoravo in settori quali l'amministrazione, il marketing, la distribuzione nonché la strategia.

Perché hai deciso di candidarti alle elezioni?
Per rappresentare nel miglior modo possibile tutti i membri. Ma soprattutto per coinvolgere anche le regioni periferiche. Il mio obiettivo principale è trovare solu-



zioni per compensare l'invecchiamento della popolazione e allo stesso tempo garantire ai membri rendite ottimali.

Che esperienze hai fatto nella campagna elettorale?
È stata una campagna estremamente intensa. Purtroppo la partecipazione dei membri al voto è stata scarsa. Altrimenti, transfair avrebbe potuto avere più rappresentanti nel Consiglio di fondazione. Oltre a tutto questo, era difficile contattare gli elettori.

Quali competenze apporti in seno a questo importante organo?
Dispongo di vaste conoscenze in materia di previdenza per la vecchiaia aziendale e so analizzare bene le cifre.

Secondo te, quali sono le future sfide che si dovranno affrontare nei prossimi anni nell'ambito della previdenza professionale?
Su questo non ho dubbi: l'evoluzione demografica e gli attuali tassi d'interesse bassi. comPlan deve mantenere il suo grado di copertura ed essere un punto di riferimento per le altre casse pensioni.

Grazie di cuore per l'interessante conversazione, caro Massimiliano. transfair ti augura buona fortuna e soddisfazione nel lavoro in seno al Consiglio di fondazione.

«IN FUTURO SARÀ IMPORTANTE OTTENERE UNA COMPENSAZIONE DEL RINCARO PER LE RENDITE».

Uno spiccato senso per i valori umani, un'elevata professionalità e una competenza professionale indiscussa. Durante la sua lunga attività in seno al Consiglio di fondazione di comPlan, Susanna Walker ha lasciato un'impronta indelebile. transfair la ringrazia di tutto cuore per l'impegno e desidera passare in rassegna il suo percorso in seno al consiglio.

SUSANNA WALKER,
CASE MANAGER HEALTH &
CARE EXPERTISE PRESSO
SWISSCOM E CONSIGLIERA
DI FONDAZIONE COMPLAN
(1999-2022)



Susanna, da quando sei membro del Consiglio di fondazione e della Commissione degli investimenti?
Sono Consigliera della fondazione e membro della Commissione degli investimenti sin dall'istituzione di comPlan nel 1999. Sono stati 24 anni estremamente interessanti e impegnativi.

Cosa hai imparato in tutti questi anni, quali nuove competenze hai avuto modo di acquisire?
Conoscenze nel settore delle finanze e degli investimenti patrimoniali. Inoltre, ho imparato a comprendere le complesse correlazioni tra le norme giuridiche, i regolamenti previdenziali e della fondazione nonché i codici di condotta ecc. Capire la complessità di una cassa pensioni e rendere giustizia agli interessi degli assicurati richiede molto tempo.

Quali sono le competenze che hai apportato in seno agli organi?
Le mie approfondite conoscenze professionali nel settore delle assicurazioni sociali, la mia esperienza nella gestione del personale nonché la disponibilità a confrontarmi con le condizioni quadro organizzative di comPlan. Ho frequentato con grande entusiasmo diverse formazioni e formazioni continue. Il mio obiettivo è sempre stato quello di rappresentare coerentemente gli interessi degli assicurati.

Quali sono state, a tuo parere, le sfide più impegnative?
Ce ne sono state diverse: i cambiamenti geopolitici, la crisi finanziaria del 2008 e le turbolenze sui mercati finanziari, l'introduzione dei tassi negativi, le revisioni del regolamento di previdenza, le riduzioni del tasso di conversione e la speranza di vita in aumento.

Quali consigli dai a Massimiliano, il tuo successore?
Tenere sempre presente che il Consiglio di fondazione ha un obbligo di diligenza fiduciario nei confronti degli assicurati e che risponde con il suo patrimonio privato. Avere il «coraggio» di porre anche domande critiche o «semplici». Infine, prendere le decisioni solo ed esclusivamente quando i fatti e i loro effetti sugli assicurati e sulla cassa pensioni sono chiari.

Quali difficoltà vedi per comPlan nei prossimi anni?
Sarà necessario conseguire rendite per mantenere il livello di prestazioni esistente. Inoltre, sarà importante corrispondere gli interessi sui capitali di vec-

chiaia degli assicurati attivi e ottenere una compensazione del rincaro sulle rendite. Tra le ulteriori sfide figurano l'accumulo di riserve di fluttuazione, la speranza di vita in aumento o l'equità intergenerazionale.

Cara Susanna, transfair ti ringrazia di cuore per il tuo impegno pluridecennale a nome di tutti i membri e assicurati. Tanti auguri per il tuo futuro!



CONGRESSO

UNA CATEGORIA IN MOVIMENTO

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI



GLI OSPITI ILLUSTRI DEL CONGRESSO DI CATEGORIA 2022

Gli obiettivi del congresso di categoria erano ambiziosi. I membri della categoria Trasporti pubblici sono stati informati sulle attività in corso, hanno partecipato alle elezioni e con gli ospiti è stato analizzato il tema del congresso: la cultura della sicurezza. Nel suo messaggio di benvenuto, la co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin ha ricordato anche il compianto Thomas Ammann.

Lavoro politico

Dopo le parole introduttive del presidente di categoria Bruno Schäppi, il responsabile di categoria Bruno Zeller ha parlato del lavoro politico: il Consiglio federale sostiene le FFS con un contributo una tantum alle perdite dovute al Coronavirus (traffico a lunga distanza) e rinuncia a misure di risparmio supplementari. Grazie alla lettera inviata al Consiglio federale, transfair ha contribuito a questo sviluppo positivo. Inoltre, anche il la-

voro lobbistico per una buona legge sul trasporto di viaggiatori porta i suoi frutti. È in corso la consultazione per la futura concezione del traffico merci su rotaia, per la quale transfair si impegna a favore di un rafforzamento.

Negoziazioni in corso

Attualmente sono in corso svariate negoziazioni salariali presso le FFS e tutte le altre imprese. Le misure salariali costantemente rivendicate da transfair si basano su realtà economiche reali. Mentre alcuni risultati sono già disponibili, lo specchio dei risultati sarà presentato a dicembre 2022. Parallelamente, sono in corso sette trattative su contratti collettivi e aziendali di lavoro. L'attenzione sarà tuttavia rivolta alle discussioni sul proseguimento dell'invalidità professionale presso le FFS.

transfair sciopera

L'indicizzazione salariale prevista per il 2022 presso i Transports publics genevois (TPG)

ha acceso gli animi. Dato che la direzione dei TPG non voleva accordare il pieno indice dell'1,2 per cento, alla metà d'ottobre 2022 le sezioni di transfair e del SEV hanno aumentato la pressione tramite uno sciopero. L'azione andata a buon fine ha portato alla piena indicizzazione (vedi articolo alla pagina 18).

Il traffico merci verso nuovi orizzonti

L'obiettivo dichiarato è quello di ridurre il deficit del trasporto in carri completi isolati (TCCI) e di dare nuove prospettive al traffico merci su rotaia nel suo complesso. Ecco perché ci sarà una procedura di consultazione sulla presa di posizione. Per transfair è chiaro: per l'ulteriore sviluppo del TCCI e il rafforzamento dell'intero traffico merci su rotaia (traffico interno, importazioni ed esportazioni) si rendono necessari sostanziali contributi federali a lungo termine. transfair si impegna per un trasferimento sostenibile, che comprenda anche prospettive per il personale, soprattutto presso FFS Cargo.

NEGOZIAZIONI, SCIOPERO, NUOVE PROSPETTIVE E SICUREZZA DEL PERSONALE: ECCO COSA OCCUPA transfair.

Organizzazione della categoria, elezioni, effettivo dei membri in aumento

A giugno 2022, il comitato di categoria si è incontrato in occasione di un workshop. I partecipanti hanno abbozzato e discusso diverse forme di organizzazione della categoria. La tendenza va verso un'ottimizzazione dell'organizzazione attuale. Il tema sarà approfondito nel 2023. Come sostituta dell'esperto di lunga data Erich Schlegel, per il personale di locomotiva traffico viaggiatori è stata eletta al comitato Andrea Schleutermann. Negli ultimi due anni l'evoluzione del numero dei membri della categoria è rallegrante. Il ringraziamento per questo sviluppo positivo va all'ottimo lavoro svolto dai membri e dai segretariati regionali.

Cultura della sicurezza nei trasporti pubblici

Gli ultimi gravi incidenti sul lavoro lo dimostrano chiaramente: alla sicurezza sul lavoro va data la massima priorità. In occasione di una conferenza, la responsabile Sicurezza e qualità della produzione FFS Heidrun Buttler si è espressa sullo sviluppo della cultura della sicurezza presso le FFS. Marco Lüthi (direttore Verkehrsbetriebe Zürich), Renato Fasciati (direttore Ferrovia retica e presidente dell'Unione dei trasporti pubblici), Heidrun Buttler (responsabile Sicurezza e qualità della produzione FFS), Peter Füglistaler (direttore dell'Ufficio federale dei trasporti) e Bruno Zeller

(responsabile di categoria Trasporti pubblici) hanno condiviso i loro interessanti punti di vista sull'argomento. Secondo transfair i trasporti pubblici necessitano di una Carta della cultura della sicurezza. Il congresso ha emanato una risoluzione in merito.



SCANSIONA ORA IL CODICE QR E LEGGI LA RISOLUZIONE.



BRUNO ZELLER E BRUNO SCHÄPPI
(PRESIDENTE DI CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI, TRANSFAIR)



GRETA GYSIN SI RIVOLGE AGLI ASSOCIATI



GLI ESPERTI ALLA TAVOLA ROTONDA, DA SINISTRA A DESTRA: MARCO LÜTHI, RENATO FASCIATI, HEIDRUN BUTTLER, MYRIAM HOLZNER (MODERATRICE), PETER FÜGLISTALER E BRUNO ZELLER

SCIOPERO

**TPG:
PERSEVERARE
CONVIENE!**

TESTO: OLIVIER HÄHLEN,
RESPONSABILE REGIONE OVEST

LOTTA PER LA CORRETTA INDICIZZAZIONE DEI SALARI.

Giovedì 13 ottobre, ore 3 del mattino: davanti ai depositi sono stati allestiti dei picchetti come il giorno precedente. La tensione è alta: la direzione dei trasporti pubblici ginevrini Transports publics genevois (TPG) vuole fare uscire i veicoli, mentre all'esterno gli scioperanti tentano in tutti i modi di fermare le loro colleghe e i loro colleghi. Obiettivo raggiunto: meno di dieci veicoli riescono a uscire dal deposito. La direzione chiede nuove trattative e accetta le rivendicazioni avanzate dai sindacati.

Lunghe negoziazioni

Le negoziazioni sul rincaro erano state avviate già a dicembre 2021. Lo statuto del personale dei TPG prevede che il salario debba essere adeguato in base all'indice ginevrino di novembre. Dato che da novembre 2020 a novembre 2021 il rincaro è salito dell'1,2 per cento, a partire da gennaio 2022 era per l'appunto previsto un aumento salariale pari a tale 1,2 per cento. Ciononostante, i TPG hanno rifiutato questo mantenimento del potere d'acquisto garantito dal contratto. I membri dei sindacati transfair e SEV avevano rifiutato l'ultima offerta, ossia quella di compensare solo lo 0,6 per cento. «Non chiediamo altro che mantenere il potere d'acquisto!», sottolinea Luis Paolo Rodrigues, presidente della sezione TPG di transfair.

Seconda giornata di sciopero

Il 12 ottobre, verso le ore 3:30 del mattino, le collaboratrici e i collaboratori hanno installato dei picchetti davanti ai depositi dei veicoli per rivendicare i loro sacrosanti diritti. In mancanza di una nuova proposta



IL PERSONALE IN SCIOPERO BLOCCA IL DEPOSITO

da parte della direzione, nel pomeriggio il 90 per cento dei membri di transfair e del SEV ha deciso di proseguire lo sciopero anche il giorno dopo. Una decisione presa nella speranza che la direzione dei TPG si rendesse conto della necessità di negoziare: transfair è sempre rimasto disponibile alla discussione.

Finalmente un'intesa

Dopo la ripresa delle trattative avvenuta il 13 ottobre, la maggior parte degli scioperanti ha accettato l'accordo negoziato. La direzione ha presentato una proposta che ha consentito di porre fine al conflitto: il mancante 0,6 per cento dell'indicizzazione

sarà versato a partire da gennaio 2023. Prima di poter negoziare l'indicizzazione per il 2023, è necessario riprendere i colloqui al fine di mettersi d'accordo sulla base dell'indicizzazione degli stipendi. Colloqui che sono appena iniziati e che potrebbero risultare difficili.

L'insistenza degli scioperanti ha comunque portato i suoi frutti: l'impresa ha infatti accolto le loro rivendicazioni. Ma il lavoro è tutt'altro che terminato: oltre alla futura indicizzazione, i partner sociali dovranno confrontarsi anche con le condizioni di lavoro del personale aziendale.

VBZ

**NUOVO ACCORDO
AZIENDALE**

TESTO: NADINE TRUDEL, SEGRETARIA
REGIONALE DELLA REGIONE EST E RESPONSABILE
DEL PARTENARIATO SOCIALE VBZ

PRESTO LE PAUSE AL FREDDO SARANNO UN RICORDO DEL PASSATO.

L'Accordo aziendale (AA) con i trasporti pubblici zurighesi Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) è rimasto invariato da quando nell'ottobre del 2014 è stata adottata dalle parti contraenti transfair, VPOD, Syna nonché dalla Città di Zurigo la versione 1.1. Ora i membri e la città di Zurigo hanno approvato il nuovo AA.

Dal gennaio del 2014, è in vigore l'accordo aziendale sottoposto al contratto collettivo di lavoro quadro per le imprese di trasporto locale del Canton Zurigo. Questo accordo concretizza l'applicazione per il personale conducente dei VBZ e disciplina, tra le altre cose, i conteggi e i supplementi di tempo, il calcolo dei tragitti, le pause e i luoghi di pausa.

Dopo che il contratto era rimasto invariato per otto anni, era giunto il momento di rinegoziarlo. Nel quadro di otto intense tornate negoziali tra i VBZ da una parte e transfair e gli altri sindacati dall'altra, sono state concordate diverse proposte di modifica al passo con i tempi. transfair è convinto che con l'accordo rielaborato è stato possibile gettare delle buone basi e ottenere netti miglioramenti. Il fatto che molti punti siano stati trasferiti all'allegato, consentirà maggiore flessibilità in futuro. In tal modo, sarà possibile correggere gli errori più velocemente e reagire più rapidamente a situazioni straordinarie come una pandemia.

Alla metà di ottobre, transfair e gli altri partner sociali hanno preso posizione sull'AA nei depositi e nei garage e risposto alle domande delle conducenti e dei conducenti. Con una partecipazione al voto del 60 per cento, l'89 per cento dei membri approva il nuovo AA.



Le prime modifiche, come la compensazione del tempo in caso di assenze o il tablet per tutti, saranno introdotte già il 1° gennaio 2023. Con il cambio di orario nel dicembre 2023, entreranno poi in vigore altri cambiamenti: i luoghi per le pause dovranno essere conformi alle disposizioni di legge (protezione dal maltempo, ambiente tranquillo, possibilità di cucinare), misure per la riduzione del turno di servizio e supplementi di tempo forfettari all'entrata e all'uscita nonché in caso di rifornimento di carburante o di elettricità, lavaggio così come in caso di pause lunghe a partire da tre ore. Il contratto sarà firmato venerdì 9 dicembre 2022 nell'officina centrale dei VBZ ad Altstetten.



SIMON GARCIA (PRESIDENTE DI SYNA VBZ), MARKUS TSCHOLL (VICE-PRESIDENTE GLOBALE DEL GRUPPO VPOD VBZ), NADINE TRUDEL (RESPONSABILE DEL PARTENARIATO SOCIALE CON I VBZ, transfair)

COMMIIATO

IN MEMORIA DI THOMAS AMMANN

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE



IN OCCASIONE DEL VENTESIMO ANNIVERSARIO CON STEFAN MÜLLER-ALTERMATT
(EX PRESIDENTE DI transfair) E LA DIRETTRICE TANJA BRÜLISAUER



IN OCCASIONE DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI 2022 CON LA CO-PRESIDENTE GRETA GYSIN

Purtroppo ad ottobre 2022, Thomas Ammann è deceduto dopo una lunga ed estenuante lotta contro il cancro. transfair e i suoi collaboratori sono sconvolti e addolorati per questa immensa perdita. Nella persona di Thomas Ammann non solo perdono un co-presidente competente che ha saputo dimostrare un instancabile impegno, ma anche un carissimo e generosissimo amico e un collega estremamente apprezzato.

Sembra ancora impossibile credere che Thomas non sia più tra noi e non possa più infondere coraggio e sostenere i membri di transfair. Il compianto co-presidente di transfair dava grande importanza a un forte servizio pubblico. Ma ancora più importanti per lui erano le collaboratrici e i collaboratori che si impegnano quotidianamente per garantire il servizio universale in Svizzera.

Grande impegno per condizioni di lavoro eque
Thomas Ammann si è impegnato in ogni momento per le questioni che stanno a cuore a

transfair. Al centro della sua attività, vi erano soprattutto i bisogni e le esigenze dei membri. Soleva trattare tutte le persone con benevolenza e rispetto e ascoltarle con estrema attenzione. Grazie al suo modo di fare posato e pragmatico, ha sempre saputo trovare straordinarie soluzioni per i membri. A Thomas stavano a cuore soprattutto due richieste nei confronti dei partner sociali: il miglioramento delle condizioni di lavoro e soluzioni pensionistiche sostenibili per una vecchiaia dignitosa. Oltre a tutti gli altri compiti che svolgeva, si impegnava anima e corpo per queste due questioni.

L'IMPEGNO DI THOMAS AMMANN ERA RIVOLTO A UN FORTE SERVIZIO PUBBLICO E ALLE COLLABORATRICI E AI COLLABORATORI IN TUTTA LA SVIZZERA.



QUESTO SORRISO CORDIALE MANCHERÀ MOLTISSIMO A TUTTI



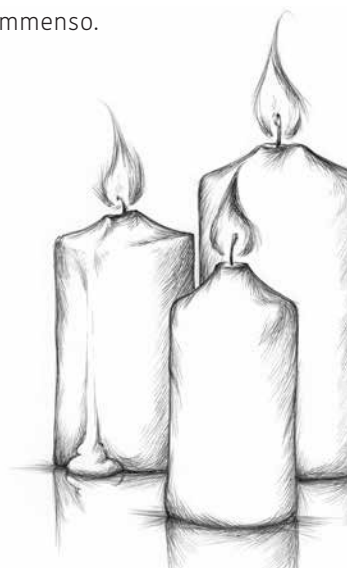
THOMAS CON GABY MÖHL (ASSISTENTE DELLA DIREZIONE) AL VENTESIMO ANNIVERSARIO DI transfair

Una perdita che lascia tanta tristezza
Grazie al suo modo di fare affabile, sapeva in ogni momento motivare il team a dare quotidianamente il massimo per i membri di transfair. La sua cordialità e le sue spiccate competenze mancheranno a tutti, sia come responsabile dell'assemblea dei delegati e del congresso di transfair sia nell'ambito di riunioni ed eventi interni. Thomas Ammann si prendeva sempre il tempo necessario per rispondere a tutte le domande o discutere sui temi in sospeso ed era sempre disponibile a sostenere tutti con la sua esperienza e le sue spiccate conoscenze professionali. Il

sindacato, le sue impiegate e i suoi impiegati e i membri terranno vivo con gratitudine il ricordo di Thomas Ammann. Fino a nuovo avviso, le sue mansioni saranno assunte dalla co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin.

In questo difficile momento, il sindacato e il suo team si stringono attorno alla famiglia e ai suoi amici e augurano loro di tutto cuore forza e coraggio, unitamente alle più sentite condoglianze.

Caro Thomas, duole andare avanti senza di te. Mancherai moltissimo a tutti noi. Il vuoto che lasci è immenso.



INFORMAZIONI ATTUALI

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

PROSSIMA EDIZIONE
No. 1, 6 marzo 2023

TERMINE ULTIMO PER GLI ANNUNCI
2 febbraio 2023

TUTTE LE CATEGORIE

Pensionierte Bern
Besinnlicher Jahresschluss 2022
im Pfarrsaal St. Antonius
Dienstag, 13. Dezember 2022
Wir freuen uns, euch zum besinnlichen Jahresschluss 2022 einzuladen. Der Anlass findet am Dienstag, dem 13. Dezember, im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz, statt. Die Einladung wurde bereits versandt. Wir erwarten zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um gemeinsam einige Stunden bei Tee und Glühwein, Züpfe und Süßigkeiten sowie besinnlicher Musik und Weihnachtsgeschichten zu verbringen.
Anmeldung bei Charles Furrer:
T 031 931 53 67; M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

48. Langlauf- und Winterwanderferienwoche
Hotel Engadinerhof, Pontresina
Sonntag, 26. Februar – Samstag, 4. März 2023
48. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina im Hotel Engadinerhof, 6 Nächte, Halbpension.

Detailliertes Programm und Auskunft:
Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden.
T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch
Anmeldeschluss: 15. Januar 2023

POSTA / LOGISTICA ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Jahresversammlung Fridolinsmatte, Birsfelden
Montag, 6. Februar 2023
Beginn 13.30 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 ab Aeschensplatz (Haltestelle Sternfeldstr.)
Achtung!!! Wegen Corona könnte die Versammlung abgesagt werden.
Infos:
Edy Schmidiger, Tel. 061 461 55 37, hedy.schmidiger@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel
Pensioniertenwanderung Brislach – Breitenbach
Montag, 6. März 2023
Wir treffen uns um 12.45 Uhr im Bahnhof SBB Basel, fahren mit der S3 um 13.06 Uhr nach Zwingen und mit dem Bus 115 nach Brislach Dorf. Von dort laufen wir in ca. 50 Min. nach Breitenbach zum Restaurant Post Bistro an der Alice Vogt-Strasse 2, wo wir unser Zvieri einnehmen. Nichtwanderer fahren um 14.06 Uhr von Basel SBB mit der S3-Bahn ab Gleis 17 nach Zwingen, steigen um in den Bus 115, Abfahrt 14.33 Uhr nach Breitenbach Dorf, Ankunft 14.39 Uhr. Wir laufen zurück zum Kreisel und gehen links in die Passwangstrasse, nach ca. 50 Meter links sind die Alice Vogt-Strasse 2 und das Post Bistro.
Infos:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37, hedy.schmidiger@bluewin.ch

TRASPORTI PUBBLICI

Pensioniertenvereinigung Basel
Dezember-Wanderung vom 14.12.2022
Mittwoch, 14. Dezember 2022
Wir treffen uns um 8.45 Uhr in der Schalterhalle Basel. Ab Gleis 16 mit der S3 um 9.01/9.29 Uhr nach Gelterkinden. Im Kaffee Trafik das übliche Znüni. Das Wanderteam fährt mit PostAuto Kurs 102 um 10.33 Uhr nach Rothenfluh. Von da in 75 Minuten und 200m Steigung nach Wenslingen zum Dorfbeizli. Mit dem PostAuto Kurs 103, 11.33 Uhr, fährt das gemütliche Team nach Wenslingen Hinterdorf. 50 Schritte vorwärts zum Dorfbeizli zum Mittagessen. Weitere Mitteilungen nach dem Essen.
Anmeldungen bis Samstag, den 10. Dezember 2022, an:
August Ruf, Pappelstrasse 9, 4106 Therwil, T 061 721 24 18

Pensioniertenvereinigung Basel
Pensioniertenwanderung Januar 2023
Mittwoch, 11. Januar 2023
Treffpunkt: 9.45 Uhr, Bahnhof Rheinfelden. Basel ab 9.20 Uhr (S1), Rheinfelden an 9.37 Uhr. Luzern ab 7.54, Olten ab 8.30, Basel an 8.55 Uhr. Zürich HB ab 8.36, Rheinfelden an 9.34 Uhr. Um 9.46 Uhr mit PostAuto Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Rest. Blume wandern wir nach Maisprach (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» zu einem Raclette à discrétion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.
Anmeldung bis Samstag, 7. Januar 2023, an:
Erwin Imhof, Tel. 061 461 09 38

transfair

ENERGIA

transfair
RISPARMIA
ENERGIA!

TESTO: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

In Svizzera la situazione dell’approvvigionamento energetico è critica. Tutti devono apportare il proprio contributo al fine di impiegare in modo mirato e con parsimonia le preziose risorse a disposizione. Anche transfair adotta misure per impiegare l’energia con efficienza.

È una priorità assoluta garantire l’approvvigionamento energetico anche il prossimo inverno: per l’economia svizzera, il mantenimento dei posti di lavoro e il benessere personale dei membri e delle collaboratrici e dei collaboratori. La federazione mantello di transfair Travail.Suisse ha pertanto aderito all’Alleanza risparmio energetico della Confederazione e sostiene la campagna «Zero spreco».

Ecco come risparmia transfair

Anche transfair adotta volontariamente delle misure per un utilizzo più efficiente e parsimonioso dell’energia. transfair attuerà le seguenti misure nei suoi uffici.

- Spegnimento degli apparecchi, quali p.es. le stampanti, durante la notte.
- In caso di non utilizzo, spegnimento delle prese multiple per i computer.
- Finestre completamente aperte per alcuni minuti anziché ribaltate.

- Accensione mirata di luci solo sulla postazione di lavoro.
- Sfiatamento di tutti i termosifoni. In collaborazione con Travail.Suisse, transfair mira a ridurre la temperatura di base di un 1 grado negli spazi della sede principale.

Ulteriori possibilità di risparmio verranno verificate di continuo e ove possibile attuate.



IN CONCLUSIONE



VALÉRIE BORIOLI SANDOZ,
RESPONSABILE POLITICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ
E CONCILIABILITÀ, TRAVAIL.SUISSE

PENURIA DI SPECIALISTI – PUNTARE IL DITO CONTRO LE DONNE È SBAGLIATO

Le imprese fanno fatica a trovare personale qualificato e per questo motivo richiedono misure che puntano alle «riserve» di manodopera ancora disponibili, ossia le donne. Nonostante sia un dato di fatto che la maggioranza delle persone con contratto a tempo parziale sono donne, sarebbe un ragionamento fallace pensare che questi tassi d’occupazione possano essere semplicemente aumentati.

Infatti, negli ultimi quarant’anni le donne non hanno aspettato gli appelli dell’economica e della politica per prendere nuovamente piede nel mondo del lavoro dopo la nascita dei loro figli. Oggi, gran parte di loro è attiva a livello professionale, con o senza figli. Per molte donne la realtà è completamente diversa: riducono il tasso d’occupazione in primo luogo per permettere la vita in famiglia – e osiamo pure dirlo – anche per dare la possibilità ai propri partner di dedicarsi completamente al loro lavoro. A causa delle condizioni quadro statali e aziendali insufficienti, spesso il lavoro a tempo parziale non è una vera scelta. Volenti o nolenti, molte di loro devono accettare un’occupazione a tempo parziale, come ad esempio tutte quelle che lavorano part-time e sono sottoccupate. Questo è il caso di una donna su cinque. Senza parlare di quelle che dopo un’interruzione della vita attiva per motivi familiari cercano di trovare un impiego equivalente a quello che avevano in precedenza. Pertanto, per risolvere il problema bisogna in primo luogo investire in una politica familiare autentica, in migliori condizioni di lavoro, nell’impiego delle ultra 45enni, nell’accesso alla formazione continua o in opportunità di custodia complementari alla famiglia alla portata di tutti.

Raccomandazione con un doppio vantaggio!

Sei convinto di transfair e anche la sua offerta è di tuo gradimento? Allora raccomanda ad altre persone il sindacato e ottieni per ogni nuova adesione un premio come ringraziamento. Anche per la persona che aderirà abbiamo previsto un'offerta vantaggiosa.

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

Raccomanda transfair e ricevi un premio di 100 franchi*

Riceverai 100 franchi per ogni persona che entro il 31.12.2022 si iscriverà a transfair su tua raccomandazione e 50 franchi per ogni persona in formazione. I nuovi membri otterranno in omaggio i primi due mesi di adesione gratuiti.

*Azione di raccomandazione valida fino al 31.12.2022

