



transfair

profilo | 23

Il sindacato transfair.ch

transfair sa di cosa parla
Bilancio e futuro con il sindacato

Indice

4 **Politica**

6 **Amministrazione pubblica**

8 **Posta/Logistica**

10 **Trasporti pubblici**

12 **ICT**

14 **Questioni interne**

“ transfair pensa in molte sfumature. In questo modo, il sindacato è sempre riuscito a trovare nuove soluzioni ed alternative e conseguire così il massimo per i suoi membri. ”

Tanja Brülisauer, direttrice di transfair

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

Il 2022 è stato un anno molto impegnativo per transfair. Ci sono stati alcuni temi sindacali per i quali transfair ha dovuto assumere una chiara posizione, come ad esempio la lotta per un no alla riforma dell'AVS o meglio all'aumento dell'età pensionabile delle donne. Il popolo ha votato a favore della riforma e il risultato va ovviamente accettato. Ciononostante, transfair rimane del fermo avviso che lavorare fino alla stessa età è accettabile solo se il lavoro viene retribuito alla pari. Da questo traguardo siamo però ancora molto lontani. Il progetto «RESPECT8-3.CH» lanciato da Travail.Suisse nel 2021 fa leva proprio sulle enormi lacune che ancora persistono nella legge sulla parità dei sessi, che teoricamente dovrebbe proprio disciplinare la parità salariale.

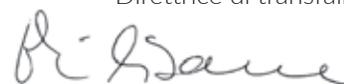
Sulla piattaforma del progetto possono farsi iscrivere le imprese che hanno rispettato le fasi previste nella legge sulla parità dei sessi relative alla parità salariale. transfair è orgoglioso di far parte del progetto che crea trasparenza su questo tema fondamentale. Il sindacato si dice particolarmente lieto del fatto che la maggior parte dei partner sociali è presente nella lista come datore di lavoro modello. Questo argomento continuerà ad occupare transfair anche nel 2023: a giugno sarà infatti aperta la cosiddetta «lista nera», ossia l'elenco sul quale le collaboratrici e i collaboratori possono citare i propri datori di lavoro che non osservano la legge. Prima della definitiva iscrizione nella lista, le critiche avanzate vengono debitamente controllate.

Il 16 ottobre 2022 è stata una giornata particolarmente nefasta per tutto il personale di transfair. In tale data, il team di transfair e i suoi membri hanno dovuto congedarsi dal loro stimato co-presidente ed ex Consigliere nazionale Thomas Ammann, scomparso dopo una lunga battaglia contro il cancro. Il vuoto che ha lasciato Thomas Ammann è tuttora enorme e incolmabile. Il team ha perso non solo un collega molto stimato, ma anche una persona che si è adoperata con tutta la sua energia per un miglioramento delle condizioni di lavoro e il cui obiettivo è sempre stato quello di conseguire il massimo per transfair e i suoi membri.

Anche se non è facile superare questo triste capitolo, la vita continua: transfair intende trovare un degno successore alla co-presidenza. Una figura che accompagni il sindacato a livello strategico e sia consapevole del fatto che i partenariati sociali né vedono in bianco-nero né con lenti rosa. Al contrario, è importante considerare tutti i colori della realtà ed elaborare soluzioni in modo critico ma costruttivo: ed è proprio così che transfair continuerà a farsi in quattro per i suoi membri.

Tanja Brülisauer

Direttrice di transfair



“

Nella campagna che ha preceduto la votazione sulla riforma dell'AVS sono state fatte numerose promesse circa la LPP che non sono state mantenute. Insieme a transfair mi impegno per il mantenimento dell'assicurazioni sociali che sono oggetto di attacchi, per un forte servizio pubblico e un'autentica parità salariale.

”

Greta Gysin, presidente di transfair

Politica

Il rigido clima rende il lavoro impegnativo

Nel 2022, ha soffiato per l'ennesima volta un vento gelido in ambito politico. Oltre agli attacchi contro le assicurazioni sociali della Svizzera, anche la parità salariale è stata oggetto di discussioni. Insieme alla sua presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin, transfair si è impegnato quotidianamente per miglioramenti e continuerà a farlo anche nel 2023.

Attacchi nei confronti delle assicurazioni sociali

Il 25 settembre 2022, anche se solo con un ristretto margine, la Svizzera ha approvato l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne. Donne e uomini saranno dunque trattati alla pari d'ora in poi, a prescindere dalle numerose disuguaglianze esistenti in quasi tutti gli altri ambiti, iniziando dalla persistente disparità salariale. Nella campagna che ha preceduto la votazione, transfair si era impegnato per un rifiuto della riforma, in quanto dal punto di vista del sindacato la differenza tra i salari è ancora eccessiva e di conseguenza mancano anche le basi per un sistema pensionistico equilibrato.

Se una donna deve lavorare fino alla stessa età di un uomo, allora che percepisca per lo meno lo stesso salario. Durante la sessione autunnale, transfair e la sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin hanno presentato due mozioni che chiedono di modificare la legge federale sulla parità dei sessi (LPar). La prima mozione chiede che la LPar sia integrata e le imprese inadempienti che presentano una differenza salariale significativa debbano ripetere l'analisi salariale entro due anni. La seconda incarica il Consiglio federale di modificare la LPar in modo tale da obbligare le imprese inadempienti ad adottare misure appropriate ed efficaci contro la disparità salariale. Questo implica anche un sistema di sanzioni, qualora i corrispettivi provvedimenti non siano stati attuati dopo quattro anni.

Al momento della chiusura di redazione, le due mozioni non erano ancora state discusse. transfair non molla.

Rispetto della parità salariale

Nel 2020 è stata approvata la legge federale sulla parità dei sessi. Nonostante contenga disposizioni sulla parità salariale, queste ultime sono formulate in maniera vaga. Mancano meccanismi di controllo e sanzioni per i comportamenti inadempienti. Per questo motivo, transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse nonché gli altri sindacati e le altre associazioni del personale aderenti hanno lanciato il progetto «RESPECT8-3.CH». L'obiettivo è di incoraggiare le imprese a rispettare la legge e di punire l'inosservanza facendo pressione a livello pubblico. «RESPECT8-3.CH» combatte la discriminazione salariale creando trasparenza. Tutte le aziende che si attengono alla legge possono iscriversi sul sito web appositamente creato a questo scopo. Anche le imprese con meno di 100 collaboratrici e collaboratori hanno la possibilità di registrarsi a titolo volontario. L'elenco delle aziende iscritte, che rispettano la LPar, è lungo. Lo strumento incontra grande consenso e colma una lacuna che la legge non era in grado di coprire.

Dato che la LPar somiglia a una tigre di carta senza artigli, vi è ancora molto lavoro da fare. Se da un lato transfair non molla a livello politico, dall'altro si tratta anche di un tema che dà al sindacato in ogni occasione la possibilità di farsi sentire a livello del partenariato sociale e dei media.

Prospettive



La Svizzera, l'Europa e il servizio pubblico

Dall'interruzione dell'accordo quadro istituzionale nel 2021, la Svizzera ha dovuto fare la dolorosa esperienza di ciò che significa essere in disaccordo con l'UE, soprattutto a causa della parziale esclusione da Orizzonte Europa, il programma di ricerca più grande al mondo. Nonostante il fallimento dell'accordo quadro istituzionale e l'esclusione parziale da Orizzonte Europa, sia la Svizzera che l'UE sono tuttora interessate a una buona relazione reciproca. Per questo motivo, il Dipartimento degli affari esteri sta portando avanti colloqui esplorativi. Alla fine di marzo 2023, il Consiglio federale ha fatto il punto della situazione. L'obiettivo è la definizione dei parametri per un mandato negoziale entro la fine di giugno.

Oltre alla protezione dei salari e delle condizioni di lavoro, anche gli aiuti statali sono evidentemente un tema durante i colloqui con l'UE. Gli aiuti statali sono vantaggi finanziari concessi in maniera selettiva dallo Stato o mediante fondi statali, ad esempio sotto forma di pagamenti diretti (sovvenzioni) oppure attraverso agevolazioni fiscali. L'UE li considera una distorsione della concorrenza. Attualmente è ancora troppo presto per valutare in maniera concreta le potenziali conseguenze degli adeguamenti agli aiuti statali. Tuttavia, come sindacato del servizio pubblico, transfair si batte con veemenza contro qualsiasi modifica. Se gli aiuti statali venissero ridotti o addirittura aboliti del tutto, diversi servizi comunali, cantonali e statali non potrebbero più essere garantiti nella stessa misura o per niente, il che indebolirebbe a sua volta in maniera massiccia il servizio pubblico su tutto il territorio nazionale. I diritti acquisiti sotto forma di buone condizioni di lavoro, i servizi di alta qualità e non da ultimo anche gli importanti posti di lavoro del settore pubblico potrebbero essere effettivamente a rischio. Non bisogna fare l'uccello del malaugurio, ma la posizione della Svizzera nei confronti degli aiuti statali già oggi non dovrebbe lasciare margini di manovra. transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse continueranno a seguire tutti gli sviluppi concernenti gli accordi bilaterali III e, se necessario, a scongiurare con tutta forza i possibili attacchi al servizio pubblico.

Per una previdenza professionale equa

Dopo il sì riscato alla riforma dell'AVS, nella sessione primaverile del 2023 è stata decisa anche la riforma della previdenza professionale. Gli elementi cardine del disegno di legge di recente approvato sono la riduzione del tasso di conversione dal 6,8 al 6 per cento e l'adeguamento delle disposizioni alle forme di lavoro del presente che dovrebbero tornare utili alle donne e alle collaboratrici e ai collaboratori a tempo parziale che percepiscono un salario basso. Già a dicembre 2022, in Parlamento è fallito il cosiddetto compromesso dei partner sociali. Nonostante prevedesse una riduzione del tasso di conversione, la diminuzione sarebbe stata compensata da supplementi a favore di tutte le nuove pensionate e di tutti i nuovi pensionati. Ora il Parlamento ha varato un progetto che prevede il pagamento di supplementi di rendita come compensazione solo a 15 annate, di cui in realtà ne beneficerebbe solo la metà. transfair è del tutto contrario a questa compensazione insufficiente e assieme a Travail.Suisse e ad altri attori ha lanciato il referendum. La votazione è prevista per il 2024. transfair fa tutto il possibile per proteggere le lavoratrici e i lavoratori anche nell'ambito del secondo pilastro.

Promuovere l'uguaglianza con «RESPECT8-3.CH»

Nel 2023, il progetto di successo «RESPECT8-3.CH» sarà tutto all'insegna della cosiddetta «lista nera», sulla quale a partire da giugno 2023 le collaboratrici e i collaboratori potranno citare i loro datori di lavoro che non rispettano la LPar. Le iscrizioni saranno debitamente controllate e le imprese inadempienti pubblicate definitivamente sulla «Lista nera relativa alla discriminazione salariale».

I partner sociali di transfair si comportano in modo esemplare: sono tutti elencati sulla lista bianca e rispettano la legge sulla parità dei sessi. transfair non può che essere orgoglioso di questo risultato, frutto di un partenariato sociale costruttivo.



Amministrazione pubblica

Far fronte all'inflazione

L'argomento principale dell'anno scorso è stata l'inflazione e i suoi effetti sul potere d'acquisto del personale federale e della popolazione. Tra gli altri temi focali figuravano la riorganizzazione dell'UDSC, un sondaggio nell'UFAM con risultati sorprendenti e le elezioni in seno alla cassa pensioni PUBBLICA.

Riorganizzazione UDSC: le negoziazioni del piano sociale avanzano

La riorganizzazione dell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC) è tuttora in corso. Le sfide nell'ufficio di nuova istituzione sono enormi, anche per il personale. I sindacati hanno avanzato chiare rivendicazioni in merito alle regolamentazioni del pensionamento, alla pianificazione degli interventi, alla corretta sostituzione per i giri di servizio continuati e ad altri punti. Anche la tematica sugli alloggi di servizio deve essere chiarita. transfair è inoltre intervenuto presso la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) sull'attuale revisione molto controversa della legge sulle dogane, presentando il punto di vista del personale.

Il sondaggio presso l'UFAM evidenzia irregolarità

Alla fine di agosto, in collaborazione con altre associazioni del personale, transfair ha svolto un'inchiesta tra le collaboratrici e i collaboratori dell'Ufficio federale dell'ambiente (UFAM). Al sondaggio hanno partecipato 363 dipendenti che hanno risposto a domande sullo stato d'animo e sulle problematiche dell'Ufficio. L'analisi dimostra in modo più che chiaro che la fiducia nella direzione è compromessa e l'umore in seno all'Ufficio peggiorato. Le collaboratrici e i collaboratori lamentano un clima di paura, rassegnazione e perdita di motivazione. transfair ha presentato i risultati della direzione e chiede di ristabilire la fiducia e di dare maggiore autoresponsabilità

al personale. Un altro punto fondamentale è affinare l'orientamento strategico dell'Ufficio e rafforzare l'impegno per la tutela dell'ambiente. transfair si dice molto rallegrato dell'ampia partecipazione a questo sondaggio e della collaborazione riuscita con le associazioni. Gli esiti sono risultati talmente netti che la direzione dell'UFAM ora è chiamata ad agire immediatamente.

Risultato salariale soddisfacente

Per il 2023, la Confederazione aveva previsto una compensazione del rincaro del 2 per cento. Tuttavia, la guerra in Ucraina e i prezzi dell'energia e delle materie prime hanno fatto aumentare l'inflazione a poco meno del 3 per cento. Dato che la situazione finanziaria della Confederazione rimane critica, alla fine di novembre 2022 transfair si era accordato con l'ex Consigliere federale Ueli Maurer su un compromesso: una compensazione del rincaro del 2,5 per cento a partire dal 1° gennaio 2023. Nell'anno in corso si terranno ulteriori colloqui salariali sul rincaro non ancora compensato.

Elezione dell'OPC: Anja Schuler rappresenta transfair nella cassa pensioni PUBBLICA

Mentre le elezioni dell'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione (OPC) si sono tenute solo all'inizio del 2023, gli impegnativi preparativi si sono svolti già l'anno scorso. Anja Schuler si è candidata per transfair assieme ad altre candidate e candidati dei sindacati della Comunità d'interessi Personale federale. Un grande successo per transfair e per i sindacati: nel 2023, tutti i candidati della lista hanno ottenuto un seggio! L'OPC ricopre una funzione centrale all'interno di PUBBLICA: prende, ad esempio, decisioni sulla corresponsione degli interessi sui capitali di vecchiaia o su eventuali misure di risanamento.

“

Se le lavoratrici e i lavoratori e i loro sindacati uniscono le loro forze, ottengono risultati, come lo dimostrato chiaramente gli esiti delle negoziazioni salariali e il sondaggio dell'UFAM.

”

Matthias Humbel, responsabile categoria Amministrazione pubblica

Audizione CdG: transfair si batte per il personale

All'audizione della Commissione della gestione (CdG) della Confederazione, transfair e le altre associazioni di categoria hanno preso posizione su temi che riguardano il personale. Il sindacato è critico nei confronti dei tagli trasversali al credito per il personale per il 2022, in quanto aumentano la pressione sulle collaboratrici e sui collaboratori come anche sugli uffici. Inoltre, transfair ha chiesto la compensazione del rincaro e misure in materia di stipendio reale per il 2023.

La revisione del sistema salariale, che mira a separare l'evoluzione degli stipendi dalla valutazione delle prestazioni, deve avvenire con il dovuto senso delle proporzioni. Una tale trasformazione, che tra l'altro può generare costi indiretti, non deve andare a discapito del personale.



Prospettive

Situazione finanziaria critica della Confederazione

I costi causati dalla pandemia e l'aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime dovuto alla guerra in Ucraina stanno lasciando il segno: la Confederazione chiude il 2022 con un deficit di 4,3 miliardi di franchi. Di conseguenza, sono stati previsti risparmi del 2 per cento sui crediti per beni e servizi e per il personale. transfair si impegnerà in modo costruttivo e allo stesso tempo energico per minimizzare gli effetti sul personale.

Negoziazioni salariali: l'elevato e persistente rincaro deve essere compensato

Dopo svariati anni, nel 2022 la Svizzera è stata nuovamente confrontata con un alto tasso d'inflazione del 2,8 per cento. Per il 2023, è previsto un rincaro del 2,4 per cento che deve essere compensato! Nell'anno a venire, transfair mira a una completa compensazione del rincaro, dopo che nel 2022 è stato negoziato un compromesso del 2,5 per cento. Le negoziazioni sono state avviate già a febbraio e proseguiranno fino a novembre 2023.

UDSC: negoziazioni sul piano sociale in dirittura d'arrivo

L'UDSC continua ad occupare transfair anche nell'anno in corso. Le negoziazioni concernenti il piano sociale, che disciplina le condizioni di lavoro sia per un periodo transitorio che per il futuro, dovrebbero concludersi nel 2023. transfair accompagna tutte le fasi di lavoro con grande attenzione e può cogliere così l'occasione per presentare le esigenze dei membri e del personale.



Per me è importante coinvolgere i nostri membri e lavorare in maniera interconnessa: collaborare in seno alla categoria è un vero piacere ed estremamente motivante.



Kerstin Büchel, responsabile della categoria Posta/Logistica

Posta/Logistica

Verso nuovi orizzonti!

Il 2022 è stato un anno ricco di avvenimenti per la categoria: una nuova responsabile, un nuovo responsabile sostituto, maggiore coinvolgimento dei membri in tutti gli organi, negoziazioni CCL appassionanti, trattative salariali impegnative, colloqui costruttivi con i partner sociali e pungenti attacchi da parte del mondo politico sui posti di lavoro e sul servizio pubblico. A Kerstin Büchel e al suo team il lavoro non è dunque affatto mancato.

Avanzare insieme con il team

Dal 1° maggio 2022, Kerstin Büchel è la nuova responsabile della categoria Posta/Logistica. Subentra a René Fürst, che ha guidato con grande competenza le sorti della categoria per 10 anni. La nuova responsabile viene appoggiata da Diego Frieden che dal 1° giugno 2022 ha assunto la funzione di responsabile di categoria sostituto presso transfair. Questa accoppiata vincente viene sostenuta da diversi associati nei differenti organi di categoria: durante ogni negoziazione sono presenti membri attivi che partecipano alle decisioni e alle negoziazioni e rappresentano così direttamente le esigenze delle loro colleghe e dei loro colleghi di lavoro. Nell'ottobre 2022, il nuovo comitato di categoria si è incontrato per definire alcuni principi innovativi su come attuare la strategia di categoria approvata in occasione dell'assemblea dei delegati del 2022. Siamo impazienti di vedere quali risultati sarà in grado di raggiungere il team di Kerstin Büchel.

Raggiunte condizioni di impiego migliori, stabili e in parte nuove

transfair mira continuamente a condizioni di lavoro più sicure e vantaggiose. Per transfair l'essenziale per il successo del sindacato nel 2022 è stato quello di ottenere miglioramenti per il personale, sulla base di colloqui costruttivi e alla pari.

I responsabili del partenariato sociale hanno investito numerose ore nel preparare le negoziazioni, definire le rivendicazioni, considerare le controproposte per poi presentare agli organi decisionali un pacchetto complessivo ben equilibrato per l'approvazione.

transfair ha negoziato con Immobili Management e Servizi SA (IMS) un contratto nuovo di zecca che disciplina le condizioni di impiego di circa 1000 collaboratrici e collaboratori a partire dal 1° gennaio 2023. transfair è particolarmente orgoglioso dei miglioramenti nell'ambito del piano sociale, della parità salariale, del diritto a non essere reperibili durante il tempo libero nonché dell'aumento del congedo di paternità retribuito. L'elemento cardine è però l'aumento dei salari minimi dei livelli di funzione da 1 a 10 garantito da IMS.

Anche se Swiss Post Solutions è stata venduta nel dicembre 2021 e dal 2022 ha preso il nome di SPS Switzerland, è tuttora in vigore un partenariato sociale invariato. Le negoziazioni sul nuovo contratto sono state intense. Tuttavia, l'impegno è valso la pena: il contratto collettivo di lavoro contiene tuttora i principali diritti acquisiti adottati dal CCL in vigore nel periodo in cui la Posta era ancora proprietaria, il che ha permesso a transfair di garantirne il mantenimento.

Per quanto riguarda PostFinance e Posta CH, i partner sociali si sono accordati di prorogare il CCL senza modifiche, tuttavia con l'opzione di apportare adeguamenti di comune accordo se necessario. I due CCL rimarranno in vigore fino alla fine del 2024. transfair si dice rallegrato della proroga, in quanto garantisce a più di 30'000 collaboratrici e collaboratori continuità e stabilità. Dato che in determinati punti il CCL ha ancora bisogno di qualche ritocco pratico, la proroga è più utile rispetto

a una nuova edizione che potrebbe far insorgere nuovi punti critici. I partner sociali intavoleranno le nuove trattative presumibilmente nella primavera del 2024.

Risultati salariali ragguardevoli

Le trattative sugli stipendi sono l'attività principale di tutte le rappresentanze del personale, come lo sono anche la negoziazione di CCL e la tutela dei membri in singoli casi. transfair è solito definire con i suoi membri attivi le rivendicazioni salariali e stabilire i limiti. Le delegazioni negoziali hanno conseguito risultati molto soddisfacenti di cui transfair può essere giustamente orgoglioso. Un fatto molto rallegrante è che le persone con basse retribuzioni beneficeranno più della media degli aumenti salariali generali. In tal modo si riduce il divario salariale all'interno dell'azienda, un'esigenza che a transfair sta molto a cuore. transfair si rallegra altresì dell'aumento degli stipendi minimi presso diverse imprese, quali la Posta, PostFinance, AutoPostale, IMS o PostLogistics SA. Anche PostCom, ossia la Commissione federale delle poste, ha deciso di innalzare lo stipendio minimo lordo. transfair si era impegnato in questo senso e si dice soddisfatto dell'aumento, nonostante l'introduzione tardiva prevista per la metà del 2023.

Scongiurati gli attacchi politici

Il clima politico sta diventando sempre più ostile per il servizio pubblico e il suo personale. transfair è stato costretto a respingere diversi attacchi. Un tema cardine della categoria e per il quale transfair si è ripetutamente impegnato affinché venga respinto è stata la mozione Christ. La Consigliera nazionale verde-liberale chiedeva che gli invii pubblicitari potessero essere recapitati nelle buca-lettere unicamente se queste ultime sono provviste di un esplicito avviso o adesivo. Gli adesivi finora in uso

«No pubblicità» sarebbero pertanto stati sostituiti. Ciò che è iniziato con una buona intenzione, la tutela dell'ambiente, per il personale che recapita gli invii pubblicitari si sarebbe tramutato in una vera e propria minaccia: il rischio diretto di perdere il proprio posto di lavoro. Migliaia di persone avrebbero potuto esserne interessate. Nell'autunno 2022 la mozione è stata respinta.



Prospettive

Regolamentare le condizioni di impiego di Planzer Pacchi nel quadro del partenariato sociale

A gennaio 2023, per transfair è entrato in scena un nuovo partner sociale: la ditta Planzer. Nel quadro di questa collaborazione, l'obiettivo è di elaborare un contratto collettivo di lavoro che disciplini le condizioni di impiego di tutto il personale della divisione Pacchi. I colloqui sono già iniziati: è uno scambio molto interessante e caratterizzato dal reciproco rispetto. transfair non vede l'ora di affrontare l'impegnativo compito di negoziare nuovamente un contratto di sana pianta e di migliorare così le condizioni di lavoro.

CCL Recapito - transfair non molla

Alla fine del 2021, i sei più grandi datori di lavoro e i sindacati del mercato logistico svizzero si erano riuniti al fine di negoziare un contratto collettivo di lavoro con le rappresentanze del personale, tra cui anche transfair. L'obiettivo è di applicare questo contratto a tutto il settore e definire così parametri minimi in termini di condizioni di lavoro per tutte le aziende che offrono servizi postali e recapitano invii pubblicitari non indirizzati. I primi colloqui si sono tenuti nel 2022 e si sono rivelati molto impegnativi. Sono numerose le esigenze e le problematiche da conciliare. Un compito immane che terrà occupato transfair anche nel 2023.

Osservare i cambiamenti nella legislazione europea

Con determinate modifiche della legislazione europea in relazione ai servizi postali, la situazione rimarrà movimentata anche per la Posta. transfair, in collaborazione con Eurofedop, osserverà queste evoluzioni con molta attenzione e se necessario non esiterà a intervenire a livello politico.



Trasporti pubblici

Per condizioni di lavoro e salari sicuri e attraenti!

Per il settore dei trasporti pubblici (TP) il 2022 è stato un anno ricco di sfide: alle chiusure dei conti in negativo e ai mancati introiti a causa del Coronavirus si è aggiunto l'aumento del tasso d'inflazione. Per migliorare la situazione finanziaria, tra l'altro sono state discusse misure di risparmio sul personale. Presso le FFS erano previste maggiori detrazioni per i premi di rischio della cassa pensioni (CP), nonché per i giorni di assenza dovuti a malattia e per l'abolizione della rendita di invalidità professionale della CP. transfair è intervenuto in maniera risoluta con una lettera indirizzata alla Consigliera federale Simonetta Sommaruga. Contemporaneamente, un intervento parlamentare ha fatto sì che le FFS rinunciassero a misure di risparmio sul personale. Nonostante questo successo, la situazione di partenza per le negoziazioni salariali è rimasta critica. In ogni caso, il benessere del personale deve venire prima di tutto, sia in relazione al potere d'acquisto sia alla sicurezza sul posto di lavoro.

Garantire la sicurezza sul lavoro: Charta sulla cultura della sicurezza per i TP svizzeri

transfair aveva organizzato l'annuale congresso di categoria svoltosi nell'ottobre 2022 all'insegna della cultura della sicurezza, in quanto negli ultimi anni si sono verificati diversi incidenti gravi sul lavoro, che hanno interessato in particolare i posti d'impiego di Infrastruttura. Pertanto è chiaro: la sicurezza sul lavoro deve diventare ancora più importante. Per garantirla, è necessaria una Charta della cultura della sicurezza per i trasporti pubblici svizzeri. Il congresso ha emanato una risoluzione in questo senso.

I TPG scioperano per un indice dei salari corretto

Lo scontento tra il personale dei Transports publics genevois (TPG) è stato enorme per via della mancata concessione da

parte della direzione dell'intera indicizzazione salariale dell'1,2 per cento garantita dallo statuto del personale per il 2021 – e questo nonostante le lunghe ed estenuanti negoziazioni. Per questo motivo, alla metà di ottobre 2022 le sezioni di transfair e del SEV hanno indetto uno sciopero per far valere la loro legittima rivendicazione. Con successo: transfair è riuscito a ottenere l'intero indice del rincaro per i salari del personale dei TPG. Tuttavia, il partenariato sociale ne ha risentito: la posizione dei TPG ha provocato diversi danni. Malgrado ciò, transfair è sempre stato ed è tuttora disponibile a dialogare per trovare un approccio comune per il futuro.

Tempi difficili per le negoziazioni salariali

Inflazione in aumento e casse vuote nelle imprese di TP a causa della pandemia: una situazione di partenza tutt'altro che facile per le trattative salariali 2022. L'obiettivo principale delle trattative era quello di mantenere il potere d'acquisto delle collaboratrici e dei collaboratori. Malgrado tutti gli ostacoli, transfair è riuscito a raggiungere accordi salariali equilibrati su tutta la linea. Come ad esempio, le misure salariali che prevedono aumenti complessivi del 3,3 per cento per il 2023, negoziati da transfair con FFS e FFS Cargo.

Rinnovo del CCL con diversi miglioramenti andato a buon fine!

Il 1° gennaio 2023 è stato stipulato un nuovo CCL con FFS Cargo International. Anche presso TILO è riuscito il rinnovo del CCL: con fasce salariali più elevate e migliori supplementi estero. Nel CCL della RhB ci sono da segnalare numerose modifiche interessanti, tra cui l'aumento delle fasce salariali nonché un innalzamento del salario accelerato, così come un supplemento picchetto e diversi altri supplementi. transfair è riuscito a ottenere un'indennità di picchetto più vantaggiosa per il personale della SOB e un rinnovo del CAL per le collaboratrici e i collaboratori di Regiobus. Con FFS Cargo

“

transfair si impegna a favore di condizioni di lavoro interessanti nel settore dei trasporti pubblici. La carenza di manodopera specializzata, il ricambio generazionale e il lavoro impegnativo a turni richiedono ulteriori miglioramenti.

”

Bruno Zeller, responsabile categoria Trasporti pubblici

il sindacato ha negoziato un accordo molto importante per l'evoluzione salariale dei macchinisti B 100.

Condizioni di lavoro migliori grazie al nuovo accordo aziendale VBZ

Nel dicembre 2022, i partner sociali e il Consiglio cittadino di Zurigo hanno firmato il nuovo accordo che concretizza l'applicazione del CCL quadro del Canton Zurigo per il personale conducente della VBZ. Nei prossimi anni verranno attuate passo a passo le nuove disposizioni. Tra i punti più importanti figurano supplementi e luoghi di pausa migliori nonché una computazione del tempo più vantaggiosa per i giorni di assenza.



Prospettive

Preparazione alle negoziazioni CCL FFS e FFS Cargo

Nel 2024 sono previste nuove trattative CCL con FFS e FFS Cargo da preparare con molta cura affinché transfair possa avanzare rivendicazioni sulle questioni che stanno maggiormente a cuore al personale. Il sindacato lancerà a tale scopo un sondaggio tra i suoi membri per scoprire il livello di soddisfazione dei membri, ma anche i punti problematici in ambiti quali le condizioni di lavoro generali, lo stipendio, il tempo di lavoro e la partecipazione.

Tutelare gli interessi del personale nel traffico merci del futuro!

Una delle principali preoccupazioni di transfair da anni è il trasferimento del traffico merci dalla strada alla ferrovia. transfair ha partecipato alla consultazione del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC) sull'ulteriore sviluppo delle condizioni quadro del trasporto merci. Il sindacato si esprime a favore di un completo rimodernamento tecnico e organizzativo del traffico merci su rotaia svizzero. Per transfair la futura evoluzione non deve però comportare conseguenze negative per il personale. transfair non mollerà la presa ed eserciterà la sua influenza sugli ulteriori sviluppi laddove possibile.

Resistere alla pressione dell'UE: no a un'apertura del mercato nel traffico internazionale viaggiatori

L'Ufficio federale dei trasporti (UFT) vuole cedere il più presto possibile alle pressioni esercitate dall'UE e aprire il traffico internazionale viaggiatori alla concorrenza a favore di operatori stranieri. Questo passo avrebbe conseguenze indesiderate sia per le imprese di trasporto (IT) svizzere sia per il loro personale. Si rischierebbero controversie per i percorsi buoni, scelte selettive a proprio vantaggio, dumping salariale e non da ultimo potenziali problemi di sicurezza. transfair si oppone pertanto con veemenza a questa intenzione.

Negoziazioni CCL con diverse IT

I CCL di diverse IT sono in fase di evoluzione. Presso Thurbo è previsto lo sviluppo di un nuovo sistema salariale e i Transports publics fribourgeois devono adeguare il basso livello salariale del personale di locomotiva a quello svizzero. Sono in corso negoziazioni anche con la Ferrovia Cervino-Gottardo e le Ferrovie dell'Appenzello. L'obiettivo di tutte queste trattative è sempre lo stesso: raggiungere i migliori risultati possibili in ambito di tempo di lavoro, stipendio e sicurezza.



Il partenariato sociale non può mai essere dato per scontato. transfair si adopera con sempre più impegno e mezzi a favore degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.



Robert Métrailler, responsabile categoria ICT

ICT

La categoria evolve

Il 2022 è stato tutto all'insegna della carenza di specialisti nel settore ICT. Per affrontare questa sfida, transfair non solo ha organizzato il transfair talk, durante il quale i partner sociali, gli esperti della categoria e i giovani in formazione hanno discusso su potenziali soluzioni, ma si è impegnato attivamente anche a livello politico. Un altro tema che ha accompagnato transfair è stato quello della cassa pensioni comPlan. Il risultato raggiunto alle elezioni è ragguardevole.

Negoziazioni CCL complicate con Swisscom

A maggio 2022, sono state avviate le rinegoziazioni del contratto collettivo di lavoro di Swisscom. Alla vigilia delle trattative, transfair si era preparato intensamente e a fondo per le tornate negoziali: in occasione di un primo workshop con il comitato aziendale svoltosi nel 2020, i membri avevano fissato delle rivendicazioni approssimative che il comitato di categoria ha poi provveduto ad affinare, definendo anche i limiti. Il documento era stato approvato dall'assemblea di categoria 2021. Le negoziazioni si sono svolte in un clima costruttivo, aperto e caratterizzato dal reciproco rispetto, come si addice a un partenariato sociale stabile. Nel 2022 transfair ha affrontato diverse tornate negoziali. Riuscire a conciliare posizioni in parte molto contrastanti è stata un'impresa tutt'altro che facile. Anche se entro la fine del 2022 non si era giunti ad alcun accordo, i partner sociali sono sulla buona strada. È importante sapere che il nuovo CCL Swisscom comporterà miglioramenti rispetto a quello attuale.

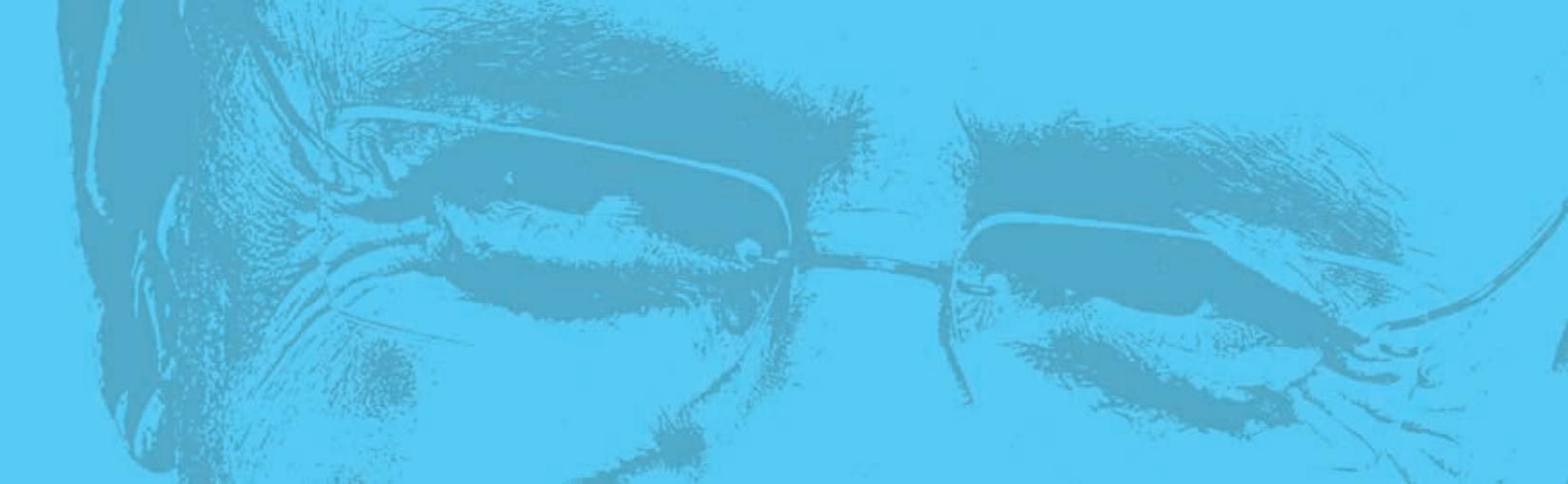
transfair rimane rappresentato nel Consiglio di fondazione di comPlan

Per le collaboratrici e i collaboratori di Swisscom, cablex e lo-calsearch, l'autunno 2022 è stato caratterizzato dalle elezioni:

i dipendenti hanno avuto la possibilità di eleggere la rappresentanza del personale al Consiglio di fondazione della cassa pensioni comPlan. Purtroppo solo pochi hanno colto questa occasione di partecipazione. L'affluenza alle urne è stata di un basso e preoccupante 18 per cento. transfair si era impegnato tempestivamente a cercare candidate e candidati appropriati e già a giugno 2022 era stato in grado di trovare sette persone competenti disponibili ad adoperarsi per le loro colleghe e i loro colleghi di lavoro. Grazie a una campagna su vasta scala, incluso telemarketing, il sindacato si è messo alla ricerca di voti. Con successo: nel settembre 2022 è stato eletto Massimiliano Bettosini, responsabile regionale SRC presso Swisscom, che subentra così a Susanna Walker, la quale ha lottato per 24 lunghi anni a favore degli assicurati.

Fronteggiare la carenza di forza lavoro specializzata ICT

La penuria di specialisti nel settore ICT in Svizzera è una realtà per la quale urgono soluzioni. Il 5 aprile 2022, transfair ha invitato i partner sociali, le personalità del mondo economico e i giovani in formazione a partecipare al transfair talk 2022 al fine di cercare insieme delle soluzioni in occasione di diverse tavole rotonde. In tal modo sono nate appassionanti discussioni dalle quali sono emerse interessanti soluzioni. Che si tratti di rafforzare il percorso professionale duale, creare condizioni quadro migliori per conciliare il lavoro e la vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori qualificati, rendere attraenti le professioni ICT per le donne, migliorare la qualità della formazione o creare migliori opportunità per chi cambia professione o per i disoccupati, le soluzioni non mancano. E tutti erano concordi nell'affermare: solo se tutti gli attori di rilievo collaborano in modo più stretto sarà possibile superare con successo questa sfida.



Questo cammino comune transfair vuole percorrerlo anche in futuro con i suoi partner sociali. Così il partenariato sociale ricoprirà un ruolo importante anche in futuro, in quanto in avvenire tutti quanti saranno chiamati ad affrontare sempre più sfide. È importante fronteggiarle insieme e seguirle da vicino per garantire anche domani la protezione della salute del personale.

Ma transfair non solo tende la sua mano sul piano del partenariato sociale. Anche a livello politico il sindacato non molla e insieme alla sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin ha presentato un'interpellanza sulla carenza di forza lavoro specializzata.



Prospettive

Concludere le negoziazioni e attuare il CCL

Nel 2023 dovrebbe andare in porto la nuova versione del CCL di Swisscom. Anche se al momento della chiusura di redazione non era ancora disponibile alcuna decisione finale, transfair è fiducioso in merito a una soluzione e alla sottoscrizione del nuovo contratto nel mese di giugno 2023. L'implementazione di quest'ultimo è un compito sul quale transfair si concentrerà a partire dal 2024.

Non appena termineranno le trattative con Swisscom, il lavoro continuerà con la sottoscrizione del CCL con le filiali IT di Swisscom e l'inizio dei colloqui per il CCL di cablex. Anche in questi due casi, transfair si è preparato al meglio e prevede miglioramenti.

Rielezione della rappresentanza del personale di Swisscom e cablex

Il partenariato sociale con Swisscom e cablex è ben consolidato. Ciò significa che viene attribuita grande importanza alla partecipazione del personale. Alla scadenza dell'attuale mandato quadriennale alla fine del 2023, le collaboratrici e i collaboratori avranno la possibilità di eleggere i loro rappresentanti. Per transfair è importante essere ben posizionato, in quanto questi membri rappresentano il filo diretto con i dipendenti. transfair sa benissimo – tra l'altro anche grazie allo scambio intrattenuto con le rappresentanti e i rappresentanti del personale – dove si celano i problemi e quali settori necessitano di adeguamenti. Il sindacato farà tutto il possibile per continuare il cammino vincente percorso in occasione delle ultime elezioni.

Sviluppare ulteriormente la categoria ICT

Dopo 25 anni al servizio di transfair, a fine maggio 2023 il responsabile di categoria Robert Métrailler andrà in pensione. La subentrante Marika Schaeren ha iniziato la propria attività presso transfair il 1° marzo 2023 e grazie a una fase di rodaggio di un mese ha avuto modo di beneficiare del bagaglio di esperienze di Robert Métrailler. Ora che il passaggio di testimone è riuscito, Marika Schaeren ha molti progetti in cantiere e nel 2023 proseguirà il suo cammino per conoscere meglio la categoria e portarla avanti. transfair si è posto un obiettivo ambizioso, scaturito dal transfair talk sul tema «Come affrontiamo la carenza di specialisti ICT in Svizzera?». In questo ambito, il sindacato si è posizionato come importante interlocutore in tutte le questioni che riguardano il personale. Inoltre, transfair intende rimanere un attore di rilievo nel settore e sta valutando con quali imprese è possibile stringere nuovi partenariati sociali.



Questioni interne

Con l'impegno di sempre, ma in veste più moderna

Anche nel 2022 non c'è stata tregua. Superata la crisi del Coronavirus, il conflitto in Ucraina e l'aumento dei prezzi delle materie prime hanno dato vita a una nuova sfida: la rapida corsa ai rincari. Ma anche al suo interno transfair ha subito una grave perdita: a causa di un cancro, purtroppo è venuto a mancare il co-presidente Thomas Ammann. Nonostante lo shock, il team di transfair ha guardato avanti, si è rimboccato le maniche e ha lottato per mantenere il potere d'acquisto dei suoi membri. Grazie ai buoni risultati negoziali e alla stabilità del numero dei membri, l'impegno è stato ampiamente ripagato.

Persistente aumento del numero dei membri

transfair registra per il secondo anno consecutivo un aumento del numero degli iscritti. Questo nonostante il sindacato operi in un ambiente ostile che da anni lotta contro un'enorme perdita di associati. Molti esperti già da tempo sostengono che il lavoro sindacale sia superfluo e destinato a morire. La tendenza al rialzo dimostra invece tutto il contrario! transfair dispone di una solida base, si impegna e interviene laddove nascono i problemi delle lavoratrici e dei lavoratori. In tal modo, riesce a conseguire anno per anno concreti miglioramenti in termini di salari, condizioni di lavoro e partecipazione del personale, il che è molto apprezzato e torna utile a tutti.

transfair si congeda dal suo co-presidente Thomas Ammann

Il 16 ottobre 2022, Thomas Ammann è deceduto a seguito di un cancro. transfair e le sue collaboratrici e i suoi collaboratori si sono congedati da lui con grande dolore e commozione. 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. Al centro della sua attività, vi sono stati soprattutto i bisogni e le esigenze dei membri. Due questioni che gli stavano particolarmente a cuore e per le quali si è adoperato anima e corpo erano la ricerca di soluzioni pensionistiche sostenibili per una pensione dignitosa e il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro. Grazie al suo modo di fare affabile, sapeva in ogni momento motivare il team a dare sempre il massimo per i membri. La sua cordialità e le sue spiccate competenze, sia come responsabile dell'assemblea dei delegati e del congresso di transfair sia nell'ambito di riunioni ed eventi interni, mancheranno a tutti. La Consigliera nazionale ed ex co-presidente Greta Gysin ha assunto ad interim la presidenza e tutte le mansioni affidate a Thomas Ammann.

Il sito web di transfair risplende in una veste tutta nuova

Nell'aprile 2022, è stato finalmente caricato online il nuovo e moderno sito web di transfair! Nel quadro di una collaborazione con l'agenzia web Campfire, durata quasi un anno e mezzo, è stata creata una piattaforma digitale tutta nuova che si focalizza sulle esigenze dei membri e convince grazie a un design inedito. Oltre alle nuove funzioni, offre molto altro, come ad esempio informazioni più dettagliate e mirate. Il sito web è strutturato in modo più trasparente e supera anche i diversi test di accessibilità. In tal modo, è consultabile da tutte le persone, anche da quelle con limitazioni e disabilità. Le piattaforme di categoria sono concepite in maniera più dettagliata. Inoltre, possono essere selezionati i datori di lavoro per informazioni specifiche. I feedback sono stati positivi su tutta la linea e transfair si dice più che soddisfatto del lancio riuscito!

“

Per il secondo anno consecutivo transfair registra un aumento del numero dei membri e va con fiducia verso il futuro.

”

Tanja Brülisauer, direttrice di transfair

Logo nuovo, vecchio instancabile impegno

In contemporanea con il nuovo sito web, transfair ha deciso di modernizzare leggermente anche il logo e di renderlo più al passo con i tempi. Dato che il sindacato è sempre vicino e disponibile per i suoi membri, d'ora in poi si presenterà in modo semplice ma risoluto: «transfair – il tuo sindacato». Inoltre, si impegna laddove i membri hanno veramente bisogno di un miglioramento e sostegno, sia nella negoziazione di una compensazione del rincaro urgentemente necessaria sia nell'accompagnamento personale in un caso individuale delicato.

Per sottolineare questo messaggio, la scrittura grafica è stata adattata al moderno sito web e si presenta in modo più evoluto e sobrio.



Prospettive

magazine e profilo con un look più moderno

A partire dal 2023, il magazine e il profilo si presentano con un design più moderno e vivace. Anche in questo caso, il team di comunicazione ha provveduto a creare un'immagine complessiva armoniosa e ad adeguare e uniformare tutti i canali di comunicazione. Per il magazine e il profilo ciò significa un design semplice e dinamico, con immagini incisive e una concezione grafica trasparente e gradevole, così che i membri possano trovare in modo semplice e rapido le informazioni desiderate.

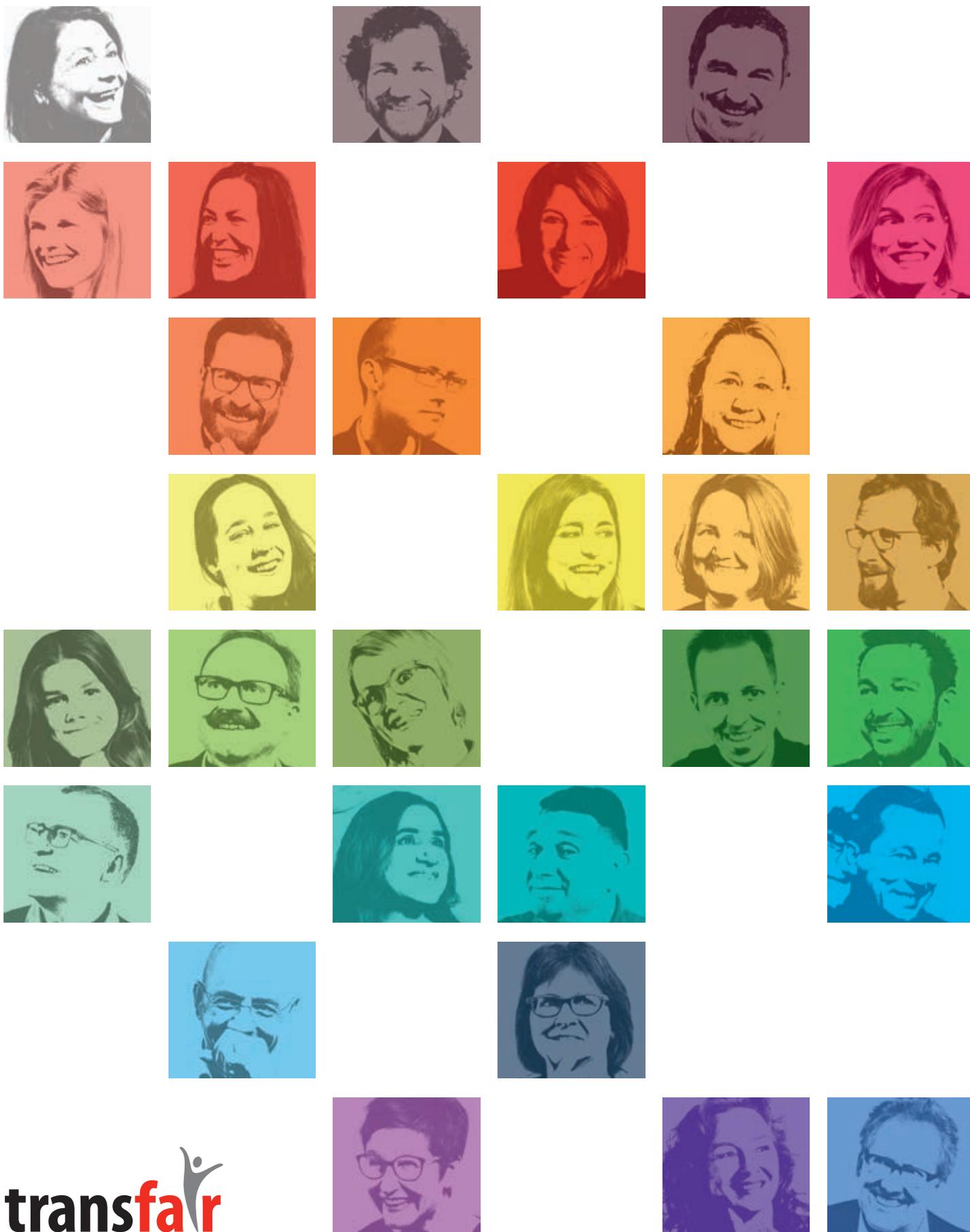
Congresso di transfair 2023

Il 26 maggio 2023, transfair potrà svolgere di nuovo un congresso in forma presenziale. All'evento, che si terrà a Ittigen, saranno approvati diversi affari, come ad esempio il rapporto della Commissione della gestione (CdG), il budget per il 2023 e la pianificazione finanziaria quinquennale. Inoltre, sono previste le elezioni della CdG. Infine, un ospite a sorpresa terrà un'interessante conferenza.

Completamento della co-presidenza

Nonostante la presidenza di transfair sia in ottime mani e Greta Gysin stia svolgendo un lavoro a dir poco straordinario, si era affermata la guida a due del sindacato sotto forma di co-presidenza. Questo ha permesso in particolare di rafforzare l'orientamento strategico. Pertanto, transfair è alla ricerca di un nuovo co-presidente o di una nuova co-presidente con la passione per il servizio pubblico. Dato che gli avvenimenti politici hanno un'enorme influenza sul lavoro del sindacato, un altro requisito indispensabile richiesto alla candidata o al candidato è che deve disporre di buoni contatti nel panorama politico svizzero. Le elezioni del Parlamento a ottobre 2023, che saranno seguite con grande interesse da transfair, sono di conseguenza una data importante.

transfair **colora** la tua vita lavorativa



transfair

Impressum

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

Concezione: Aline Leitner, Lea Lüthy e Gaby Möhl.

Testo e redazione: Aline Leitner e Lea Lüthy.

Immagini: Barbara Hess; elaborate da Gaby Möhl.

Traduzioni: Ivano Zannol, www.transterm.ch.

Tipografia: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.