

# MAGAZINE

N°1  
MARZO  
2022

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI  
TRANSFAIR.CH



Resistere ai cambiamenti nella vita lavorativa quotidiana  
**SALUTE MENTALE**

INDIPENDENTE.  
CORAGGIOSO.  
PERSONALE.

INDICE

**transfair**  
Focus sulla salute mentale



05

**AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**  
Offensiva di formazione continua presso  
l'Amministrazione federale



10

**COMUNICAZIONE**  
Aumento salariale per  
il personale di Swisscom



11

**POSTA/LOGISTICA**  
Aumento salariale per  
il personale della Posta



16

**TRASPORTI PUBBLICI**  
Aggiornamenti su TILO e FFS



21

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| <b>transfair</b>                                              |    |
| Notizie interessanti                                          | 04 |
| Agenda                                                        | 22 |
| In conclusione –                                              |    |
| «Formazioni continue per essere<br>più resilienti e motivati» | 23 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| <b>AMMINISTRAZIONE PUBBLICA</b>       |    |
| La riorganizzazione dell'UDSC procede | 08 |
| Rivendicazioni salariali per il 2023  | 09 |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| <b>COMUNICAZIONE</b>           |    |
| Costruire il futuro di comPlan | 12 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| <b>POSTA/LOGISTICA</b>                     |    |
| Congresso di categoria 2022                | 14 |
| Grande sondaggio sul CCL<br>di AutoPostale | 15 |

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| <b>TRASPORTI PUBBLICI</b>                       |    |
| Grande intervista con il nuovo<br>CEO della BLS | 18 |
| Negoziazioni con FFS Cargo                      | 20 |

Immagine di copertina  
© stokkete/AdobeStock

# EDITORIALE



**THOMAS AMMANN**  
CO-PRESIDENTE DI transfair

## CARA LETTRICE CARO LETTORE

Credo di poter parlare a nome di tutti i membri, quando dico che gli ultimi due anni hanno lasciato un segno indelebile in tutti noi. L'incertezza e i molteplici cambiamenti in atto hanno messo sotto sopra sia la nostra vita privata che quella lavorativa. Si sono affermate nuove forme professionali, ancora più digitalizzate, e il personale del servizio pubblico è confrontato con carichi di lavoro e ansie da prestazione sempre più pesanti. Anche le riorganizzazioni e le esternalizzazioni sono conseguenze di questo nuovo mondo del lavoro – tutto ciò porta a stress e a inquietudini. Per questo motivo, transfair ha dedicato l'articolo di fondo agli effetti causati dalla pressione psichica.

Per me una cosa è certa, chi si batte per le sue convinzioni e per una buona causa è meno colpito dallo stress: una persona che vede un senso nella propria vita è, di fatto, più felice e resiliente. Proprio per questo motivo, come co-presidente di transfair, mi adopero in modo costruttivo ed equo a favore delle tue condizioni di lavoro e della tua salute fisica e mentale. Impegnati dunque anche tu per una buona causa!

Sei membro delle categorie Amministrazione pubblica o Posta/Logistica? Allora partecipa all'assemblea della tua categoria e presenta attivamente delle proposte. Grazie al tuo contributo, transfair può impegnarsi in modo mirato dove sorgono problemi e ottenere condizioni di lavoro migliori anche per i tuoi colleghi. Per gli inviti vai alle pagine 9 e 14 di questo magazine.

A proposito di impegno: il lavoro che svolgi per il servizio pubblico è di fondamentale importanza per tutta la Svizzera. Colgo dunque l'occasione per ringraziarti di cuore a nome di tutto il sindacato transfair per questo tuo impegno.



## NOTIZIE INTERESSANTI

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

### transfair

#### Referendum contro la riforma AVS 21

transfair si oppone a questa parità di diritti con ripercussioni negative nel quadro della riforma AVS. Con l'innalzamento a 65 anni dell'età pensionabile delle donne, si intendono risparmiare 10 miliardi di franchi. Sono soprattutto loro a sopportare il peso di questa riforma, che si traduce in tagli alle rendite pari a 1200 franchi all'anno in media. Anche gli uomini vengono sfavoriti: in futuro la riscossione anticipata della rendita per le donne – contrariamente a quanto promesso – sarà possibile solo a partire dai 63 anni. La riforma svantaggia entrambi i sessi, transfair sostiene il referendum.



SCANSIONA ORA IL CODICE QR  
E FIRMA IL REFERENDUM.

### COMUNICAZIONE

#### Risultato delle negoziazioni salariali con localsearch

Il risultato delle negoziazioni salariali con localsearch è molto soddisfacente. Tutti i collaboratori con un contratto d'impiego a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro non è disdetto e la cui assunzione è avvenuta anteriormente al 1° ottobre 2021, ricevono un aumento salariale generale dello 0,6 per cento. Inoltre, su richiesta dei superiori sarà messo a disposizione un importo pari allo 0,2 per cento della massa salariale per adeguamenti salariali individuali. Questi aumenti saranno fissati sulla base delle prestazioni, dell'impegno e della posizione nella fascia salariale.

### TRASPORTI PUBBLICI

#### FFS Infrastruttura internalizza la manutenzione della rete idrica

La manutenzione della rete idrica in territorio FFS era garantita da un fornitore esterno. Da marzo 2022, questo compito sarà svolto internamente da Infrastruttura Disponibilità e manutenzione, il che porterà con sé nuovo lavoro per 23 impiegati a tempo pieno e risparmi pari a circa 1,6 milioni di franchi! Per i collaboratori, questo si traduce in un nuovo e interessante campo di attività: il compito comprende una formazione continua di sorveglianza delle acque e periodici corsi di perfezionamento. transfair accoglie con molto favore questa decisione e continuerà a seguire il progetto da vicino. I requisiti posti al compito non corrispondono alla bassa classificazione.

### POSTA/LOGISTICA

#### Nuovo CCL in vista nel mercato svizzero della logistica?

A novembre 2021, i sei principali datori di lavoro e le associazioni nel mercato svizzero della logistica hanno fondato la federazione padronale «Recapito Svizzera». L'obiettivo dei colloqui nel quadro del partenariato sociale con transfair: un CCL settoriale di obbligatorietà generale valido per tutti i collaboratori addetti al recapito, il quale contribuirebbe a uniformare e a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i fornitori di servizi postali. transfair accoglie con favore gli sforzi di tutte le parti durante le quattro tornate negoziali finora svolte nell'ambito di questo complesso argomento ed è fiducioso di riuscire a raggiungere risultati concreti per il 2022.

### AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

#### A colloquio con i partner sociali

Nel quadro del partenariato sociale, transfair si incontra regolarmente con i responsabili dei diversi uffici federali. Nelle settimane a venire sono ad esempio in programma alcuni colloqui con la Direzione dell'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) e con il Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS). Inoltre, transfair cura anche lo scambio con il Parlamento. Durante la sessione primaverile, ad esempio, si terrà un incontro con i parlamentari della Comunità d'interessi Personale federale. transfair informa sui singoli incontri sul suo sito web nonché a cadenza trimestrale tramite newsletter.

### 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: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contribuzione dei membri; pubblicazione: 4 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, www.transfair.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Tipografia: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: AutoPostale, Drazen/AdobeStock Gaby Möhl/transfair, Gorodenkoff/AdobeStock, Kraken-images.com/AdobeStock, phoenix021/AdobeStock, SBB CFF FFS, tadamichi/AdobeStock, Tierney/AdobeStock, TILO, transfair, Travail.Suisse, UDSC, zsv3207/AdobeStock. Tiratura certificata WEMF/REMP 2022: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.  
CORAGGIOSO.  
PERSONALE.



# SALUTE

## LAVORO E SALUTE MENTALE

TESTO: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



**transfair pone il benessere fisico e mentale del personale al centro dell'attenzione. Attualmente, chi è attivo a livello professionale si trova dinanzi a diverse sfide: la digitalizzazione, l'avvento di forme di lavoro flessibili e un elevato carico di lavoro. Tutto questo ha ripercussioni soprattutto sulla salute psichica del personale.**

La pandemia ha accelerato determinati cambiamenti nel mondo occupazionale. L'avvento del telelavoro ne è un tipico esem-

pio e una lama a doppio taglio per il personale. L'attività professionale tra le proprie mura di casa significa meno pendolarismo e più tempo libero. Il telelavoro può tuttavia mettere a repentaglio anche la salute: una scarsa ergonomia, l'isolamento sociale, l'impossibilità di staccare la spina e il sovraccarico di lavoro sono tutti rischi da prendere sul serio. Lo stress caratterizza attualmente la vita quotidiana di molti lavoratori, anche nei settori di transfair. A causa del telelavoro questa pressione sta entrando anche nelle nostre case. Inoltre, l'attività professionale svolta a casa è solo una piccola parte dell'intero meccanismo di

cambiamenti in atto nel quadro della trasformazione digitale. Gli impiegati sono costretti ad apprendere a usare nuovi strumenti – e spesso a ritmi vertiginosi.

### La sfida della salute mentale

Il datore di lavoro ricopre un ruolo molto importante. È suo dovere, infatti, proteggere e rispettare la personalità dei suoi collaboratori, il che non da ultimo comprende anche la loro integrità fisica e psichica. Fa altresì parte dell'obbligo di diligenza del datore creare un ambiente di lavoro che riduca al minimo sin dall'inizio i rischi di stress o li contrasti il più presto possibile. Nei settori

## MONDO DEL LAVORO IN EVOLUZIONE: SALUTE MENTALE A RISCHIO?

di transfair, molti dipendenti sono interessati da un sovraccarico di lavoro o addirittura da un burnout. Nessun settore è indenne e lo stress colpisce sia il personale in prima linea sia quello in ufficio. Le continue riorganizzazioni e la conseguente mancanza di prospettive sul posto d'impiego conducono spesso all'esaurimento mentale e alla demotivazione. Il sindacato è consapevole del fatto che i suoi partner sociali hanno già introdotto numerose misure di protezione della salute. La pandemia ha tuttavia aumentato l'esigenza di prevenzione e l'obbligo di diligenza deve essere rispettato ora più che mai, soprattutto con il telelavoro.

### L'onere lavorativo è generalmente in aumento

Il barometro «condizioni di lavoro» è uno studio tra i lavoratori svolto da Travail.Suisse, la federazione mantello di transfair, al fine di valutare lo sviluppo del mercato occupazionale dal punto di vista del personale. I risultati per il 2021 sono a dir poco clamorosi: dal 2015 il livello di stress non è mai stato così alto come l'anno scorso. Il 44,1 per cento dei dipendenti ha dichiarato di sentirsi «spesso» o «molto spesso» stressato sul posto d'impiego. Il motivo principale di questo stress sta nell'eccessivo carico di lavoro. La causa è in parte riconducibile alla

pandemia, in quanto i lockdown e il distanziamento fisico nonché l'incertezza dovuta alla crisi del Coronavirus hanno determinato ulteriore pressione. Ma non finisce qui. Un carico di lavoro maggiore, la mancanza di pause e la forte pressione a cui sono sottoposti i lavoratori hanno effetti negativi anche sulla salute mentale di molti di essi. Oltre a tutto questo, Travail.Suisse ha fatto un'ulteriore osservazione molto preoccupante: nonostante secondo uno studio della fondazione Promozione Salute Svizzera le imprese mettano in atto le misure a tutela della salute mentale, non fanno quasi niente contro lo stress e la pressione psichica.







### **transfair si impegna a vari livelli**

Nell'ambito del partenariato sociale, transfair si adopera affinché le misure a tutela della salute siano sancite nei contratti collettivi di lavoro (CCL) e nella legge sul personale federale e fa tutto il possibile affinché queste prescrizioni siano rispettate anche per il telelavoro (p. es. orari di lavoro e di riposo). L'importante è che chi si sente abbattuto o sovraccaricato a livello psicologico, non perda troppo tempo e cerchi subito il dialogo con il superiore. Solo così sarà possibile adottare le misure adeguate. All'interno delle imprese sono inoltre a disposizione diversi servizi di riferimento responsabili della promozione della salute che offrono anch'essi sostegno. I membri del sindacato sotto pressione psichica possono inoltre rivolgersi ai segretariati regionali di transfair. Oltre a questo sostegno pratico in caso di emergenza, transfair si impegna anche ad altri livelli:

### **Prevenire è meglio che curare**

All'assemblea dei delegati 2021, il sindacato ha approvato una risoluzione con cui invita i partner sociali ad ampliare ulteriormente la loro strategia di protezione della salute per evitare il più possibile le malattie dovute al lavoro. Le misure legate allo stress e alla pressione psichica devono essere intensificate. Servono più formazioni, sensibilizzazione e un dialogo tra i superiori e i lavoratori. Priorità assoluta: il datore di lavoro deve garantire che il personale, sia quello in

prima linea che quello negli uffici, non debba lottare contro un eccessivo carico di lavoro. In caso di una riorganizzazione, transfair chiede ai suoi partner sociali di pianificare tempestivamente e di coinvolgere i lavoratori interessati nonché le associazioni del personale. Una prospettiva a lungo termine è indispensabile per evitare che i collaboratori rimasti di un'impresa siano esposti a un ulteriore carico di lavoro.

### **transfair è attivo in Parlamento**

Con la co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin, il sindacato ha presentato un'interpellanza al Consiglio nazionale chiedendo che il telelavoro e in particolare le disposizioni sulla protezione della salute siano regolamentati in modo più preciso nella legge. transfair stenta a capire come il Consiglio federale non veda la necessità di regolamentare meglio questa forma di lavoro. Il telelavoro rende i limiti tra vita privata e professionale meno chiari. transfair e Greta Gysin hanno lanciato anche una mozione per sancire a livello legislativo il diritto all'irreperibilità durante il tempo libero. Per la maggior parte dei suoi CCL, transfair ha già conseguito questo diritto. Il Parlamento ne discuterà nel prossimo futuro.

### **«Nuova organizzazione del lavoro»**

L'era digitale comporterà l'introduzione di una cosiddetta «nuova organizzazione del lavoro». Questo termine comprende sia la possibilità di svolgere la propria attività da

casa, in ufficio o in mobilità così come la creazione di uffici virtuali o l'introduzione della possibilità di lavorare in orari diversi, ossia alla sera. transfair segue questi sviluppi con molta attenzione. Per il sindacato, queste forme occupazionali flessibili richiedono un approccio di gestione diverso e «più vicino al personale» per evitare ai collaboratori l'isolamento e un sovraccarico di lavoro. transfair chiede che i quadri dirigenti siano adeguatamente formati.

Il sindacato proseguirà il dialogo con i suoi partner sociali. La riduzione dell'onere lavorativo in prima linea e negli uffici potrebbe ad esempio andare di pari passo con una riduzione del tempo di lavoro. L'esperienza a livello globale e nazionale ha dimostrato che una diminuzione dell'orario di lavoro può avere effetti positivi sulla motivazione e sulla produttività.

# UDSC

## LA RIORGANIZZAZIONE PROCEDE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE  
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

**transfair SI BATTE A FAVORE DI REGOLAMENTAZIONI TRANSITORIE EQUE.**



**Gli specialisti doganali e i membri del Corpo delle guardie di confine in futuro saranno accorpati e si chiameranno specialisti dogana e sicurezza dei confini. Ora è noto anche il salario che sarà corrisposto per la nuova funzione. transfair ha negoziato con successo le regolamentazioni transitorie.**

La trasformazione dell'Amministrazione federale delle dogane AFD nell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei con-

fini (UDSC) sta avanzando. Dall'inizio del 2022, è cambiato anche il nome dell'ufficio. transfair sta accompagnando questo processo sin dall'inizio in seno a diversi gruppi di coordinamento e di lavoro e rivolge l'attenzione soprattutto alle future condizioni di lavoro e alle regolamentazioni concernenti la fase di transizione.

### Nuova funzione, nuova classe salariale

Un elemento fondamentale è la trasformazione delle dogane e del Corpo delle guardie di confine nel settore di servizi Operazioni.

Le funzioni degli specialisti doganali e dei membri del Corpo delle guardie di confine (mCgcf) saranno così trasformate in una nuova funzione, quella degli specialisti dogana e sicurezza dei confini (SDSC). Oltre ai diversi punti ancora in sospeso sulla nuova funzione, è importantissima anche la futura classe salariale.

Dalla metà di gennaio è nota la decisione sulla classificazione da parte dell'Ufficio federale del personale (UFPER). I futuri SDSC saranno assegnati alla classe salariale 17. Una buona notizia per i mCgcf, finora collocati nella classe salariale 15, meno buona invece per gli specialisti doganali finora attribuiti alla classe salariale 18. Pertanto, per rendere giustizia a questa situazione servono buone regolamentazioni transitorie.

### Successo di transfair alle negoziazioni

Durante le intense trattative con l'UDSC, transfair e gli altri sindacati coinvolti sono riusciti a trovare soluzioni eque per tutte e due le categorie di personale, il che si tradurrà in un innalzamento delle classi salariali di tutti i mCgcf a partire dal 1° gennaio 2024. Quelle degli specialisti doganali saranno invece adeguate solo al 1° gennaio 2028. A partire da quel momento, entreranno in vigore le garanzie salariali previste dall'ordinanza sul personale, che a seconda dell'età garantiranno la corresponsione del salario precedente per altri due-cinque anni.

Al momento della chiusura redazionale era ancora in sospeso la soluzione per i revisori e gli assistenti doganali. transfair è continuamente in contatto con l'UDSC al fine di trovare anche in questo caso soluzioni eque. Per saperne di più sull'attuale stato delle cose, consulta il nostro sito web.



# SALARIO

## NEGOZIAZIONI CON LA CONFE- DERAZIONE

TESTO: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFICA

**IL 31 GENNAIO 2022, transfair HA PRESENTATO LE SUE RIVENDICAZIONI.**



RESPONSABILE DI CATEGORIA MATTHIAS HUMBEL (SINISTRA) IN TRATTATIVA CON UELI MAURER CONSIGLIERE FEDERALE.

**transfair si è intrattenuto con il Consigliere federale Ueli Maurer sulle misure salariali 2023. Il sindacato chiede la compensazione del rincaro e un margine di manovra supplementare al fine di compensare le modeste misure salariali concesse negli ultimi due anni.**

### Misure all'insegna della prudenza

In questi ultimi due anni, transfair si è trattenuto dall'avanzare rivendicazioni salariali a causa del budget federale influenzato dal Coronavirus. Nel 2020, malgrado lo straordinario impegno degli impiegati federali, il sindacato ha rinunciato a richieste salariali come contributo del personale a scongiurare la situazione di crisi. Nel 2021 transfair ha rivendicato una compensazione del rincaro. Nel preventivo del budget non erano previsti fondi finanziari a questo scopo. La compensazione del rincaro ha dovuto es-

sere finanziata tramite un credito aggiuntivo. Successivamente, il rincaro è stato rivisto al rialzo dallo 0,5 allo 0,6 per cento. transfair chiede che questa differenza sia compensata nelle misure salariali 2023.

### Una compensazione necessaria

Per transfair quest'anno è assolutamente importante recuperare terreno. Comparandole con le straordinarie prestazioni e gli aumenti di stipendio concessi nelle altre imprese, soprattutto nel settore privato, le misure ricevute dal personale federale negli ultimi due anni sono insufficienti. La Segreteria di Stato dell'economia prevede per il 2022 un'inflazione dell'1,1 per cento. Tuttavia, a causa della persistente instabilità dovuta alla pandemia, questo valore potrebbe risultare superiore. transfair ha pertanto chiesto a Ueli Maurer di prevedere un sufficiente margine di manovra nel budget 2023. Il rincaro 2022 deve essere in ogni caso compensato. I colloqui proseguiranno nel mese di maggio di quest'anno.

### ASSEMBLEA DI CATEGORIA

Il 6 aprile 2022, l'assemblea di categoria si terrà in forma digitale. Dalle ore 10 alle 12 circa, il responsabile di categoria Matthias Humbel presenterà i temi attuali del partenariato sociale con l'Amministrazione federale e l'amministrazione decentralizzata. Questo è dunque il canale giusto per chi cerca informazioni di prima mano e discussioni sui temi relativi al partenariato sociale.

I membri interessati possono iscriversi entro il 31 marzo 2022 inviando un'e-mail a Gaby Möhl: [gaby.moehl@transfair.ch](mailto:gaby.moehl@transfair.ch). L'assemblea di categoria si tiene due volte all'anno, la data del secondo incontro non è ancora stata definita.

# FORMARSI

**PERCHÉ PERFEZIONARSI È FONDAMENTALE**

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE  
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

**PIÙ IMPEGNO DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE FEDERALE.**



**Solo chi segue regolarmente corsi di perfezionamento può affrontare un mercato occupazionale in continua evoluzione. Quello che di primo acchito può sembrare d'interesse esclusivo dei lavoratori è fondamentale anche per il datore. Per questo motivo, transfair collabora con altri sindacati a una campagna di formazione continua.**

Chi dorme non piglia pesci. Per il mercato del lavoro questo proverbio non significa altro che chi non segue regolarmente corsi di formazione e formazione continua rischia di perdere le sue qualifiche professionali e pertanto la sua «idoneità al mercato del lavoro» e avrà sempre più difficoltà ad affermarsi sul lavoro o a riorientarsi a livello professionale.

## **Serve un'offensiva per la formazione continua**

transfair e gli altri sindacati della Confederazione sono perciò convinti che siano necessari più sforzi da parte dell'Amministrazione federale per promuovere la formazione e il perfezionamento. I sindacati stanno pertanto lavorando congiuntamente a una campagna per avviare un'offensiva mirata.

Anche il datore di lavoro dovrebbe essere interessato a personale qualificato che mantiene le sue conoscenze sempre aggiornate. Infatti, cosa c'è di meglio che poter contare su collaboratori qualificati che conoscono già al meglio sia l'ufficio che i suoi processi. Se i collaboratori interessati sono ben qualificati e pronti ad assumersi nuovi compiti è più facile anche superare le riorganizzazioni.

## **Promuovere ed esigere, anche nella formazione continua**

Tuttavia, il datore di lavoro ha anche il dovere di sostenere i suoi dipendenti nelle loro formazioni e formazioni continue. Da una parte, tramite la partecipazione ai costi, sia a livello finanziario che sotto forma di tempo di lavoro. Dall'altra, le mansioni devono essere organizzate in modo tale da permettere ai collaboratori di seguire i corsi. Al personale va inoltre garantito un diritto esplicito a giornate di formazione e formazione continua. Il datore di lavoro non deve però solo promuovere, ma anche esigere e motivare i collaboratori che non sono sufficientemente consapevoli dell'importanza di seguire corsi di buona qualità e al passo con i tempi. Le formazioni e formazioni continue sono fondamentali sia per i collaboratori che per il datore di lavoro. In estate, l'offensiva per la formazione continua dei sindacati partirà proprio da lì.



# POSITIVO!

## SUCCESSO ALLE TRATTATIVE SALARIALI

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,  
RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE

**transfair SI DICE SODDISFATTO DEI RISULTATI SALARIALI.**

**Il personale di Swisscom ottiene un aumento salariale generale totale dello 0,9 per cento. transfair si dice soddisfatto del risultato. Per raggiungere un esito equilibrato, si sono rese necessarie diverse tornate negoziali.**

Non sorprende che i negoziati siano iniziati a rilento. A seconda che ci si sieda al tavolo delle trattative come datore di lavoro o come rappresentante del personale, i fattori vengono percepiti e valutati in modo diverso. Come in tutti i negoziati salariali, anche in questo caso le posizioni iniziali erano molto distanti. Tuttavia, su alcuni punti non ci sono state discussioni:

- il rincaro netto dello 0,6 per cento;
- il solido risultato finanziario di Swisscom con un maggiore fatturato e un miglior risultato d'esercizio;
- la presa in considerazione del contributo apportato da tutto il personale ai buoni risultati dell'azienda;
- lo straordinario impegno dei collaboratori in un mondo occupazionale messo sotto sopra dal telelavoro e dai rischi per la salute dovuti alla pandemia.

### Un risultato ragguardevole

Per formulare le sue rivendicazioni, durante le trattative transfair si è basato soprattutto su questi punti cardine. Il sindacato si dice soddisfatto del risultato finale. La massa salariale sarà aumentata dello 0,9 per cento e distribuita come segue sulle fasce salariali:

**Entry:** aumento minimo dello 0,6 per cento

**Master:** aumento minimo dello 0,6 per cento

**Top:** aumento minimo dello 0,3 per cento



Per transfair era importante che anche i collaboratori dei segmenti salariali Entry e Master ottenessero l'intera compensazione del rincaro, in quanto la maggior parte del personale Swisscom si trova proprio in queste fasce salariali. L'attuale ripartizione contribuisce inoltre all'intenzione espressa da Swisscom e sostenuta anche dai partner sociali di permettere ai collaboratori della fascia salariale Entry una progressione salariale più rapida.

### Nuove basi per la ripartizione

Vale anche la pena ricordare che, d'ora in poi, la massa salariale sarà distribuita sulla base delle tre fasce salariali Entry, Master e

Top e non dipenderà più dalla valutazione delle prestazioni. Questo è in linea con le rivendicazioni avanzate da transfair già negli anni precedenti.

### Bilancio positivo

transfair stila un bilancio positivo del risultato, il quale è in linea con le sue rivendicazioni. Il sindacato apprezza inoltre il clima costruttivo in cui si sono svolte queste negoziazioni.



# COMPLAN

## PRESTO È TEMPO DI ELEZIONI

TESTO: LEA LÜTHY,  
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE



**In qualità di organo più importante dell'istituto, il Consiglio di fondazione è paragonabile al Consiglio d'amministrazione di una società per azioni. Il Consiglio di fondazione garantisce la gestione strategica della cassa pensioni e pertanto la salute finanziaria a lungo termine dell'istituto di previdenza. Anche quest'anno transfair si presenta con una lista elettorale propria – perché la tua rendita sia garantita a lungo termine!**

La cassa pensioni comPlan assicura più di 17000 collaboratrici e 9000 pensionati di Swisscom e delle imprese ad essa associate a livello economico. Come organo supremo, il Consiglio di fondazione è strutturato su base paritetica, ossia è composto da sette rappresentanti del datore di lavoro e sette dei lavoratori. Tra i suoi compiti figurano gli obiettivi pensionistici, l'emanazione e la modifica di regolamenti e la definizione dell'entità dei parametri tecnici. Il Consiglio di fondazione è dunque decisivo per il futuro della tua rendita!

Pertanto, per transfair questa elezione è estremamente importante. Con la sua propria lista elettorale, transfair si impegnerà a favore di rendite eque, una politica previdenziale sostenibile e una ripartizione degli oneri socialmente sostenibile e intergenerazionale.

I preparativi per l'elezione sono già in pieno svolgimento. Il momento giusto, dunque, per parlarne con Robert Métrailler, responsabile della categoria Comunicazione, che dirige la campagna elettorale.

## NELL'AUTUNNO 2022, SONO IN PROGRAMMA LE ELEZIONI DI COMPLAN, L'ORGANO SUPREMO DELLA CASSA PENSIONI DI SWISSCOM.



ROBERT MÉTRAILLER,  
RESPONSABILE CATEGORIA  
COMUNICAZIONE

### Robert, perché oggi parliamo del tema comPlan?

Troppo complesso? Troppo noioso? Non è facile entusiasmare le persone per temi come la cassa pensioni! Non si tratta di affrontare aspetti di natura tecnica o regolamenti, in quanto tutte queste informazioni sono già disponibili sul sito web di comPlan. Anche le consulenti e i consulenti nonché i membri del Consiglio di fondazione rimangono a disposizione degli assicurati in caso di bisogno. L'obiettivo di questo colloquio consiste nel sensibilizzare i membri di transfair alle prossime elezioni.

### Non è un po' presto? Le elezioni saranno il prossimo autunno.

Bisogna sapere che le elezioni al Consiglio di fondazione non sono mai state in grado di entusiasmare le masse! L'affluenza alle urne è sempre stata bassa. Gli assicurati non sono consapevoli di quanto sia importante impegnarsi ed eleggere i propri rappresentanti al Consiglio di fondazione. Vale dunque la pena invertire questa tendenza di astensione.

### La ragione per l'indifferenza nei confronti di queste elezioni non sta forse anche nella complessità dell'argomento?

Certamente, il tema è relativamente complesso. Comporta aspetti politici, finanziari, ma anche economici e sociali. Tutti hanno già sentito parlare di tassi d'interesse e tassi di conversione, senza però sapere di cosa si tratta. Questo argomento interessa naturalmente soprattutto le persone più anziane, in quanto prossime al pensionamento. Tuttavia, la pensione non viene finanziata solo a partire dai 50 anni, ma già dall'inizio dell'attività professionale. La situazione delle casse pensioni è spesso oggetto di dibattiti. Ciò che valeva ieri, oggi non vale più. Questo può portare a una certa insicurezza. Ci sono dunque due opzioni: starsene con le mani in mano oppure informarsi, documentarsi ed essere proattivi. Queste elezioni sono dunque un'ottima opportunità per diventare parte attiva e influenzare la strategia di comPlan.

### Quanto è importante, in questa situazione, una forte rappresentanza del personale?

I rappresentanti dei lavoratori sono di cruciale importanza per fare sentire le voci degli assicurati. Dei 14 membri del Consiglio di fondazione, sette vengono eletti dagli assicurati. Pertanto, è importante che dispongano delle competenze necessarie per tutelare a lungo termine gli interessi degli assicurati e dei pensionati.

### Quali sono le competenze richieste a un membro del Consiglio di fondazione comPlan?

Ovviamente, bisogna interessarsi al settore delle assicurazioni sociali e in particolare alla previdenza professionale. Una certa esperienza nel settore finanziario può altresì essere un fattore importante. Per assumere una tale posizione, servono anche capacità analitiche e un modo di pensare strategico. L'importante è sapere che il tempo necessario per svolgere questa attività viene messo a disposizione dall'impresa e che comPlan offre formazioni di qualità. L'essenziale è che i candidati siano fortemente interessati alla tematica e motivati ad apprendere e a seguire corsi di perfezionamento.

### Quali sono le principali sfide che attendono il Consiglio di fondazione nei prossimi anni?

Le sfide sono chiare. Si tratta di garantire a lungo termine la sopravvivenza della cassa pensioni e al contempo di assicurare buone prestazioni agli assicurati. Un membro del Consiglio di fondazione deve pensare a lungo termine, analizzare i rischi e tenere in considerazione tutti i parametri. Questo non è fondamentale solo per il futuro, ma anche estremamente appassionante. Come membro del Consiglio di fondazione si ha inoltre l'opportunità di creare una vasta rete professionale. Incoraggio tutti i membri a prenotarsi il periodo elettorale dal 12 fino al 25 settembre 2022 nelle proprie agende e a interessarsi alla propria previdenza professionale, comprese le elezioni al Consiglio di fondazione.



# CHANCE

## PARTECIPA AL CONGRESSO DI CATEGORIA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

### FOCUS SUI SUCCESSI DEL 2021 E SULLE SFIDE DEL 2022.

**Il congresso di categoria a Bellinzona sarà interamente dedicato al tema «Le opportunità del cambiamento». Al centro dell'attenzione ci saranno le sfide per il 2022 e le relative valutazioni di Roberto Cirillo, CEO della Posta, e Johannes Cramer, responsabile Servizi logistici e membro dirigente del gruppo.**

Il 25 marzo 2022 a Bellinzona la categoria si incontrerà al congresso di quest'anno, a cui sono invitati tutti i membri della categoria. Partecipare conviene. Al congresso saranno

trattati argomenti importanti, come la ratifica dei risultati negoziali o le sfide per il 2022, sulle quali si esprimeranno anche Roberto Cirillo e Johannes Cramer tramite videoconferenza. Roberto Cirillo illustrerà in quale direzione si dirigerà il gigante giallo in futuro, la distanza già percorsa dalla Posta e lo stato di avanzamento del progetto «La Posta di domani». Inoltre, saranno affrontati anche altri temi quali la sicurezza sul posto di lavoro e il salario come area conflittuale.

Johannes Cramer, in carica da più di 100 giorni, tirerà un primo bilancio sulla direzione in cui si stanno dirigendo i Servizi lo-

gistici e su quali saranno le grandi sfide lungo questo percorso.

#### Partecipare alle discussioni e alle decisioni

Un altro punto cardine è lo scambio nelle assemblee aziendali e di unità. Insieme sarà possibile definire dove c'è bisogno di agire e quali misure deve rivendicare transfair. Inoltre, daremo anche uno sguardo ai risultati conseguiti nel 2021 e ai cambiamenti all'interno di transfair. Dopo dieci anni di successi presso transfair, il responsabile di categoria di lunga data René Fürst potrà finalmente godersi la meritata pensione, non prima però di passare definitivamente il testimone a Kerstin Büchel.

Il congresso di categoria offre ai membri un'opportunità unica di avanzare le proprie idee e partecipare alle discussioni e decisioni. I partecipanti guidano così in modo concreto e diretto le ulteriori attività di transfair, influenzando pertanto le trattative.

#### Iscrizioni entro il 17 marzo 2022

Il congresso si terrà al centro Spazio Aperto di Bellinzona. Arrivo: ore 9-10. Inizio: ore 10. Conclusione: ore 16:45 circa. La partecipazione può essere fatta valere come congedo sindacale. Le spese di viaggio saranno assunte da transfair in base al regolamento. Iscrizioni via e-mail a [gaby.moehl@transfair.ch](mailto:gaby.moehl@transfair.ch). transfair confida in una folta partecipazione.



COINVOLGIMENTO DEI PARTECIPANTI ALL'ULTIMO CONGRESSO DI CATEGORIA.

# IN VIGORE

## CCL AUTO-POSTALE / ACCORDO IA

TESTO: URS JUNGEN,  
RESPONSABILE REGIONE EST

### SONDAGGIO PRESSO IL PERSONALE DI AUTOPOSTALE.

Il nuovo CCL di AutoPostale e il nuovo accordo uniforme degli imprenditori di AutoPostale (IA) sono in vigore dal 1° gennaio 2022. Le trattative e l'elaborazione di queste nuove basi sono state molto lunghe e impegnative. E il lavoro di certo non termina qui. Il fattore decisivo è il modo in cui i nuovi contratti saranno attuati. transfair vuole scoprire tramite un sondaggio a che punto è arrivata l'attuazione e dove c'è ancora bisogno di agire e informare.

Con il nuovo CCL di AutoPostale sono cambiati meccanismi di lunga data, come ad esempio la regolamentazione delle 72 ore per il personale sottoposto alla legge sulla durata del lavoro (LDL). Inoltre, sempre con l'entrata in vigore del nuovo CCL, i partner sociali hanno introdotto un nuovo e moderno modello di tempo di lavoro per il personale conducente e di controllo e rielaborato anche il processo per definire le deroghe dei servizi in base alla LDL. Sarebbe ingenuo credere che non ci saranno domande sull'attuazione.

Le domande sorgono per svariati motivi: sia perché alcune si presentano solo in questo momento, sia perché ci sono punti che vengono interpretati diversamente o perché le persone coinvolte non si sono ancora abituate alle nuove disposizioni. Molti punti sono nuovi e solo ora è stato possibile fare prime esperienze pratiche con il CCL di AutoPostale, ad esempio con la pianificazione annuale, mensile, a breve termine e delle vacanze.

I primi feedback dimostrano che, come anche nel caso di altri CCL, non tutto fila liscio dal primo giorno dall'entrata in vigore. Tut-



tavia, alcune cose iniziano pian piano a sistemarsi, altre stanno funzionando già abbastanza bene. Tutto questo è normale. A prescindere dall'intensità delle negoziazioni, l'attuazione pratica rappresenta sempre una nuova sfida, a maggior ragione quando subentrano così tanti cambiamenti.

#### La tua opinione conta

transfair ora intende affrontare i punti in sospeso dell'attuazione. Dare delle risposte alle domande richiederà tempo, in quanto dovranno essere discusse e chiarite in occasione di colloqui nel quadro del partenariato sociale in seno agli organi competenti, come le CoPe e la CoSpe. In tal modo, i partner sociali potranno chiarire l'attuazione in base alle prime esperienze.

Affinché transfair possa affrontare e chiarire i punti e le questioni ancora in sospeso, il sindacato ha bisogno del tuo aiuto: cosa funziona bene e dove c'è ancora un eventuale potenziale di miglioramento? Ti ringraziamo fin d'ora per fornirci i tuoi feedback tramite il sondaggio online. Termine ultimo di partecipazione è il 31 marzo 2022. Il sondaggio è accessibile a tutti i collaboratori di AutoPostale e degli IA. Ti ringraziamo di incoraggiare anche i tuoi colleghi di lavoro a partecipare all'indagine.



SCANSIONA ORA IL CODICE QR  
E PARTECIPA AL SONDAGGIO.



# PROFICUO

## RISULTATO SALARIALE SOLIDO PER IL 2022

TESTO: RENÉ FÜRST,  
RESPONSABILE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

transfair si rallegra dell'ottimo risultato conseguito alle negoziazioni salariali per il 2022. Grazie a transfair, i circa 30 000 collaboratori di Posta CH e PostFinance otterranno un aumento di stipendio e un bonus di ringraziamento. Fatto degno di nota per transfair: ancora una volta la Posta dimostra il suo apprezzamento e premia l'enorme impegno dei suoi collaboratori.

### Il risultato

#### Aumento di stipendio fisso

Per gli aumenti di stipendio all'interno del comprovato sistema salariale è a disposizione lo 0,9 per cento della massa salariale. Si tratta di una misura garantita, ossia il salario lordo aumenta, il che ha un effetto positivo anche sui capitali di risparmio della cassa pensioni e sui contributi dell'AVS.

La distribuzione dell'aumento totale sarà effettuata in base alla posizione nella fascia salariale. I collaboratori che al loro livello di funzione sono classificati più in basso, riceveranno un aumento di stipendio fisso superiore. Quelli che sono classificati più in alto, otterranno un importo fisso inferiore.

Per transfair, il meccanismo di questa ripartizione è estremamente importante, in quanto garantisce lo sviluppo salariale lad-





## LA DELEGAZIONE AI NEGOZIATI HA COMPIUTO IL SUO MANDATO EGREGIAMENTE.

dove necessario. Permette inoltre di diminuire il divario salariale, ossia la differenza tra coloro che guadagnano di più e coloro che guadagnano di meno. Per un sistema salariale ben funzionante questo equilibrio è estremamente importante. L'aumento avviene in base al seguente schema fisso, indipendentemente dal livello di funzione.

Limite superiore della fascia salariale

Quartile 1 175 CHF

Quartile 2 350 CHF

Quartile 3 525 CHF

Quartile 4 700 CHF

Limite inferiore della fascia salariale

### Misure salariali individuali

I superiori distribuiscono anche misure salariali individuali. Più aumenta il salario fisso, più si riduce il potenziale aumento individuale dello stipendio. Per tutti coloro che riceveranno un importo fisso minore, c'è la possibilità di un maggiore aumento salariale individuale.

### Pagamento una tantum

Inoltre, sarà effettuato un versamento unico di 500 CHF in base al tasso d'occupazione, di cui beneficeranno anche i collaboratori al di sopra della fascia salariale. Gli apprendisti riceveranno 350 CHF.

### Salario minimo superiore

Un'ulteriore pietra miliare raggiunta da transfair: la Posta innalzerà lo stipendio minimo dello 0,4 per cento. In concreto: il gigante giallo incrementerà il salario minimo di 202 CHF a 50 653 CHF. Contemporaneamente saranno aumentati dello 0,4 per cento anche i limiti massimi delle fasce salariali di tutti i livelli di funzione. I collaboratori che attualmente si trovano al di sopra della fascia salariale, «scivolano» di nuovo dentro alla fascia. In futuro potranno così godere nuovamente di aumenti salariali ordinari.

### Il team di negoziazione

Il comitato di categoria ha definito la delegazione ai negoziati. Il responsabile di categoria René Fürst, come responsabile della delegazione, è stato appoggiato da Gabriel Kalbermatten (AutoPostale), Gérald Jeker (PostFinance), Gallus Deflorin (LogisticServices) e Sabrina Canzano (RetePostale) nonché da Kerstin Büchel (sostituta responsabile della categoria Posta/Logistica).

### Il mandato

Il comitato di categoria ha conferito alla delegazione ai negoziati un mandato chiaro per il 2022: negoziare una misura salariale dell'1,5 per cento. La rivendicazione era leggermente inferiore rispetto all'anno precedente. Il risultato 2021 ha dimostrato che la realtà è più vicina alle rivendicazioni per il 2022.

### Le negoziazioni

Nel quadro di diverse tornate negoziali molto intense, i partner sociali hanno illustrato il loro punto di vista e avanzato le loro argomentazioni sull'entità delle loro rivendicazioni salariali. Come sempre, transfair ha presentato in modo indipendente la sua posizione e ha difeso con coraggio i propri interessi. La bassa offerta di partenza della Posta ha solo rafforzato ulteriormente la resistenza iniziale di transfair. Anche a margine delle negoziazioni ufficiali, c'è stato tutto un giro di telefonate per sondare le possibilità. Inoltre, transfair ha avanzato una richiesta di buoni del personale per i pensionati e il pagamento di contributi per eventi dedicati agli ex dipendenti ora in pensione, nel caso in cui siano impossibilitati a parteciparvi. Il sindacato ha ancora una volta espresso con tutta chiarezza il suo disappunto e quello dei suoi membri pensionati in merito all'argomento. La Posta ha promesso di indire un'ulteriore riunione sulla questione.

### La valutazione di transfair

Il mandato conferito alla delegazione ai negoziati era dell'1,5 per cento. Se si prende pertanto lo 0,9 per cento di aumento della massa salariale, si converte sulla base del salario medio del livello di funzione 3 il pagamento unico in uno 0,6 per cento e si sommano le due posizioni, risulta l'1,5 per cento. Un risultato solido in linea con il mandato. Per transfair era importante che il risultato rappresentasse anche un riconoscimento finanziario nei confronti del personale, il che secondo il sindacato è stato raggiunto. transfair accoglie con grande favore anche l'aumento del salario minimo e il contemporaneo innalzamento delle fasce salariali nonché la chiave di distribuzione equa degli aumenti salariali fissi.

### LE PROSPETTIVE PER AUTOPOSTALE

Visto il buon esito delle negoziazioni CCL, all'epoca i partner sociali avevano concordato di rinunciare a trattative salariali per il 2022. Nel 2022 le fasce salariali saranno per lo meno innalzate dello 0,4 per cento. Nel caso in cui l'impresa riesca a conseguire un risultato positivo, nella primavera 2023 sarà versato un contributo una tantum retroattivo di al massimo lo 0,4 per cento del salario. Sui dettagli transfair aveva informato già il 14 settembre 2021.

Dato che in futuro transfair vuole negoziare di nuovo a livello globale sugli aumenti salariali per Posta CH, PostFinance e AutoPostale, Gabriel Kalbermatten ha fatto parte della delegazione negoziale di transfair come rappresentante dei membri di AutoPostale.

# INTERVISTA

## A COLLOQUIO CON IL NUOVO CEO DELLA BLS

TESTO: ALINE LEITNER,  
RESPONSABILE COMUNICAZIONE



DANIEL SCHAFFER AL SUO INCONTRO CON FRITZ BÜTIKOFER.

**Dal 1° settembre 2021, Daniel Schafer è alla guida della BLS ed è responsabile delle sorti della compagnia ferroviaria. transfair si è intrattenuto con il nuovo CEO sul futuro della BLS, sulla pianificazione strategica del personale e sul partenariato sociale.**

### **Daniel, dal 1° settembre sei «alla guida» della BLS. Com'è stata la partenza?**

Ero già in contatto con il mio predecessore ad interim Dirk prima di iniziare e così ho già avuto modo di affrontare diverse cose. Il primo giorno di lavoro ufficiale sono stato accolto con un caloroso benvenuto. Prima di tutto ho voluto conoscere il maggior nu-

mero di collaboratori possibile sul loro posto di lavoro. Do molta importanza a una collaborazione alla pari, solo cooperando possiamo mantenere la BLS in carreggiata.

### **Quali sono le sfide che hai incontrato finora?**

Ovviamente, una di queste sfide è stata conoscere la BLS e capire come funziona questo sistema di trasporti pubblici unico nel suo genere in Svizzera. Solo comprendendo come funzionano la BLS e i trasporti pubblici con le loro legislazioni specifiche, le regolamentazioni del settore pubblico, nonché con i committenti e i loro clienti finali sono in grado di affrontarle.

### **Quali sono invece le sfide che deve affrontare la BLS?**

La BLS è complessa quanto lo è il sistema dei trasporti pubblici, in parte lo sono le circostanze esterne, in parte, invece, la complessità è «fatta in casa». Con il progetto Dreiklang (Triade) stiamo creando trasparenza tramite processi di gestione finanziari coerenti e di conseguenza anche attraverso un'unità di controllo strategica. In tal modo possiamo garantire il successo duraturo della BLS.

In concreto, vorrei semplificare e rendere più trasparenti le fasi di lavoro nell'ambito degli ordini, il che ci dovrebbe permettere di diventare più efficienti e trattare più rapidamente i processi delle offerte. Tutto questo ci aiuterà a curare anche un migliore rapporto con i Cantoni committenti. Inoltre, abbiamo bisogno di un sistema di pianificazione delle risorse e di disposizione moderno. Infine, vorrei consolidare le nostre competenze nei progetti di infrastruttura per affrontare con più professionalità e più preparati le commesse pubbliche. Nel conferire ordini, dobbiamo essere in grado di valutare

## «PERCEPISCO transfair COME PARTNER SOCIALE ATTIVO CHE COMUNICA ALLA PARI CON IL DATORE DI LAVORO E CONDUCE UN DIALOGO CRITICO, MA ESTREMAMENTE COSTRUTTIVO».

meglio i rischi e considerare anche altre caratteristiche, quali la qualità e l'esperienza.

### Quali sfide sarà chiamato ad affrontare il settore?

Una sfida è ovviamente il Covid-19. Il virus ha accelerato lo sviluppo di forme di lavoro alternative come il telelavoro che per noi significa la riduzione del numero dei pendolari. La «nuova normalità» dimostra invece che aumenteranno le cifre nel settore turistico. Per ora non abbiamo ancora nessuna formula magica, ma affronteremo questo cambiamento confidando nelle comprovate competenze della BLS, ossia cercando e attuando soluzioni congiunte. Infine, ci sono ancora altri temi che interessano il settore, come ad esempio l'infrastruttura, le officine, i parcheggi, la carenza di personale, ecc.

### Cambiamo argomento e passiamo al traffico a lunga distanza. La BLS presto avanzerà nuove richieste?

La BLS è un'entità importante nel settore del traffico a lunga distanza e intende rimanerlo. Serve un approccio meno competitivo e molto più dialogo rispetto al passato. Ciononostante la concorrenza è importante. Attraverso reciproci impulsi e sfidandoci a vicenda possiamo svilupparci ulteriormente. Fondamentale ad esempio è la collaborazione nell'ambito dello split modale, ossia la quota che la ferrovia possiede dell'intero traffico in Svizzera. Insieme ad altre compagnie dobbiamo riuscire a convincere un maggior numero di persone a scegliere la ferrovia.

### Quale sarà il ruolo del personale in tutto questo?

Nei prossimi 15 anni, il 60 per cento dell'attuale personale BLS sarà in pensione. Garantire il mantenimento delle conoscenze tecniche e colmare le lacune che lasceranno questi collaboratori comporterà un'enorme

sfida. Per non ritrovarci in una futura impasse, serve uno sviluppo del personale strategico. Il personale è la risorsa più preziosa che abbiamo.

### A proposito di personale: secondo transfair, in passato è stato risparmiato troppo sui collaboratori in risposta ai progetti falliti. Tu come la vedi?

Ovviamente dobbiamo cercare di produrre i nostri servizi a costi il più possibile ragionevoli. Tuttavia, per sopperire ai progetti falliti non può e non deve rimetterci sempre per primo il personale. Non posso promettere che non attueremo in nessun caso programmi di risparmio. Se però ci saranno, dovremo implementarli con intelligenza e non solo sulle spalle del personale.

### Con il CCL negoziamo le condizioni di lavoro della BLS nel quadro del partenariato sociale. Il contratto collettivo attuale è in vigore già da tempo. Per transfair sarebbe giunto il momento di rinegoziarlo e di discutere anche su un nuovo sistema salariale. Cosa ne pensi?

Credo che sia importante disporre di condizioni di lavoro interessanti e di attuare il CCL come previsto. Tuttavia, non va dimenticato di adattarlo alle mutate esigenze. Il dialogo serve per affrontare temi attuali e creare nuove condizioni. Un compito altrettanto interessante sarà quello di rielaborare il sistema salariale. Ogni sistema comporta vantaggi e svantaggi. Nel quadro dei colloqui, dobbiamo scoprire qual è il sistema ideale per la BLS e i suoi collaboratori.

### Quando è in ballo il personale è sempre coinvolto anche transfair come partner sociale. Come deve essere secondo te il partenariato sociale ideale?

Deve essere caratterizzato da un dialogo costruttivo, ma al contempo anche critico. Per la reciproca comprensione, è importante immedesimarsi nella situazione del proprio interlocutore. I campi d'azione devono essere affrontati apertamente e obiettivamente al fine di trovare soluzioni pragmatiche nel dialogo.

### Come giudichi transfair come partner sociale?

Il mio primo incontro con transfair l'ho avuto con il vostro responsabile di categoria Bruno Zeller al congresso dell'UTP tenutosi a settembre. Mi è venuto subito incontro e abbiamo iniziato a parlare. Questa prima impressione viene confermata nella collaborazione: percepisco transfair come partner sociale attivo che comunica alla pari con il datore di lavoro e conduce un dialogo critico, ma estremamente costruttivo. Esattamente come mi immagino deve essere un partenariato sociale, fedele al motto: «quello che dai, ricevi».

### CHI È DANIEL SCHAFER

Daniel Schafer, classe 1967, cresce a Berna. Dopo il liceo, seguono gli studi di ingegneria al Politecnico federale. Trascorre un lungo periodo nel settore dell'energia, più precisamente alla Alstom e presso gli Energiewerke Bern. Daniel è un vero buongustaio, ama deliziare il palato con prelibatezze e un buon bicchiere di vino. È sposato e ha due figli adulti. Nel tempo libero si gode la natura come escursionista. La sua passione per la ferrovia si manifesta anche nel suo hobby: i trenini.



# FSS CARGO

## PIÙ COMPITI A PARITÀ DI SALARIO?

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE  
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

**transfair NEGOZIA CON FFS CARGO SU INDENNIZZI FINANZIARI.**



**Nel 2021 FFS Cargo ha rielaborato i profili professionali di Produzione in collaborazione con la commissione del personale e transfair. Tuttavia, il sindacato è rimasto deluso, in quanto nella valutazione le FFS non hanno ritenuto necessario innalzare le funzioni a delle classi salariali più alte. Ora, però, c'è motivo di speranza. transfair negozia con FFS Cargo su indennizzi finanziari, ossia su cosiddette prestazioni monetarie.**

transfair apprezza che FFS Cargo abbia rielaborato i profili professionali in collaborazione con la commissione del personale e abbia coinvolto anche i partner sociali. Alla fine del 2021, le FFS hanno valutato i nuovi profili professionali. Purtroppo, contraria-

mente alle aspettative, le classi salariali sono rimaste invariate. transfair si dice deluso di questo fatto, non da ultimo anche perché si impegna da anni a favore di aumenti salariali per il personale di smistamento e di locomotiva di FFS Cargo. Le negoziazioni avviate di recente su eventuali prestazioni monetarie, nel caso concreto su supplementi, danno però motivo di speranza.

Aumenti di produttività non a costo zero. Nelle descrizioni dei posti di lavoro del personale di smistamento e di locomotiva sono stati integrati sempre più moduli supplementari, nella maggior parte dei casi senza miglioramenti finanziari per i collaboratori. Anche se le funzioni vengono regolarmente rivalutate, il più delle volte le classificazioni rimangono invariate.

Nella prassi, questo aumento dei compiti per il personale si traduce in oneri lavorativi supplementari. Al contempo, FFS Cargo ci guadagna sui collaboratori in termini di produttività e flessibilità. Il sistema di valutazione delle funzioni presso FFS viene effettuato da un team di valutazione esperto e rodato, che valuta le funzioni in relazione alle competenze professionali, personali, sociali e di leadership, tenendo anche conto della pressione e delle condizioni di lavoro. Così facendo, l'equipe fa anche un controllo incrociato con altre unità organizzative. transfair non mette in dubbio questo lavoro. Il sindacato chiede tuttavia di poter prendere visione del processo per comprendere su quale base vengono effettuate le classificazioni.

### transfair negozia

I seguenti temi sono oggetto delle trattative:

- visione delle valutazioni delle funzioni delle funzioni produttive;
- supplemento di modulo ricorrente per il controllo dei carri e del carico; FFS Cargo aveva versato un premio unico di 3000 CHF per il superamento dell'esame al primo tentativo;
- chiarimento della classificazione del personale di locomotiva di categoria B nonché dei coach di formazione del personale di locomotiva sulla base del nuovo sistema salariale FFS;
- introduzione di un supplemento di tratta per il personale B 100, se guida treni al di fuori della sua zona di impiego.

transfair è ottimista e ritiene che i partner sociali saranno in grado di trovare delle soluzioni entro la fine di giugno 2022.



# NOVITÀ

## NOVITÀ DA TILO E FFS

TESTO: GERARDINA FURLANI,  
SEGRETARIA REGIONALE REGIONE SUD

**LE NEGOZIAZIONI DEL CCL CON TILO SONO BEN AVVIATE.**



**Con TILO si stanno negoziando le nuove condizioni del CCL per il 2023. transfair si concentra sul miglioramento dei salari e del sistema salariale. transfair esige dalle FFS che i partner sociali siano coinvolti nella pianificazione delle nuove officine!**

### TILO – Nuovo CCL in fase di negoziazione

Nell'autunno del 2021, transfair unitamente agli altri partner sociali, ha concordato con la direzione TILO di prolungare il CCL, che era in scadenza al 31.12.2021, di un ulteriore anno. Le trattative per il rinnovo del contratto sono iniziate a metà dicembre scorso e si protrarranno prevedibilmente per tutto il 2022. L'obiettivo non è solo di chiarire alcuni punti del CCL che lasciano margine di interpretazione, ma anche quello di apportare dei miglioramenti. Durante gli incontri mensili di negoziazione, porremo un parti-

colare focus sui salari e la scala salariale. Altri temi che verranno affrontati sono il lavoro straordinario, i valori limiti della durata del lavoro annuo, la durata del lavoro, le varie indennità, la protezione della personalità nonché la parità tra uomini e donne, protezione contro il licenziamento e le vacanze, i congedi straordinari e quelli di maternità.

### FFS: per le nuove Officine di Arbedo-Castione vogliamo chiarezza!

Sono ancora diverse le preoccupazioni e gli interrogativi aperti che riguardano le nuove Officine. transfair era pronto a chiarire insieme agli altri partner sociali i vari aspetti durante la riunione di Piattaforma convocata per lo scorso 7 dicembre a Bellinzona. In sintesi, si voleva fare luce sull'assenza di un Piano industriale (PI) che evidenziasse nel dettaglio i contenuti della nuova Officina, quali ad esempio un elenco delle atti-

vità e rispettivi volumi, i profili richiesti per il personale, le modalità di assunzione, ed il numero. A grande sorpresa, il 6 dicembre siamo venuti a conoscenza che le FFS avevano invece già approvato il PI e convocato una conferenza stampa escludendo la presenza della CoPe e dei partner sociali. Lo stesso giorno ci è pervenuta la copia del PI: 45 pagine in tedesco che, dato le poche ore a disposizione, era impossibile tradurre ed analizzare. Il modo di procedere delle FFS viola palesemente gli impegni presi durante l'incontro Piattaforma del 30 aprile 2021. Per questo motivo i partner sociali e la CoPe hanno rinunciato a partecipare ad una riunione che non poteva più essere considerata di Piattaforma ma una mera presentazione delle FFS di un PI unilateralmente già deciso.

# ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

# AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

## PROSSIMA EDIZIONE

N° 2, 27 giugno 2022

## CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

16 maggio 2022

## TUTTE LE CATEGORIE

### Regione Sud

#### Giornata transfair Svizzera Italiana

**Domenica, 22 maggio 2022**

Stiamo organizzando una giornata all'insegna del divertimento, dedicata a grandi e piccini, ma non vogliamo svelarvi troppo. L'invito seguirà nel mese di aprile 2022.

## COMUNICAZIONE

### Sezione Comunicazione

#### Assemblea annuale

**Giovedì, 9 giugno 2022, ore 18:30**

Riserva la data. Ulteriori informazioni seguiranno a tempo debito.

## POSTA/LOGISTICA

### Sezione Posta Ticino

#### Assemblea annuale

**Sabato, 11 giugno 2022, ore 17:00**

Riserva la data. Ulteriori informazioni seguiranno a tempo debito.

## TRASPORTI PUBBLICI

### Sezione FFS Regione Sud

#### Assemblea annuale

**Venerdì, 16 settembre 2022, ore 18:00**

Riserva la data. Ulteriori informazioni seguiranno a tempo debito.

transfair

## ASSEMBLEA DEI DELEGATI 2022

VENERDÌ 20 MAGGIO 2022

DALLE ORE 10:00 ALLE 15:00, SALA MULTIUSO,  
VIA DEI GAGGINI 3, BELLINZONA L'INVITO, UNITA-  
MENTE ALL'ORDINE DEL GIORNO E ALLE SCADENZE  
D'INOLTRO DELLE PROPOSTE, È STATO INVIATO  
DIRETTAMENTE AI DELEGATI. LO SVOLGIMENTO  
DIPENDE DALLA SITUAZIONE DEL CORONAVIRUS.

## TUTTE LE CATEGORIE

### Pensionierte Bern

#### Besinnlicher Jahresabschluss 2022

**Dienstag, 13. Dezember 2022**

Der Raclette-Tag vom Februar 2022 mussten wir leider wegen der Corona-Pandemie absagen. Dafür freuen wir uns bereits auf den besinnlichen Jahresschluss von 2022. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit verschickt.

### Infos gibt es bei:

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

## POSTA/LOGISTICA COMUNICAZIONE

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Oberdiegten-Buckten

**Montag, 4. April 2022**

Wir treffen uns um 12.45 Uhr im Bahnhof SBB Basel und fahren um 13.01 Uhr mit der S3 Richtung Sissach. Dort steigen wir in den Bus 107 und fahren um 13.25 Uhr nach Oberdiegten. Ankunft um 13.50 Uhr. Von dort aus wandern wir in ca. 1 Stunde über den Berg nach Buckten. Im Restaurant Mond werden wir das z'Vieri einnehmen. Nichtwanderer fahren mit dem Zug von Basel SBB nach Sissach. Abfahrt auf Gleis 4 um 14.01 Uhr. In Sissach fährt der Bus 108 um 14.37 Uhr direkt nach Buckten Dorf. Das Restaurant befindet sich an der Hauptstrasse 57.

### Infos gibt es bei:

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

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Zwingen-Brislach

**Montag, 2. Mai 2022**

Es treffen sich Wanderer und Nichtwanderer um 10.15 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Gemeinsam fahren wir um 10.37 Uhr mit der S3 Richtung Zwingen. Nachher wandern wir ca. 60 Minuten bis zum Bauernhof Gehrenhof, Brislach. Dort wird uns das Mittagessen serviert. Nichtwanderer nehmen um 11.03 Uhr den Bus 115 nach Brislach Dorf und laufen noch ca. 20 Minuten den Berg rauf zum Bauernhof.

### Info und Anmeldung bis 23. April 2022 an:

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

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Dornach-Aesch

**Dienstag, 7. Juni 2022**

Wir treffen uns um 11 Uhr beim Bahnhof in Dornach. Gemeinsam wandern in ca. 1 Stunde nach Aesch und nehmen im Restaurant Sonne, hintere Kirchgasse 1, 4147 Aesch das Mittagessen ein. Dies ist die Geburtstagswanderung von Xaver Arnold, 90 Jahre. Nichtwanderer fahren mit dem Tram 11 direkt nach Aesch und laufen ca. 80 Meter der Hauptstrasse entlang Richtung Delémont. Das Restaurant befindet sich an der Hauptstrasse rechts.

### Info und Anmeldungen bis 28. Mai 2022 an:

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

transfair

**GRANDE SONDAGGIO SULLA COMUNICAZIONE**  
transfair DESIDERA MIGLIORARE LA SUA COMUNICAZIONE CON I MEMBRI. NEL QUADRO DELLA SUA FORMAZIONE CONTINUA, ALINE LEITNER, RESPONSABILE COMUNICAZIONE DI TRANSFAIR, STA ELABORANDO UN NUOVO PIANO DI COMUNICAZIONE. PER POTER RISPONDERE A POSSIBILMENTE TUTTE LE ESIGENZE DEI MEMBRI DI transfair, ALINE HA CREATO UN SONDAGGIO. TUTTI GLI ASSOCIATI DI transfair SONO INVITATI A PARTECIPARVI ENTRO IL 31 MARZO 2022. TRA TUTTI I PARTECIPANTI, transfair TIRERÀ A SORTE 4 BUONI PER IL CINEMA DEL VALORE DI 80 FRANCHI.

SCANSIONA ORA IL CODICE  
QR E COMPILA IL SONDAGGIO  
ONLINE.







IN CONCLUSIONE



DAPHNA PAZ, DIRETTRICE ISTITUTO EDUCATIVO ARC

## RESILIENTE GRAZIE ALLA FORMAZIONE CONTINUA?

Forse ti chiederai cosa hanno a che fare corsi quali Intelligenza emotiva o Prendersi cura di se stessi nella quotidianità lavorativa. La correlazione con il mondo del lavoro qui non è palese come per i corsi sul diritto del lavoro o sulla previdenza per la vecchiaia. Ma sono proprio e soprattutto corsi come questi che aiutano a essere più resilienti in situazioni di stress o di crisi.

Nonostante l'Organizzazione mondiale della sanità abbia definito già in passato lo stress come uno dei maggiori rischi per la salute del 21° secolo, i fattori che lo causano continuano ad aumentare. Oltre al fatto che serve fare di più a livello politico per prevenire i danni psicosociali legati allo stress, anche noi come individui possiamo apportare il nostro contributo.

Mentre a scuola, ad esempio, ci è stato mostrato come raggiungere le prestazioni richieste, non ci è mai stato insegnato a percepire le nostre esigenze e i segnali (di avvertimento) che ci manda il corpo per rispondere di conseguenza. Esercitare questa percezione aiuta a rafforzare la nostra resilienza in situazioni critiche. Ciò che non abbiamo imparato a scuola, vale la pena apprenderlo ora. Ad esempio iscrivendosi a un corso sull'autopercezione o sul tema gestione dello stress hanno un impatto positivo sulla salute e contribuiscono anche a ritrovare motivazione e gioia. Di questo beneficiano tutti gli ambiti della vita e non da ultimo anche il lavoro.



indipendente.coraggioso.personale.

**Protetto?**  
**Ovvio.**

Assistenza  
personale  
e giuridica.



**Equo?**  
**Sempre.**

Uniti per condizioni  
di lavoro migliori.



**Conveniente?**  
**Certo!**

Agevolazioni e formazione  
continua gratuita.



Scansiona il codice QR o visita il sito  
[www.transfair.ch/prestazioni](http://www.transfair.ch/prestazioni)  
per saperne di più.