

PROFILO

MAGGIO
2022

IL SINDACATO
TRANSFAIR.CH



Bilancio e futuro
CON IL SINDACATO

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

POLITICA



04

POSTA/LOGISTICA



07

TRASPORTI PUBBLICI



10

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA



13

ICT



16

INTERNA



19

Immagine di copertina
© Gaby Möhl/transfair

Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berna 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch. Concezione, testo e redazione: Aline Leitner e Lea Lüthy. Immagini: Gaby Möhl. Traduzioni: Ivano Zanol, www.transterm.ch. Tipografia: Manuela Krebs. Stampa: RITZ CROSS-MEDIA AG, www.ritz.ch.

EDITORIALE



TANJA BRÜLISAUER
DIRETTRICE DI transfair

CARA LETTRICE CARO LETTORE

«L'inversione di tendenza nella crescita dei membri degli ultimi anni è stata confermata. Nel 2021 transfair è cresciuto e può guardare al futuro con fiducia».

Nel 2021 transfair è riuscito in un'impresa quasi unica nel mondo sindacale: incrementare il numero dei propri membri. L'eccellente lavoro di transfair si rispecchia nell'evoluzione positiva degli associati.

Questo segnale rallegrante dona forza e motivazione, e dimostra che transfair è sulla strada giusta con la sua visione, i suoi valori e le sue rivendicazioni. Con il suo modo di condurre negoziazioni, avanzare rivendicazioni e rappresentare i membri individualmente, il sindacato tocca sempre il tasto giusto ed è convinto che questo posizionamento sia parte della chiave del suo successo.

Nel 2021 transfair non ha riscosso successo solo in relazione al numero dei membri, ma può anche vantarsi di diversi altri ottimi risultati, come ad esempio il nuovo partenariato sociale con le Ferrovie dell'Appenzello, il nuovo CCL di AutoPostale o l'accordo negoziale per il nuovo sistema salariale di FFS e FFS Cargo. transfair è sulla buona strada anche per quanto riguarda la previdenza professionale: il sindacato ha conseguito importanti successi elettorali per quel che concerne le casse pensioni Posta e PUBBLICA, e nella categoria ICT ha lanciato un'offerta di consulenza gratuita a disposizione di tutti i collaboratori di Swisscom, cablex e localsearch.

Anche nel 2022 transfair continuerà a concentrarsi soprattutto su miglioramenti per il personale sindacalizzato nelle sue categorie. Esigente, ma sempre con il dovuto rispetto; critico, ma sempre costruttivo; perché come tutti sappiamo: «sono le note che fanno la musica».

POLITICA



«UNITI CONTRO LE DIVERGENZE: transfair HA NEGOZIATO CON SUCCESSO, SOSTENUTO IN MODO PROFESSIONALE I MEMBRI ESISTENTI E ACQUISITO NUOVI ASSOCIATI!»

Il 2021 è stato un anno intenso. transfair ha affrontato i cambiamenti del mondo del lavoro dovuti al Coronavirus a livello politico e del partenariato sociale, e si è impegnato in vari modi a favore dell'uguaglianza.

Il mondo del lavoro in evoluzione

Il Coronavirus ha messo sottosopra il nostro mondo e ha cambiato in modo duraturo l'orario, il modo e il luogo in cui lavoriamo. Il telelavoro è una maledizione e una benedizione allo stesso tempo. I vantaggi sono numerosi, tra cui la riduzione del tragitto casa-lavoro, ma anche la maggiore autonomia e flessibilità. Nonostante gli aspetti positivi possano prevalere, transfair lancia l'allarme in relazione alla salute: le forme di lavoro flessibile rappresentano infatti un vero e proprio rischio per la salute. Servono misure di protezione e condizioni quadro chiare per tutelare il personale dagli effetti negativi fisici e mentali. Per questo motivo, nel 2021 Greta Gysin aveva presentato una mozione con cui chiedeva di sancire per legge il diritto alla non reperibilità durante il tempo libero. transfair è riuscito a far sì che questo diritto esplicito sia integrato nei contratti collettivi di lavoro di Posta, Swisscom, FFS e FFS Cargo. Dal punto di vista di transfair, questa non reperibilità è giusta e importante affinché il personale possa riposarsi e recuperare le energie durante il meritato tempo libero.

Negoziazioni salariali positive

Nel periodo di massima crisi del Coronavirus, i collaboratori del servizio pubblico hanno garantito quotidianamente un servizio universale di prim'ordine. Questa prova di forza doveva essere ricompensata da risultati salariali positivi. E così è stato: transfair stila infatti un bilancio positivo per quanto con-

cerne le negoziazioni salariali svoltesi nell'autunno del 2021. La maggior parte dei partner sociali ha dato seguito alla richiesta di transfair di aumenti salariali a titolo generale. Anche se l'apprezzamento non può essere espresso soltanto a livello finanziario, lo stipendio è pur sempre un componente fondamentale. Tuttavia, questo apprezzamento e questa gratitudine non si riflettono ancora a sufficienza nei risultati salariali, e questo è un aspetto che deve cambiare nel 2022.

Garantire l'accesso al personale

In Svizzera, i diritti di accesso e di informazione dei sindacati e delle associazioni del personale sono sanciti nella Costituzione federale. I rappresentanti dei lavoratori ottengono così accesso al personale e possono informare i membri esistenti nonché reclutarne dei nuovi. Questo accesso funziona con la maggior parte dei partner sociali di transfair. Ciononostante, vi è ancora potenziale di miglioramento. In particolar modo in tempi di telelavoro e lavoro flessibile dovrebbe essere garantito anche l'accesso digitale via Intranet o tramite mailing list. Tuttavia, questo ancora non succede dappertutto. Alcuni partner sociali vietano questa forma di comunicazione, altri impediscono addirittura i colloqui con il personale. transfair ha chiesto al Consiglio federale di prendere posizione sulla situazione. L'esecutivo non vede alcuna necessità d'intervento e sottolinea che la questione dovrebbe essere oggetto delle negoziazioni nel quadro del partenariato sociale. transfair continuerà a riproporre instancabilmente questo argomento per garantire l'accesso digitale.

In difesa dell'uguaglianza

Anche dopo il successo dell'iniziativa popolare federale sul congedo di paternità nel

AL LAVORO PER L'UGUAGLIANZA

GRETA GYSIN,
CO-PRESIDENTE DI transfair

2020, sono necessari ulteriori sforzi in termini di uguaglianza e condizioni favorevoli alla famiglia. Per questo motivo, Greta Gysin ha presentato due mozioni al fine di colmare le lacune nell'ambito del congedo di paternità. La co-presidente di transfair chiede che i padri ottengano il diritto al congedo di paternità anche in caso di morte del neonato, e che sia migliorata la protezione dal licenziamento. Le due mozioni saranno discusse presumibilmente nel 2022.

Anche la sessione delle donne 2021 ha dimostrato che c'è ancora margine di miglioramento. Il 29 e 30 ottobre 2021, per la seconda volta 246 donne da tutte le regioni della Svizzera hanno preso posto nell'aula del Consiglio nazionale e per due giorni hanno discusso questioni urgenti e in seguito presentato richieste concrete al Consiglio federale e al Parlamento. transfair era rappresentato da Linda Rosenkranz, responsabile Comunicazione della federazione mantello Travail.Suisse, la quale ha posto l'accento sulla lotta alla discriminazione salariale e ha rivendicato la comminazione di sanzioni.

Nonostante la revisione della legge sulla parità dei sessi, la soddisfazione dei requisiti per svolgere un'analisi della parità salariale, la revisione della stessa e la comunicazione dei risultati al personale e agli azionisti non sono ancora obbligatorie. Visto e considerato che la nuova legge è una tigre di carta senza artigli, Travail.Suisse in collaborazione con transfair e le altre associazioni aderenti hanno lanciato la piattaforma sull'uguaglianza RESPECT8-3.CH. Le imprese hanno la possibilità di iscriversi alla piattaforma e dimostrare di rispettare la legge così come di assumere un ruolo di precursore in termini di parità salariale.



PROSPETTIVE

Respingere gli attacchi all'AVS e alle casse pensioni

Già nel 2021 transfair si era mobilitato e aveva sostenuto il referendum della riforma AVS21. A essere una spina nel fianco per transfair è soprattutto l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne, con cui si punta a un risparmio di circa 10 miliardi di franchi nei prossimi dieci anni. Una parte sostanziale dei costi di questo pacchetto di riforme andrà dunque esclusivamente a carico delle donne. Per transfair questo è inaccettabile. Già oggi, nella vecchiaia le donne sono notevolmente svantaggiate. È inaccettabile che con questa riforma ora debbano subire ulteriori penalizzazioni finanziarie. Secondo transfair, il fatto che la riforma dell'AVS (riscossione anticipata della rendita solo a partire dai 62 anni) comporti conseguenze negative anche per gli uomini è una ragione in più per impegnarsi anche nella campagna per la votazione e battersi per un no alla riforma AVS21.

Tutelare il servizio pubblico

Gli attacchi nei confronti del servizio pubblico e dei suoi servizi sono in aumento e il clima politico si sta inasprendo. transfair si impegnerà anche in futuro affinché le condizioni quadro per le imprese che garantiscono il servizio universale rimangano stabili. Di particolare interesse sarà non solo la revisione della legge sull'organizzazione della Posta, ma anche la questione di come procedere con PostFinance per quanto riguarda i servizi finanziari quali i prestiti e le ipoteche. transfair seguirà con occhio arguto anche lo sviluppo delle disposizioni relative alle forme di lavoro flessibili nelle basi giuridiche in materia di personale.

Attuare la nuova strategia

All'assemblea dei delegati 2022, i membri di transfair hanno approvato la nuova strategia 2022-2026, nella quale il sindacato definisce le sue priorità principali e le sue linee direttive - anche con riferimento politico. Il sindacato concentra il suo impegno su due ambiti: la politica del lavoro e il servizio pubblico. Gli obiettivi di transfair sono condizioni di lavoro vantaggiose ed eque, un'ampia protezione della salute nonché condizioni quadro equivalenti per tutti gli attori del servizio pubblico.

Greka Gysin

POSTA/LOGISTICA



«I COLLABORATORI DELLA POSTA HANNO CONTINUATO COME SEMPRE A FORNIRE UN SERVIZIO PUBBLICO A DIR POCO ECCELLENTE SIA ALLA POPOLAZIONE E CHE ALL'ECONOMIA ELVETICA.»

IL CAMBIAMENTO COME OPPORTUNITÀ

RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

La perseveranza viene ricompensata: nonostante le numerose avversità, il CCL di AutoPostale è venuto in essere. E dopo un ulteriore anno di limitazioni dovute al Coronavirus, per il personale del gigante giallo si stanno finalmente rinormalizzando le condizioni di lavoro.

Finalmente una realtà:

il nuovo CCL di AutoPostale SA

Alla fine del 2020, le negoziazioni per il contratto collettivo di lavoro (CCL) di AutoPostale e l'accordo degli Imprenditori di AutoPostale (IA) sembravano fallite: le posizioni erano troppo distanti. Ma transfair non si è dato per vinto e si è impegnato con successo per una ripresa dei colloqui. Dopo aver proseguito la lotta con le unghie e con i denti, alla fine il sindacato è riuscito a siglare un accordo negoziale! Con il nuovo CCL, dal 1° gennaio 2022 i collaboratori beneficiano finalmente di miglioramenti nell'applicazione delle deroghe relative alla legge sulla durata del lavoro. Inoltre, il nuovo modello di tempo di lavoro permette loro di conciliare meglio la vita professionale con quella privata. Le condizioni di lavoro degli IA saranno armonizzate, e verranno eliminate le differenze tra i collaboratori retribuiti su base mensile e quelli su base oraria.

Una ventata di aria fresca nel Consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta

Altrettanto combattute sono state le elezioni del Consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta. Grazie a una simpatica campagna in loco, transfair si è guadagnato la fiducia degli aventi diritto al voto. Il sindacato si rallegra del fatto che dal 1° gennaio 2022 è Luise Bornand a rappresentare gli interessi del personale. Essendo il membro

più giovane del consiglio, lancia così un forte segnale a favore della diversità, delle esigenze delle donne e di approcci risolutivi innovativi. A nome del sindacato, si impegna per una ripartizione equa degli oneri tra i giovani e gli anziani nonché per una politica di previdenza sana e sostenibile.

La Posta paga (nella maggior parte dei casi) salari equi a uomini e donne

Come uno dei più grandi datori di lavoro della Svizzera, la Posta ricopre una funzione esemplare in termini di parità salariale, e prende questo ruolo molto sul serio! L'analisi della parità salariale svolta nel 2021 dimostra che dal 2019 le inspiegabili differenze salariali tra uomini e donne sono continuamente diminuite in quasi tutti i settori. Nel 2021, si attestavano ancora a quota 1,8 per cento a livello di Gruppo, il che equivale a una diminuzione dello 0,9 per cento rispetto al 2019. Solo un'unica società del gruppo desta tuttora preoccupazioni: le inspiegabili differenze salariali presso Immobili Management e Servizi SA rimangono a un livello invariato dell' 8,9 per cento. transfair è continuamente in contatto con IMS per migliorare la situazione.

Risoluzione sull'armonizzazione dei salari – la Posta fa delle concessioni

Al congresso di categoria, svoltosi nel giugno del 2021, transfair ha approvato la risoluzione sull'armonizzazione dei salari che in seguito una delegazione ha provveduto a consegnare alla Posta. Poco dopo è giunta la risposta del Gruppo, e per transfair è stato un successo a 360 gradi. Come rivendicato dal sindacato, gli sviluppi salariali rimarranno possibili anche dopo l'attuazione dell'armonizzazione, anche se la fascia salariale target viene raggiunta. Per transfair è altresì decisivo che le fasce di stipendio basse non siano ulteriormente gravate dai

tagli. Anche in questo caso, la Posta ha garantito che sono previste misure solo a partire dal livello di funzione 8. Inoltre, entra in gioco un piano sociale e le riduzioni di stipendio vengono compensate nel tempo. transfair è orgoglioso di aver raggiunto miglioramenti concreti per gli interessati e continuerà ad accompagnarli attraverso questo processo molto impegnativo.

Con le maniche rimboccate al tavolo delle trattative: il team di responsabili di categoria si sta affermando

Dall'inizio del 2021, la vice-responsabile Kerstin Büchel e René Fürst sono alla guida della categoria. Come ex segretaria generale del Consiglio d'amministrazione della Posta, conosce molto bene il gruppo e dispone di un'ampia rete di relazioni, il che per la sua nuova funzione costituisce un vantaggio. Il potere negoziale e un impegno equo e perseverante nei confronti dei suoi membri rappresentano la chiave per ottenere miglioramenti concreti. Per René Fürst era pertanto essenziale che la sua nuova collega si sedesse subito al tavolo delle trattative assieme a lui. Un compito che Kerstin Büchel ha assolto nel migliore dei modi e che ha gettato le basi per il passaggio del testimone, perfettamente riuscito dopo il pensionamento di René Fürst a metà 2022. transfair lo ringrazia di cuore per il grande impegno e i numerosi diritti acquisiti per la categoria.

PROSPETTIVE

Il CCL Recapito poggia su basi traballanti

L'anno scorso, i sei datori di lavoro nonché associazioni del mercato elvetico di logistica più grandi della Svizzera hanno fondato l'associazione padronale «Recapito Svizzera» – tuttavia ad oggi mancano ancora condizioni di lavoro uniformi. Sono quindi state avviate trattative per un CCL al fine di dare una svolta a questa situazione. L'obiettivo di transfair è una retribuzione equa per tutte le persone attive nel recapito degli invii e condizioni di lavoro migliori di quelle previste dalla legge. Tuttavia, il settore del recapito e della logistica si trova in una situazione di partenza difficile, ulteriormente aggravata dalla pandemia di Coronavirus. transfair fa tutto il possibile per giungere a una soluzione, in modo che il personale addetto al recapito possa beneficiare di condizioni di lavoro migliori e uniformi.

Negoziazioni CCL in corso: condizioni d'impiego più uniformi e una migliore sicurezza

Il CCL di Presto è attualmente oggetto di negoziazioni. A marzo 2022 il settore Recapito mattutino di Epsilon è stato integrato in Presto, fatto di cui si dovrà tenere conto nel nuovo CCL. Inoltre, dovranno essere armonizzate le condizioni d'impiego. Anche il CCL di IMS si trova in fase di negoziazione. IMS impiega una vasta gamma di personale, con professioni che vanno dall'addetto alle pulizie fino allo specialista altamente qualificato. Per transfair è fondamentale che tutti i collaboratori possano beneficiare di buone condizioni di lavoro. Oltre alla parità salariale tra uomo e donna, il sindacato si concentra sul piano sociale, il quale deve prevedere una maggiore sicurezza.

Affermarsi sul mercato del lavoro anche se diversamente abili

Un'altra priorità di transfair è la ricerca di soluzioni per i lavoratori di lunga data con disabilità fisiche o mentali attivi nell'ambito della produzione. L'intenzione è sempre la stessa, ossia di garantire il mantenimento dell'impiego e accompagnare le persone interessate in modo che rimangano idonee al mercato del lavoro. transfair pone anche l'accento sulla pianificabilità degli interventi per gli impiegati a tempo parziale. Le regolamentazioni sui giorni di blocco devono essere attuati in modo più ampio per consentire ai collaboratori di pianificare in maniera vincolante e poter conciliare il lavoro con altri impegni e il tempo libero.

CCL con Bus CH sui blocchi di partenza

L'intenzione è di subordinare tutti gli IA a un CCL per permettere ai collaboratori di poter beneficiare di condizioni di lavoro uniformi. Nell'anno in corso, transfair intavolerà primi colloqui in questo senso. Il sindacato si impegna a garantire che anche le aziende subappaltatrici possano beneficiare di requisiti minimi nonché di un CCL e lavorare così a condizioni eque e paragonabili a quelle dei loro colleghi.



TRASPORTI PUBBLICI



«LE IMPRESE DI TP SONO LE CABINE DI REGIA DEL NOSTRO CLIMA. transfair SI BATTE A FAVORE DEI MEZZI NECESSARI E DI CONDIZIONI DI LAVORO VANTAGGIOSE.»

Anche il 2021 è stato un anno difficile per i trasporti pubblici (TP): il tasso d'occupazione è calato circa del 40 per cento rispetto a prima della pandemia. L'adozione di un sostegno finanziario era inevitabile e ha richiesto un forte impegno politico. È sempre più evidente che ai TP manca personale qualificato. Per far fronte a questo problema, sono necessarie condizioni di lavoro moderne e offerte mirate di formazione e formazione continua.

I TP hanno bisogno di sostegno politico

L'anno scorso, il lavoro politico per i trasporti pubblici è stato più importante che mai, in quanto urgevano aiuti finanziari. Per questo motivo, transfair ha accolto con favore il secondo pacchetto di sostegno ai trasporti pubblici di 240 milioni di franchi. Il sindacato deplora il fatto che il traffico a lunga distanza non abbia ricevuto alcun aiuto finanziario e che i fondi per il trasporto regionale viaggiatori siano stati concessi solo per il 2021, anziché fino al ritorno alla normalità della domanda.

Per transfair è tuttora inammissibile che le imprese di TP debbano pagare contributi all'assicurazione contro la disoccupazione, ma che non abbiano diritto a un'indennità per lavoro ridotto. Per questo motivo, Greta Gysin ha presentato a nome di transfair una mozione parlamentare.

Anche il trasporto merci è stato al centro del lavoro politico del sindacato. In occasione della sua assemblea dei delegati del 2021, transfair ha adottato la risoluzione «Per le merci la ferrovia!», avanzando rivendicazioni concrete: è necessario aumentare

la ripartizione modale a favore del traffico merci su rotaia, mentre occorre abolire l'autosufficienza economica, anche in vista degli obiettivi climatici della Svizzera. Di conseguenza, Greta Gysin si è rivolta al Parlamento con un'interpellanza. In risposta a quest'ultima, il Consiglio federale presenterà un rapporto sulla direzione da seguire in futuro nel trasporto merci su rotaia.

FFS Cargo adotta il moderno sistema salariale delle FFS

Dopo intense trattative una cosa è chiara: FFS Cargo adotterà il nuovo sistema salariale delle FFS praticamente senza variazioni, e lo implementerà in contemporanea con la casa madre. Il sindacato accoglie con favore che, in relazione a quest'ultimo, FFS Cargo continui a muoversi sugli stessi binari delle FFS. Il nuovo sistema salariale offre diversi miglioramenti dettati dal mercato per il personale di locomotiva B nonché per i quadri dirigenziali e specializzati. Inoltre, i partner sociali hanno anche concordato che l'indennità nei nuovi profili professionali di Produzione sarà negoziata nella prima metà del 2022.

transfair dice di sì al CCL di FFS Cargo International

Le negoziazioni CCL sono state lunghe e difficili: le posizioni di tutti i partner sociali erano distanti ed è stato tutt'altro che facile trovare un'intesa. transfair ritiene che il risultato negoziale non sia stato ottimale in tutti i punti. Ciononostante, dopo un'approfondita riflessione il sindacato ha approvato il risultato, in particolare perché FFS Cargo International intende fornire di nuovo in autonomia i servizi esternalizzati a terzi. La data di attuazione del nuovo CCL non è ancora nota.

CRESCERE CON LE SFIDE

BRUNO ZELLER, RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

Estendere strategicamente il partenariato sociale

transfair ha analizzato la sua strategia e valutato quali partenariati sociali supplementari potrebbero rafforzare la sua posizione. Dopo due anni di colloqui interni ed esterni è ufficiale: dal 1° gennaio 2022, transfair è partner sociale ufficiale delle Ferrovie dell'Appenzello. transfair entra a far parte di questo partenariato in un momento a dir poco ideale, in quanto nel 2022 saranno rinegoziate le disposizioni esistenti del contratto di lavoro aziendale. A metà del 2021 ha aderito a transfair anche la sezione GRAT (Associazione del personale di treno FFS della Svizzera romanda).

Congresso di categoria 2021 – soluzioni contro la carenza di specialisti

Il congresso di categoria ha analizzato da vicino la carenza di specialisti nei TP. Durante una tavola rotonda, vari esperti affermati hanno dibattuto su potenziali soluzioni. La risoluzione approvata in loco illustra come affrontare la penuria di forza lavoro specializzata nel settore. Le formazioni di base orientate alle esigenze costituiscono le fondamenta e, attraverso le seconde formazioni e formazioni continue orientate al futuro, tutti i collaboratori possono affermarsi sul mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età.

PROSPETTIVE

Focus sui profili professionali nella Produzione di FFS Cargo

La rielaborazione dei profili professionali delle FFS fa sì che le descrizioni dei posti di lavoro del personale di locomotiva e di manovra comportino campi di attività sempre più vasti. Tuttavia, non è previsto alcun miglioramento in termini di retribuzione. La possibilità di impiegare il personale in maniera più flessibile deve però valere qualcosa: fino alla fine di giugno 2022, transfair si impegnerà nel quadro di ulteriori negoziati.

In fase di attuazione: entra in vigore il nuovo sistema salariale

Il 1° giugno 2022, le FFS e FFS Cargo introdurranno il nuovo sistema salariale. Dato che durante la trasformazione di processi di lunga data possono sempre verificarsi errori, transfair seguirà da vicino questa transizione e rimane a disposizione dei membri in caso di domande. In questo contesto, le negoziazioni salariali di novembre 2022 svolgeranno un ruolo di prim'ordine affinché i meccanismi del nuovo sistema salariale possano entrare in vigore correttamente. Inoltre, presso FFS Cargo sono in programma nuove trattative CCL. Per la seconda metà dell'anno, transfair sta pianificando un sondaggio tra i membri al fine di comprendere da vicino quali ambiti necessitano di un intervento.

Molti cambiamenti presso le imprese di trasporto pubblico regionali

Le negoziazioni su un nuovo sistema salariale presso Thurbo sono state congelate a causa delle posizioni troppo distanti tra le imprese e i sindacati. transfair si rallegra del fatto che i partner sociali possano possibilmente avviare un nuovo tentativo, e spera che i colloqui riprendano al più presto.

Per quanto riguarda la Südostbahn, l'unica associazione ad avere accettato il nuovo CCL è transfair. Tutte le altre lo hanno rifiutato unicamente a causa di una peggiore regolamentazione delle pause, senza tenere in considerazione i numerosi miglioramenti. Ora si sta cercando un modo per proseguire.

Affinché il CCL quadro per i trasporti pubblici locali del Cantone di Zurigo sia applicato a tutte le imprese di trasporto pubblico che vi hanno sede o che vi opereranno in futuro, è stato presentato un postulato al Consiglio cantonale. transfair osserva questi sviluppi da vicino.

Buone prospettive, invece, per TILO: il CCL è in fase di trattativa e transfair conta su un risultato positivo. Presso i TPF, invece, le negoziazioni CCL sono tuttora in fase di stallo. A differenza di altre compagnie ferroviarie, il personale conducente non beneficia di salari competitivi. Qui è pertanto necessaria una chiara inversione di tendenza verso l'alto!



Bruno Zeller

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA



«IL TEAM DI transfair HA LAVORATO MOLTO E OTTENUTO ANCORA DI PIÙ. PROSEGUONO I PROGETTI IMPORTANTI, COME LA RIORGANIZZAZIONE DELL'UDSC. transfair NON MOLLA.»

Nel 2021 l'attenzione si è concentrata sulle nuove condizioni di lavoro, sul nuovo Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini e su PUBBLICA, la cassa pensioni della Confederazione. Ad accompagnare costantemente transfair sono stati anche il lavoro politico e la lotta contro gli attacchi al personale federale.

Anche nel 2021 transfair ha lavorato con grande impegno e si è battuto con veemenza e fermezza per i suoi membri. A livello parlamentare, transfair si è opposto soprattutto agli inutili attacchi contro il personale federale sotto forma di proposte di tagli al budget federale di 21 milioni di franchi. Purtroppo, però, il sindacato ha avuto scarso successo. transfair aveva assunto una posizione chiara anche sulla vendita di RUAG Ammotec, mobilitando contro la cessione della ditta a un'impresa estera. Nonostante il Parlamento abbia poi deciso diversamente, confermando il passaggio di mano dell'azienda a una società italiana, transfair è soddisfatto che i posti di lavoro a Thun siano garantiti per una durata minima di 5 anni.

Il progetto UDSC sta prendendo forma

Nel 2020 si è deciso di unire la Guardia di confine e l'Amministrazione federale delle dogane, dando vita all'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC). Ad aprile 2021 transfair si era adoperato per essere maggiormente coinvolto, avanzando chiare rivendicazioni. L'impegno di transfair ha dato i suoi frutti: il sindacato ha potuto accompagnare da vicino questo processo di trasformazione in relazione alle condizioni d'impiego. Per transfair era importante essere direttamente coinvolto, in quanto si

trattava pur sempre e soprattutto di armonizzare condizioni di lavoro differenti nonché di trovare un comune denominatore per le diverse classi salariali. Nel 2021 diversi gruppi di lavoro si erano incontrati per discutere su temi quali le spese, le indennità o le regolamentazioni del pensionamento ed elaborare soluzioni congiunte e disposizioni transitorie.

Il lavoro di transfair ha portato i primi frutti: non sono previsti tagli di posti d'impiego nel quadro delle fasi di trasformazione.

Telelavoro e varie

Il Coronavirus avrà un impatto duraturo sulla nostra vita, per lo meno in relazione al nostro modo di lavorare. Il telelavoro, con tutti i suoi lati positivi e negativi, è in continuo aumento. Nel 2021 transfair ne ha analizzato i vantaggi e gli svantaggi e ha discusso con i suoi partner sociali su chiare regolamentazioni. Il sindacato è riuscito a far sì che l'ordinanza sul personale federale sia completata e precisata in tal senso.

Anche la Scuola universitaria federale per la formazione professionale dispone di nuove condizioni di lavoro. transfair era coinvolto da vicino nella revisione, contribuendo così a un'ordinanza sul personale nuova ed equilibrata. Il dialogo aperto e la discussione orientata alle soluzioni sul testo dell'ordinanza sono un ottimo esempio su come un partenariato sociale vissuto possa essere fruttuoso per entrambe le parti.

Da segnalare ci sono anche miglioramenti per il personale federale: dal 1° giugno 2021, i genitori di bambini con gravi problemi di salute in futuro avranno il diritto a un congedo per assistenza fino a un massimo di 14 settimane. La Confederazione riconosce in tal modo l'importanza del lavoro di fami-

ACCOMPAGNARE I CAMBIAMENTI

MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

gliari che prestano cure. Al 1° gennaio 2022, la Confederazione ha attuato anche una rivendicazione di transfair: il congedo di paternità sarà raddoppiato da 10 a 20 giorni, così in futuro i padri potranno trascorrere più tempo assieme alla loro famiglia.

Elezioni PUBBLICA:

La Commissione della cassa è l'organo supremo della cassa pensioni PUBBLICA. E proprio in questo organo, a partire dalle elezioni svoltesi a maggio 2021, transfair è rappresentato da due membri. transfair lavora in stretta collaborazione con le due persone elette, ossia Petra Maurer Stalder e Valentin Lagger, e si impegna insieme a loro per un'equa ripartizione degli oneri tra giovani e anziani. A proposito: un punto saliente degno di nota delle elezioni della Commissione della cassa è stata la forte rappresentanza delle donne nell'organo supremo di PUBBLICA. Per la prima volta in assoluto nella storia di PUBBLICA, quattro degli otto seggi riservati ai lavoratori in futuro saranno occupati da donne. Disporre di una composizione equilibrata è importante per garantire che siano rappresentati tutti gli interessi degli assicurati.

Il 23 settembre 2021, il membro di transfair di lunga data Marcel Wüthrich è stato eletto presidente dell'assemblea dei delegati di PUBBLICA. transfair si dice molto soddisfatto del successo elettorale, il quale gli darà la possibilità di avanzare attivamente le sue proposte in vista delle future sfide.

PROSPETTIVE

Condizioni di lavoro dell'UDSC

Nonostante la trasformazione di vasta portata del 2021, il lavoro continua anche nel 2022. Dopo la fusione ci sono ancora molte cose che non sono del tutto chiare e che devono essere regolamentate. transfair lavora in stretta collaborazione con i gruppi di lavoro relativi alle condizioni d'impiego e in tal modo può battersi direttamente per gli interessi dei suoi membri.

Sistema salariale del personale federale

Nella primavera del 2022 il Consiglio federale ha gettato le basi per l'ulteriore sviluppo del sistema salariale. La presentazione all'esecutivo del nuovo modello per l'evoluzione salariale è prevista entro la fine del 2023. L'introduzione del nuovo sistema salariale avverrà presumibilmente solo nel 2025. transfair si sta già preparando e sarà fortemente coinvolto nei lavori che porteranno a questo nuovo sistema. Il sindacato si impegnerà soprattutto affinché il potenziale nuovo sistema salariale sia trasparente ed equo.

Negoziazioni salariali 2022

Già nel 2021 si stava profilando un netto aumento del rincaro per il 2022. Per transfair è chiaro che quest'ultimo deve essere compensato. Inoltre, è giunto anche il momento per un aumento salariale reale superiore al rincaro. Questo è ciò per cui transfair si batte per il personale federale nelle negoziazioni con il Consigliere federale Ueli Maurer e per i collaboratori del settore dei PF con il rispettivo Consiglio.



ICT



«transfair CONTRIBUISCE ALLA RICERCA DI SOLUZIONI PER FAR FRONTE ALLA CARENZA DI SPECIALISTI ICT, DA CUI DIPENDE IL MANTENIMENTO DEI POSTI DI LAVORO IN SVIZZERA.»

Nel 2021 transfair ha lottato soprattutto contro la strategia di esternalizzazione di Swisscom, e questo sempre con l'obiettivo di mantenere i posti di lavoro esistenti in Svizzera nonché di garantire e migliorare selettivamente le buone condizioni di lavoro del personale. Questi principi sono stati anche al centro delle negoziazioni nel quadro del partenariato sociale sul CCL delle società IT affiliate a Swisscom o del regolamento sul telelavoro.

Mantenere i posti di lavoro in Svizzera

Nearshoring è un termine inglese che sta per delocalizzazione in un Paese estero vicino. Swisscom non solo utilizza questo termine, ma pare che persegua questa strategia con veemenza. Nell'autunno del 2021 il gigante delle telecomunicazioni ha annunciato di voler esternalizzare una parte dei call center nel Kosovo. Nel 2020 Swisscom ha trasferito posti IT dapprima a Rotterdam e poi a Riga.

transfair osserva una tendenza pericolosa presso Swisscom: il nearshoring, ossia il trasferimento accelerato di posti di lavoro in Paesi vicini alla Svizzera, sta assumendo proporzioni preoccupanti.

Appare ovvio che Swisscom è sottoposta a una forte pressione sui costi nonché a un mercato sempre più spietato e aggressivo, e lamenta una carenza di forza lavoro specializzata nel settore delle ICT. Per resistere a questa pressione, il gigante delle telecomunicazioni sta esternalizzando gradualmente posti di lavoro verso l'estero. Per transfair questa strategia, attuata da un'impresa per la maggior parte di proprietà della Confederazione, non è più accettabile. Il sindacato chiede al Consiglio federale di assumere

una posizione chiara. Per questo motivo, alla fine del 2021 transfair e la sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin hanno presentato un postulato che chiede al Consiglio federale di fare proprio questo: prendere una chiara posizione sulla strategia di Swisscom.

La questione terrà occupato transfair anche nel 2022. Il sindacato farà tutto il possibile per mantenere i posti di lavoro in Svizzera, intenzione espressa chiaramente anche nella sua risoluzione del 2021.

Condizioni di lavoro

Con il Coronavirus è nata una miriade di nuovi modelli di lavoro. La flessibilizzazione del lavoro in relazione al momento, al luogo e alla forma ha due facce, proprio come una medaglia. Se per molti la flessibilità è una benedizione, per altri è una maledizione. Una delle priorità cardine di transfair è e rimarrà anche nel 2021 quella di negoziare condizioni quadro vantaggiose ed eque, così come creare buone condizioni per il personale.

Da un lato, transfair ha negoziato con Swisscom un regolamento sul telelavoro che prevede regole chiare. Dall'altro lato, il sindacato ha portato avanti le trattative su un CCL con le società IT affiliate a Swisscom, in quanto queste imprese non dispongono di condizioni quadro uniformi per quanto riguarda gli orari di lavoro, i sistemi salariali e le casse pensioni. transfair intende cambiare tutto questo: ciò che è iniziato nel 2021, deve concludersi nel 2022 con l'obiettivo di raggruppare le regolamentazioni sotto l'egida di un CCL comune.

Consulenza sul prepensionamento

La questione legata al pensionamento (anticipato) diventa sempre più attuale. La

MIGLIORAMENTI PER IL PERSONALE

ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABILE
CATEGORIA COMUNICAZIONE

generazione dei baby-boomer si sta avvicinando alla pensione, la situazione delle casse pensioni rimane critica e le aziende proseguono i loro progetti di ristrutturazione, incoraggiando in tal modo i collaboratori più anziani a lasciare anticipatamente il mondo del lavoro. Davanti a questo scenario, l'obiettivo dichiarato di transfair è di motivare i suoi membri a riflettere sul proprio futuro e a informarsi.

Nel 2021 transfair ha pertanto lanciato una campagna d'informazione nel settore ICT ed esortato i suoi membri e tutti i collaboratori dei suoi partner sociali assicurati presso comPlan a farsi consigliare dal sindacato. L'iniziativa ha avuto successo: transfair ha fornito consulenza a più di 100 persone e illustrato loro tutti gli aspetti da prendere in considerazione in caso di (pre)pensionamento.

Misure salariali meritate per il 2021

Il rincaro, la situazione straordinaria dovuta alla pandemia di Covid-19 e l'eccellente lavoro del personale di Swisscom, localsearch e cablex hanno portato transfair ad avanzare una generosa rivendicazione salariale. Le negoziazioni salariali per il 2021 nel quadro del partenariato sociale hanno portato a un risultato a dir poco eccellente per il personale delle tre aziende menzionate.

- Swisscom: 0,8 per cento della massa salariale per aumenti generali e individuali nonché pagamenti unici.
- localsearch: 0,8 per cento della massa salariale per aumenti generali e individuali nonché pagamenti unici.
- cablex: 0,7 per cento della massa salariale per aumenti generali e individuali nonché pagamenti unici.



PROSPETTIVE

Trattative CCL

Nel 2022 sono in programma nuove negoziazioni per i contratti collettivi di lavoro di Swisscom e cablex. Intanto proseguono anche i lavori del 2021 sull'armonizzazione delle condizioni di lavoro delle società IT affiliate a Swisscom. transfair si concentrerà su innovazioni e miglioramenti in ambiti quali l'idoneità al mercato del lavoro e la conciliabilità tra professione e famiglia.

Elezioni del Consiglio di fondazione comPlan

Le elezioni per il Consiglio di fondazione della cassa pensioni comPlan sono previste per settembre 2022. L'ambizioso obiettivo di transfair è chiaro: mantenere il seggio esistente e conquistarne altri due. transfair scende in lizza con la propria lista. I sette candidati si concentreranno su rendite eque, una politica previdenziale duratura e una ripartizione degli oneri socialmente sostenibile e intergenerazionale.

Reinserimento come partner sociale nel CCL settoriale di Infrastruttura di rete

Nel 2021 uno spiacevole ritardo e una lunga controversia con gli altri sindacati firmatari del CCL settoriale di Infrastruttura di rete hanno impedito a transfair di partecipare alle negoziazioni per migliorare le condizioni di lavoro del personale. transfair vuole che questa situazione cambi nel 2022, e a tale scopo intende assumere un ruolo attivo nel partenariato sociale.

Prendere piede nel settore ICT

Per il sindacato la tavola rotonda transfair talk 2022 significa l'inizio di possibili partenariati sociali con altre imprese del settore ICT. transfair desidera mettere in campo le sue competenze in tutto il settore ICT e stabilire un partenariato sociale costruttivo a favore dei lavoratori occupati nel settore, ma anche con lo scopo di accompagnare gli sviluppi.

INTERNA



«transfair È BEN PREPARATO E AFFIATATO PER GARANTIRE LA SALUTE MENTALE E FISICA DEI SUOI MEMBRI E DEI SUOI COLLABORATORI.»

Anche se il 2021 è stato caratterizzato ancora una volta dal Coronavirus, il team di transfair non si è fatto demoralizzare e ha continuato a battersi per gli interessi dei suoi membri. L'impegno di transfair non solo è stato ricompensato da buoni risultati negoziali, ma anche da una crescita del numero degli associati pari al 2,3 per cento.

Aumento del numero dei membri

Nel 2021 il team di transfair ha realizzato ciò che per molte altre associazioni del personale e sindacati rimane un sogno irrealizzabile: transfair non solo ha registrato un numero record di nuovi membri, ma si dice anche estremamente soddisfatto dello sviluppo positivo degli associati. Alla fine dell'anno il sindacato transfair conta il 2,3 per cento di membri in più. Questo successo dimostra che, con il suo modo di negoziare e di comunicare, transfair tocca sempre il tasto giusto ed è sempre fedele al suo principio «il membro al centro dell'attenzione». Questo si rispecchia anche nelle altre cifre di riferimento. Le regioni hanno svolto più di 500 azioni di reclutamento, e questo nonostante il Coronavirus. Inoltre, gli esperti nelle categorie e nelle regioni di transfair hanno lavorato più di 1000 giorni per rappresentare e tutelare gli interessi dei membri in occasione di incontri individuali, di negoziazioni o nel quadro del partenariato sociale ecc.

Nuovi vantaggi per i membri

I servizi principali di transfair sono e rimangono la consulenza e l'accompagnamento dei suoi membri, la negoziazione di condizioni d'impiego moderne e di stipendi equi e la protezione dei lavoratori. Ma transfair offre ai suoi associati anche una vasta gamma

di agevolazioni e vantaggi. Nel 2021 il sindacato ha rivisto la sua offerta ed è riuscito ad acquisire nuovi fornitori di servizi nelle categorie assicurazioni, mobilità, finanze e salute.

Rafforzamento dei giovani

«Il futuro è dei giovani». Di conseguenza, è importante rafforzare anche i giovani membri di transfair per garantire nuove leve. Il sindacato investe molto tempo nella sensibilizzazione per temi sindacali, nel dialogo con i suoi giovani membri e nel reclutamento di nuovi giovani associati. Nel 2021 transfair non solo ha svolto con successo un evento estivo ben frequentato per membri di età inferiore ai 25 anni, ma ha anche condotto con gli apprendisti di Swisscom negoziazioni CCL fittizie. Una giornata creativa e proficua per tutti.

Focus sulla salute

I presenti all'assemblea dei delegati del 2021 hanno elaborato una risoluzione sul tema Protezione della salute. transfair continuerà ad occuparsi intensamente anche in futuro di questo argomento in tutte le sue sfaccettature, e fissa una chiara priorità: prima di tutto la salute fisica e mentale di tutti. transfair chiede ai suoi

THE MORE THE MERRIER

THOMAS AMMANN,
CO-PRESIDENTE DI transfair

partner sociali di trovare soluzioni congiunte per una migliore protezione della salute e inizia da se stesso, dando il buon esempio. Dal 2021 il gruppo interno di lavoro sulla salute ha nuovamente intensificato le sue attività, aiutando così il personale di transfair ad affrontare meglio i problemi della quotidianità lavorativa.



PROSPETTIVE

Novità nella Comunicazione

La nuova strategia di comunicazione del 2022 comporta anche un nuovo approccio su come transfair si rivolge ai suoi interlocutori. Da subito, il sindacato non darà più solo del tu ai suoi membri, bensì anche ai suoi partner sociali e ai suoi potenziali nuovi associati. Questo cambio avviene in contemporanea con un nuovo piano di comunicazione che sarà elaborato e attuato nel 2022.

Il nuovo sito web sarà online dalla primavera del 2022. Non è al passo con i tempi solamente a livello tecnico, ma soddisfa anche meglio le esigenze dei membri. transfair è orgoglioso del risultato e invita tutti a farsi un'idea propria. www.transfair.ch

transfair talk 2022

Dopo un lungo periodo di magra - l'ultimo transfair talk si è svolto nel 2015 - il 5 aprile 2022 il sindacato ha cercato di dare delle risposte alla domanda «Come affrontiamo la carenza di specialisti ICT in Svizzera?». I partecipanti non solo hanno tracciato delle soluzioni interessanti, ma hanno anche discusso del ruolo delle associazioni del personale e dei sindacati in questo contesto. La conclusione: servono ovunque nuovi impulsi, ma solo uniti sarà possibile far fronte a questa sfida.

Thomas Allin

