

# MAGAZINE

N° 5  
DICEMBRE  
2020

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI  
TRANSFAIR.CH



Il telelavoro gode di crescente popolarità  
**MALEDIZIONE O BENEDIZIONE?**

INDIPENDENTE.  
CORAGGIOSO.  
PERSONALE.

## INDICE

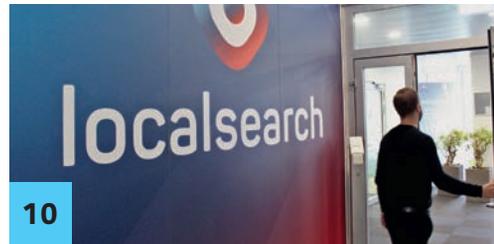
### transfair

Telelavoro: maledizione o benedizione?



### COMUNICAZIONE

Successo per i sales manager di localsearch



### POSTA/LOGISTICA

Riduzioni in vista presso la Posta



### AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Successo elettorale di transfair all'AD di PUBBLICA



### TRASPORTI PUBBLICI

FFS Cargo prepara il terreno



### transfair

Notizie interessanti	04
Diversità linguistica	08
Successo per il congedo di paternità	09
Further at Work - intervista a Pierre Derivaz	21
Grande sondaggio tra i membri 2020	22
Brücke · Le pont e il Coronavirus	24
Agenda	26
In conclusione	
«Il telelavoro, una lama a doppio taglio»	27

### POSTA/LOGISTICA

Congresso di categoria 2020	12
-----------------------------	----

### AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

L'Amministrazione federale delle dogane in evoluzione	17
---	----

### TRASPORTI PUBBLICI

Ulteriore sviluppo del traffico viaggiatori	18
Ulteriore sviluppo del sistema salariale delle FFS	20

Immagine di copertina  
©fizkes/AdobeStock

# EDITORIALE



**GRETA GYSIN**  
CO-PRESIDENTE DI transfair

*Greta Gysin*

## **CARA LETTRICE CARO LETTORE**

un anno molto movimentato è alle nostre spalle. Il Coronavirus non ci dà tregua e continua a mettere sottosopra la nostra vita, anche a livello professionale. Il telelavoro ha il vento in poppa, non solo a causa delle raccomandazioni del Consiglio federale: ormai fa parte del mondo del lavoro digitalizzato in cui viviamo e offre numerosi vantaggi. transfair ha analizzato tutti gli aspetti di questa nuova forma di lavoro, compresi gli svantaggi e i rischi. Alle pagine seguenti puoi trovare i risultati e anche i dettagli sul mio intervento politico in seno al Consiglio nazionale.

Nell'ultimo numero del magazine del 2020, transfair informa anche sui cambiamenti non imputabili al Covid-19. L'intero Gruppo Posta è in trasformazione, così come lo è il settore dei trasporti pubblici. Notizie positive giungono dalla categoria Comunicazione, dove transfair è riuscito a risolvere problemi fondamentali per i collaboratori di localsearch. Inoltre, il sindacato si rallegra degli ottimi risultati raggiunti alle elezioni per l'assemblea dei delegati di PUBBLICA in seno all'Amministrazione federale.

Dopo questo anno assai turbolento, le feste natalizie sono l'occasione giusta per staccare, dedicare tempo a se stessi, ricaricare le batterie e riposarsi. A te e ai tuoi cari auguro di cuore buone feste, un'energica partenza nel 2021 e soprattutto tanta salute.

## NOTIZIE INTERESSANTI

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

### transfair

#### Aggiornamenti sul Covid-19

Il Coronavirus determina tuttora la nostra vita (professionale) quotidiana. Da un po' di tempo, i casi sono in aumento e il Consiglio federale ha adottato nuove misure drastiche che hanno ampie ripercussioni sia sul lavoro di transfair che su quello dei suoi membri. transfair è di nuovo a contatto con i suoi partner sociali praticamente ogni giorno e si impegna con tutte le sue forze per la salute dei suoi membri e di quella del suo personale. Per informazioni aggiornate e risposte concrete alle domande più importanti, scansiona il codice QR.



### COMUNICAZIONE

#### Proroga dei CCL Swisscom e cablex

Il 20 ottobre 2020 transfair e gli altri partner sociali hanno convenuto di prorogare i contratti collettivi di lavoro di Swisscom e cablex di un anno. I moderni CCL rimangono pertanto in vigore fino al 30 giugno 2022 e offrono sicurezza in tempi di crisi.

Dal sondaggio di transfair sui CCL sono emersi importanti campi d'azione. Il sindacato sfrutterà il tempo per vagliare e formulare con chiarezza le sue rivendicazioni.

### TRASPORTI PUBBLICI

#### A Colloquio con la direzione di FFS traffico viaggiatori

Nel quadro dell'annuale vertice con le associazioni del personale, sono state affrontate le note dolenti. Tra le sfide aziendali più importanti figurano la disponibilità di materiale rotabile e la scarsità di personale. Sono state adottate misure al fine di stabilizzare la ferrovia. Maggiori informazioni sono disponibili a pagina 18. Nel 2021 persisterà la scarsità di personale, la quale dovrebbe essere superata nel 2022 grazie alla campagna di formazione attualmente in corso. transfair ha già riconosciuto e affrontato il grande rischio della riduzione della frequenza dei passeggeri nuovamente in calo e l'ammancio nel traffico a lunga distanza autofinanziato.

### POSTA/LOGISTICA

#### Il salario minimo di Ginevra si trasforma in banco di prova per Epsilon

Epsilon, DMC e Presto coprono gran parte del recapito mattutino dei giornali e del recapito di stampati. Le tre imprese occupano insieme diverse migliaia di collaboratori. Per molti di loro l'attività lavorativa è di vitale importanza. Purtroppo la situazione è precaria: le imprese stanno lottando contro cifre in netto calo, lavorano per liberarsi di pendenze annose e percepiscono gli effetti della pandemia di Coronavirus. Ora il Canton Ginevra ha deciso di aumentare il salario minimo. Per Epsilon questo potrebbe significare il colpo di grazia. transfair è in negoziazioni con l'impresa e si batte per mantenere i posti di lavoro.

### AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

#### Trattative salariali

Anche quest'anno transfair si incontrerà con i partner sociali per discutere sugli stipendi. Al cospetto della situazione attuale, l'accento non sarà posto su incrementi generalizzati, bensì sullo sviluppo salariale, sui premi e su altri miglioramenti per il personale. Ulteriori informazioni sono disponibili su [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch).

#### Revisione dell'ordinanza sul personale del settore dei PF

L'ordinanza sul personale del settore dei PF è stata sottoposta a revisione parziale. Il 1° ottobre 2020 sono entrate in vigore alcune modifiche. Per maggiori informazioni consulta il sito [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch).

### PIÙ INFORMAZIONI SU [transfair.ch](http://transfair.ch)

#### Impressum

Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, [magazin@transfair.ch](mailto:magazin@transfair.ch), [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch), magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contribuzione dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zannol, [www.transterm.ch](http://www.transterm.ch); Cécile Jacq, [www.jacq.ch](http://www.jacq.ch). Stampa: Ritz CROSSMEDIA AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, Ritz CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: Ananass/AdobeStock, Angestellte Schweiz, AutoPostale, Brücke · Le pont, Kateryna/AdobeStock, Day Of Victory Stu/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Robert Kneschke/AdobeStock, Ilona/AdobeStock, localsearch, Gaby Möhl/transfair, olezzo/AdobeStock, SBB CFF FFS, SBB CFF FFS Cargo, SecondSide/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. Tiratura certificata WEMF/REMP 2020: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrate, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.  
CORAGGIOSO.  
PERSONALE.



# A C A S A

## transfair CHIEDE TRASPARENZA!

TESTO: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



**Mentre al momento buona parte del personale del servizio pubblico svolge la propria attività lavorativa da casa, transfair si è concentrato sui vantaggi e sui rischi di questo nuovo metodo di lavoro, il quale cela sia opportunità che pericoli. L'importante è garantire ai dipendenti pubblici buone condizioni quadro, a prescindere dal luogo in cui svolgono la loro attività professionale.**

### Il telelavoro è partito in quarta

La crisi del Coronavirus ha cambiato fondamentalmente il nostro modo di vivere e, per buona parte degli impiegati, la maniera di svolgere la propria attività lavorativa. Al-

cuni dei partner sociali di transfair, come ad esempio Swisscom o le FFS, prevedevano il telelavoro già prima che scoppiasse la pandemia. Presso la Confederazione invece, che lo considera una «forma di lavoro mobile», era ancora poco diffuso prima della crisi. Oggi la maggior parte degli impiegati lavora da casa: negli uffici della Posta, ad esempio, non si sente volare nemmeno una mosca. In effetti, attualmente il Consiglio federale raccomanda ai collaboratori di svolgere la propria attività il più possibile da casa, il che può sembrare alquanto allettante. Ma quali sono i diritti e i doveri dei dipendenti e dei datori a tal proposito? È garantita la tutela delle condizioni d'impiego e della salute dei dipendenti pubblici?

### Il telelavoro può semplificare la vita, ma la può anche complicare

Quando ci si interroga sui vantaggi del telelavoro, il primo che viene in mente è il tragitto casa-lavoro che rappresenta un considerevole risparmio di tempo per il personale. Questo è quanto è emerso dal sondaggio speciale Coronavirus «Barometro condizioni di lavoro» dell'organizzazione mantello di transfair Travail.Suisse. I vantaggi e gli svantaggi ivi menzionati sono stati integrati anche nelle rivendicazioni di transfair.

#### Vantaggi

- Protezione da un contagio con il Coronavirus
- Più determinazione e organizzazione in autonomia
- Ambiente di lavoro più tranquillo e indisturbato
- Lavoro più efficiente

#### Svantaggi

- Mancanza di contatti sociali
- Ergonomia e installazioni insufficienti
- Reperibilità costante
- Ore supplementari
- Scarsa conciliabilità tra vita privata e vita professionale

Come sindacato del servizio pubblico, transfair intende porre l'accento sugli aspetti appena citati e avanza chiare richieste: buone condizioni di lavoro e la tutela della salute fisica e psichica dei collaboratori devono essere garantite anche da casa.

### transfair prende posizione

transfair si è confrontato con le sfide del telelavoro e in una presa di posizione ha raccolto diverse richieste nei confronti dei suoi partner sociali, perché in relazione al telelavoro manca la certezza giuridica. Nonostante la legislazione svizzera obblighi

## IL TELELAVORO HA IL VENTO IN POPPA. PER transfair SERVONO REGOLAMENTAZIONI CHIARE A TUTELA DEL PERSONALE.

esplicitamente il datore di lavoro a proteggere la salute e integrità del suo personale, le misure da adottare non sono definite in modo chiaro. In rapporto al telelavoro non sono regolamentati né il diritto né la frequenza e tanto meno la partecipazione alle spese. Oltre agli effetti del Coronavirus, il tema principale dei colloqui tra transfair e i suoi partner sociali è rimane il telelavoro. Si tratta di sviluppare ulteriormente le disposi-

zioni dei CCL e le prescrizioni legali per il personale federale e adeguarle alle circostanze.

**Per il lavoro da casa servono chiare regole** transfair esorta i suoi partner sociali a stabilire precise disposizioni sul telelavoro. Il sindacato transfair ha studiato questo tema a livello generale e non solo in relazione alla crisi attuale. transfair è dell'avviso che

il telelavoro non deve in alcun caso trasformarsi in una misura di risparmio. Il lavoro da casa deve rimanere volontario, ad eccezione delle situazioni straordinarie, come lo è la pandemia di Coronavirus. Inoltre, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori devono poter disporre di una postazione.

### Chi può lavorare da casa?

Il telelavoro può essere solo un complemento al luogo di lavoro abituale. Per garantire contatti sociali a sufficienza, il tempo nell'ufficio di casa deve essere chiaramente limitato. transfair rivendica un diritto minimo del 40 per cento di telelavoro e uno massimo del 60 per cento. In caso di tempo parziale, il tempo va calcolato proporzionalmente. Ognuno deve poter decidere a titolo volontario sul telelavoro. La decisione va rispettata.

### Chiara ripartizione dei costi

In caso di telelavoro volontario e se sul luogo di lavoro stabilito nel contratto è disponibile una postazione, transfair pretende una partecipazione sotto forma di importo forfettario ai costi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali Internet, corrente elettrica, stampante ecc.. Se il telelavoro è invece stato disposto dal datore o non è a disposizione una postazione, quest'ultimo deve assumersi tutti i costi che risultano per l'ufficio in casa.

### Lavoro vs. tempo libero

Il diritto alla non reperibilità è stabilito in diversi CCL. Il telelavoro non cambia nulla in termini di attuazione. Il diritto a non essere reperibili durante il tempo libero deve essere rispettato in maniera ancora più rigorosa durante il lavoro svolto da casa. Per garantire l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e il telelavoro non diventi un inutile fattore di stress, devono essere rispettati a tutti i costi anche i tempi di lavoro e di riposo. Questo vale soprattutto per le pause.





### **Chiarimento delle disposizioni sul lavoro domestico e di cura**

Il telelavoro, che risulta più flessibile, comporta vantaggi per il lavoro domestico e di cura e diventa decisamente più conciliabile con l'attività professionale di tutti i giorni. transfair chiede che i dipendenti abbiano la possibilità di adempiere a determinati obblighi di sostegno e di cura durante il lavoro svolto da casa. Tuttavia, ciò deve avvenire in modo che questo compito aggiuntivo non comporti oneri supplementari e che non abbia effetti negativi sui collaboratori e sull'azienda.

### **La salute prima di tutto**

Il datore di lavoro deve adempiere al suo obbligo di assistenza anche nell'ambito del telelavoro. transfair rivendica misure per la protezione e il controllo della salute fisica e psichica dei suoi collaboratori.

### **Formare i dipendenti al lavoro mobile**

Chi introduce il telelavoro deve prepararsi sia a livello organizzativo che tecnico. Inoltre, transfair chiede che si definiscano persone di riferimento ufficiali, le quali in caso di problemi aiutano i collaboratori in maniera rapida ed efficiente. transfair rivendica oltre a ciò che i collaboratori siano precedentemente formati dai loro superiori e informati sulle nuove disposizioni e sui rischi che comporta il telelavoro.

### **Proseguire le discussioni in corso**

Se regolamentato in modo corretto, il telelavoro può avere diversi vantaggi. Per raggiungere questo obiettivo, transfair è in continuo dialogo con i suoi partner sociali e trova ascolto: molti di loro stanno già lavorando a regolamentazioni uniformi e trasparenti. Al cospetto dei differenti campi di attività è chiaro che il telelavoro non è applicabile in egual maniera a tutti i partner sociali di transair. Il sindacato è consapevole del fatto che questa forma di lavoro, impossibile da attuare per determinate professioni, possa suscitare domande e richieste. Inoltre, è anche un tema dei colloqui tra le parti sociali.

### **transfair apre un dibattito politico sul telelavoro**

transfair è attivo su vari fronti e ha deciso di agire a livello politico tramite la sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin. In collaborazione con transfair, Greta Gysin ha depositato un'interpellanza sul tema del lavoro mobile. Il Consiglio federale viene invitato a dimostrare quali misure concrete sono state adottate per migliorare il quadro legale del lavoro mobile e sotto quale forma ha verificato finora i possibili effetti negativi di questo metodo di lavoro sulla salute fisica e psichica dei collaboratori.

SCOPRI TUTTO SUL TEMA DEL  
LAVORO MOBILE SU [WWW.TRANSFAIR.CH/](http://WWW.TRANSFAIR.CH/)  
HOMEOFFICE-IT OPPURE SCANSIONANDO  
IL CODICE QR.

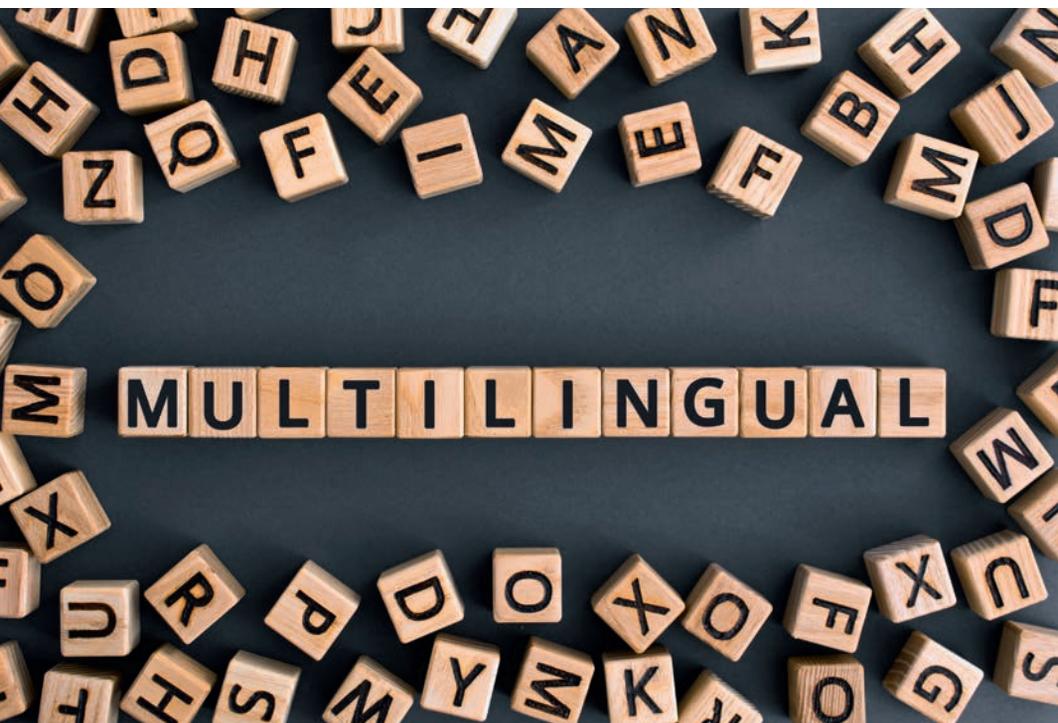


# POSTULATO

**transfair**  
**LOTTA PER**  
**LA DIVERSITÀ**

TESTO: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFICA

**LE AZIENDE PARASTATALI DEVONO DARE IL BUON ESEMPIO.**



transfair è dell'avviso che negli organi superiori delle aziende parastatali, quali il consiglio d'amministrazione o la direzione, le lingue nazionali ufficiali vadano adeguatamente rappresentate. Oggi questo purtroppo non è così. Assieme alla sua co-presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin, transfair ha presentato un postulato al fine di correggere questa situazione.

**La pluralità linguistica è un'opportunità, non un ostacolo**

Il multilinguismo è profondamente radicato in Svizzera e fa parte dell'identità delle aziende parastatali. Le diverse culture nazionali sono ancorate nelle loro lingue. I collaboratori si identificano con la loro azienda tramite la loro lingua e cultura nonché i loro

organi decisionali, come ad esempio i quadri superiori, la direzione o il consiglio d'amministrazione. transfair ritiene che si deve tenere maggior conto di questa circostanza. Il sindacato osserva tuttavia che le minoranze linguistiche del Paese (persone di madre lingua francese, italiana e romancia) non sono adeguatamente rappresentate. Questa situazione deve cambiare, perché il pluralismo linguistico è sotto ogni punto di vista un'opportunità!

**Dove sono i rappresentanti della Svizzera latina?**

La direzione di Swisscom, ad esempio, è composta esclusivamente da membri germanofoni. Le lingue latine nei quadri superiori sono una netta minoranza. Viceversa, le persone di nazionalità tedesca hanno una forte rappresentanza. transfair è interve-

nuto già tre anni fa nei confronti di Swisscom, purtroppo senza successo. Nelle direzioni dei gruppi FFS e Posta, solo il CEO non è di madre lingua tedesca. Per transfair questa situazione è del tutto inaccettabile, soprattutto in considerazione del fatto che si tratta di aziende parastatali con un mandato di fornitura del servizio universale!

**Un postulato per correggere le disuguaglianze**

Il sindacato ha deciso di intervenire a livello politico. Assieme alla sua co-presidente Greta Gysin, transfair ha presentato un postulato, il quale invita il Consiglio federale a svolgere un'analisi basata sui dati di questa rappresentatività e adottare misure affinché le aziende e gli istituti parastatali rispettino le quote fissate. L'ordinanza sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche stabilisce difatti le seguenti quote minime:

- Tedesco: dal 68,5 al 70,5 per cento
- Francese: dal 21,5 al 23,5 per cento
- Italiano: dal 6,5 all'8,5 per cento
- Romancio: dallo 0,5 all'1 per cento

Sulla base di queste cifre, è indispensabile agire con urgenza. I collaboratori si identificano con il loro datore anche tramite la propria lingua nazionale. Per questo motivo, transfair invita anche i suoi partner sociali a tenere conto di questa situazione e ad adottare autonomamente le dovute misure.

# PADRI

## CONGEDO DI PATERNITÀ PER TUTTI!

TESTO: ALINE LEITNER,  
RESPONSABILE COMUNICAZIONE

### GRAZIE A transfair, LA SVIZZERA HA UN CONGEDO DI PATERNITÀ!

Il 27 settembre 2020, con il 60,3 per cento dei voti il popolo svizzero si è espresso nettamente a favore di un congedo di paternità di 2 settimane. transfair è orgoglioso di aver potuto contribuire a questo piccolo, ma importante passo verso una politica della famiglia più moderna. Ma l'impegno non finisce qui. transfair avanza chiare rivendicazioni nei confronti dei suoi partner sociali.

Negli ultimi quattro anni transfair ha fatto tutto il possibile per un congedo di paternità legale. Questo impegno ha portato i suoi frutti: a partire dal 1° gennaio 2021, i padri attivi in Svizzera hanno diritto a 2 settimane.

#### 2 settimane aggiuntive!

transfair si batte da tempo e con successo per condizioni di lavoro più favorevoli alla famiglia. Al lancio dell'iniziativa, transfair si era posto l'obiettivo di negoziare 4 settimane di congedo di paternità per i suoi partner sociali. Uno sguardo ai CCL negoziati dimostra che il sindacato è riuscito quasi ovunque a far sì che si passasse dalle parole ai fatti.

Dopo il lavoro svolto, transfair non si riposa sugli allori, ma chiede ai suoi partner sociali di aumentare il loro congedo di paternità già esistente delle due settimane legali. Ovviamente, sempre nel rispetto delle circostanze specifiche della categoria. Alla base della richiesta vi è una spiegazione molto semplice: finora tutte le imprese sottoposte a un CCL hanno dovuto sostenere di tasca propria

il congedo di paternità. Grazie alla soluzione solidale possono risparmiare questi costi. Costi che ora devono essere reinvestiti!

#### Grazie!

Portare al successo una votazione popolare è tutt'altro che facile; tanto meno lo sono la fase di preparazione, la raccolta delle firme e la campagna conclusiva di sei mesi messa a punto in tempi strettissimi che hanno portato al successo. Ciascuna di queste fasi ha richiesto un enorme impegno da parte di tutte le persone coinvolte ed è molto incoraggiante che questo impegno ha portato i suoi frutti. Grazie di cuore a tutti coloro che hanno contribuito al successo di due settimane di congedo di paternità! A proposito, Philipp Bernhardt, segretario della regione Est, ha scritto una fantastica canzone dedicata al congedo dei papà.



SCANSIONA ORA  
IL CODICE QR E  
ASCOLTA LA CANZONE.



# TOP

**transfair**  
**ATTIVO PRESSO**  
**LOCALSEARCH**

TESTO: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



## transfair SI È BATTUTO CON SUCCESSO A FAVORE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI SALES MANAGER DI LOCALSEARCH.



**A giugno 2020 diversi sales manager di localsearch hanno contattato transfair, lamentandosi della situazione lavorativa e cercando l'assistenza del sindacato. Tra le ragioni figuravano soprattutto una cattiva gestione e la scarsa stima per i collaboratori. Solo grazie all'intervento nei confronti della direzione e al ripetuto impegno di transfair a favore di miglioramenti è stato possibile trovare soluzioni a lungo termine.**

### Situazione catastrofica tra i sales manager

In occasione di uno scambio con i sales manager di localsearch a giugno del 2020 transfair ha potuto constatare che la situazione di questa categoria di personale era inaccettabile già da anni e in tutta la Svizzera. Questi collaboratori non sono sottoposti al CCL di localsearch e di conseguenza non beneficiano delle buone condizioni di lavoro ivi negoziate. Sono stati riscontrati i seguenti problemi:

- gestione debole, quasi inesistente;
- introduzione caotica del nuovo sistema informatico;
- conteggio salariale incomprensibile.

Gli effetti negativi di queste irregolarità erano evidenti: assenze in aumento, stress, malattie, incertezze e diversi licenziamenti tra il personale di vendita. Le collaboratrici e i collaboratori si sono pertanto rivolti ai loro superiori. Purtroppo senza successo.

### transfair agisce proattivamente

Solo dopo l'intervento e la reazione immediata di transfair, hanno iniziato a risolversi queste irregolarità. Il sindacato si era rivolto con una lettera ai responsabili di Swisscom e localsearch con la quale aveva invitato le due aziende a correggere questa situazione drammatica. Successivamente hanno avuto luogo due colloqui con i responsabili, tra i quali vi erano anche i responsabili dei sales manager della Svizzera tedesca e romanda. transfair e i sales manager hanno avanzato chiare rivendicazioni, al fine di ristabilire la fiducia nei confronti della direzione e migliorare la soddisfazione tra i clienti.

### Un risultato particolarmente positivo

Solo grazie all'intervento di transfair è stato possibile risolvere buona parte dei problemi di natura personale dovuti a un superiore e di conseguenza migliorare anche la situazione catastrofica dei sales manager. Laddove in precedenza le posizioni erano irrigidite, ora regna un dialogo costruttivo. Nonostante non tutti i dissidi siano ancora stati appianati e ci voglia ancora un po' di tempo prima che le acque si siano placate del tutto, l'impegno di transfair è valso senz'altro la pena. Tutto questo dimostra che, con il suo modo di fare critico-costruttivo, transfair trova ascolto e riesce a risolvere i problemi. transfair si rallegra di aver potuto contribuire in maniera determinante al miglioramento della situazione dei sales manager.

# RIUNIONE

**CONGEDO DA  
«POST-WERNI»**

TESTO: ALINE LEITNER,  
RESPONSABILE COMUNICAZIONE



RENÉ FÜRST, RESPONSABILE DELLA CATEGORIA POSTA/LOGISTICA, CON WERNI E MARGRITH RÜEGG (DA SINISTRA A DESTRA)

**Il 20 ottobre 2020 – circa sei mesi dopo il previsto – la categoria Posta/Logistica si è incontrata all'annuale congresso. Oltre alle ratifiche e alle rivendicazioni salariali per il 2021, al centro della riunione vi è stata soprattutto la riorganizzazione delle strutture interne nonché il doveroso congedo del presidente di categoria Werner Rüeegg.**

Il 20 ottobre 2020, Werner Rüeegg ha aperto il suo ultimo congresso da presidente di categoria. I presenti non si sono lasciati rovinare il buon umore né dal Coronavirus né dall'obbligo di indossare una mascherina. Il primo tema affrontato è stato proprio il Covid-19. René Fürst, responsabile di categoria di transfair, ha mostrato le molteplici attività svolte da transfair negli ultimi tempi. Con ben due telefonate al giorno ai responsabili della Posta, il lockdown è stato un pe-

riodo particolarmente intenso. L'obiettivo principale di transfair è sempre stato quello di proteggere i collaboratori e la loro salute. Il feedback positivo dell'assemblea plenaria lo dimostra: in tempi di incertezza transfair è un partner importante e fidato.

## **La Posta di domani – nuova struttura di categoria**

Il riorientamento nel quadro di La Posta di domani ha un grande impatto sul personale.

## «GRAZIE DEL PREZIOSO LAVORO SVOLTO, WERNI. CON IL TUO MODO DI FARE CALMO E PACATO HAI PREPARATO IL TERRENO A INNUMEREBOLI BUONE SOLUZIONI».

Nell'unità Operations saranno unificate Post-Logistics e PostMail, mentre RetePostale diventerà una società autonoma. Al tempo stesso questi cambiamenti significano che transfair dovrà riorganizzarsi internamente. I presenti hanno approvato all'unanimità le nuove strutture e discusso le chance e i rischi di La Posta di domani. A transfair stavano a cuore soprattutto le preoccupazioni dei membri.

### Rivendicazioni salariali 2021

I presenti hanno definito insieme le rivendicazioni salariali per il 2021. Si trattava di soppesare attentamente tutte le richieste, questo soprattutto in vista dell'atteso rincaro negativo. I membri hanno ad esempio messo sul piatto della bilancia l'aumento dei premi delle casse malattia, il meritato riconoscimento del lavoro svolto e un segno di apprezzamento nel quadro del Coronavirus.

### Negoziazioni CCL AutoPostale

L'attuale stato delle cose rimane invariato. Le negoziazioni sono state interrotte. transfair ha invitato tutte le parti sociali a tor-

nare al tavolo delle trattative, a prorogare il CCL esistente di un anno e a completarlo con alcuni diritti acquisiti tratti dal nuovo CCL mantello. Questo permetterà di intavolare senza fretta nuove negoziazioni nel 2021. Nel frattempo, AutoPostale ha sottoposto, come richiesto da transfair, un'offerta approvata in seguito dal Comitato aziendale transfair AutoPostale. In tal modo transfair ha spianato la strada a nuove trattative. Entro la metà di novembre – dopo la chiusura di redazione – si dovrebbe conoscere l'ulteriore modo di procedere. Fino ad allora, transfair non molla e farà tutto il possibile, affinché il personale ottenga una buona soluzione.

### Elezioni del Comitato di categoria

transfair si è congedato con un sentito ringraziamento da Thomas Hürbin, Herbert Solenthaler e Astrid Kruppenacher. Come nuovo co-presidente ad interim è stato eletto Joachim Hermann. Per il congresso di categoria 2021 si è alla ricerca di una seconda persona come co-presidente. I membri interessati a questa carica sono in-

vitati a mettersi in contatto con René Fürst (rene.fuerst@transfair.ch).

Alla fine della riunione è seguito il momento più emozionante del congresso, ossia il congedo del presidente di categoria Werner Rüegg. Per diversi anni ha svolto un lavoro a dir poco prezioso, si è impegnato anima e corpo per gli interessi dei membri e con il suo modo di fare calmo e posato ha preparato il terreno per una collaborazione orientata alle soluzioni con le altre parti sociali. Con un fragoroso applauso dal profondo del cuore, i presenti si sono congedati dal loro «Post-Werni».

### Nuovo sistema di quote sindacali – abbiamo bisogno del tuo aiuto!

Il nuovo CCL Posta determina nuove spese d'esecuzione. Le persone non sindacalizzate, che finora hanno potuto beneficiare dei diversi diritti acquisiti a un prezzo ridotto, d'ora in poi dovranno sborsare di più. La legge prevede infatti che le spese d'esecuzione e le quote sindacali devono differire in maniera significativa. Per questo motivo è necessario adeguare anche il sistema delle quote sindacali di transfair che d'ora in poi saranno rimosse, come anche le spese d'esecuzione, in base al salario lordo. Tutti i collaboratori sono invitati a compilare un'autodichiarazione e a comunicare i loro dati sul sito di transfair.

### Panoramica delle nuove quote sindacali

REDDITO ANNUO LORDO	QUOTA SINDACALE
Da CHF 120 000	CHF 45
Da CHF 100 000 a 119 000	CHF 42
Da CHF 90 000 a 99 999	CHF 39
Da CHF 80 000 a 89 999	CHF 36
Da CHF 70 000 a 79 999	CHF 33
Da CHF 50 000 a 69 999	CHF 30
Da CHF 30 000 a 49 999	CHF 25
Da 1 CHF 5 000 a 29 999	CHF 16
Fino a CHF 14 999	CHF 8
Persone in formazione	CHF 5

A QUESTO SCOPO, SI PREGA DI SCANSIONARE IL CODICE QR O DI VISITARE IL SITO [WWW.TRANSFAIR.CH/MUTAMENTO-QUOTE-SINDACALIPOL](http://WWW.TRANSFAIR.CH/MUTAMENTO-QUOTE-SINDACALIPOL) I DATI SARANNO TRATTATI CON RISERVATEZZA.



# TAGLI

## RIDUZIONI IN VISTA PRESSO LA POSTA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

La Posta prepara il terreno. Ora più che mai. Non solo lo sta facendo in diversi luoghi, ma allo stesso tempo semina (investimenti) e raccoglie i frutti (guadagni). Per transfair la situazione è difficilmente comprensibile. Al momento il gigante giallo non sembra infatti seguire alcun decorso logico, naturale e continuo dell'anno.

Per crescere e poter offrire buone condizioni di lavoro, un'azienda deve avere la possibilità di investire e realizzare guadagni. Se questo riesce, raramente la notizia finisce in prima pagina e le grida di gioia passano in sordina. Quando, invece, un'impresa annuncia tagli, il grido d'indignazione è forte e chiaro. transfair può comprendere, fino a un certo punto, che le aziende si trovano in un continuo processo di trasformazione e devono adeguarsi alle condizioni quadro e alle esigenze in evoluzione dei clienti, ma questo non deve accadere sulle spalle del personale.

### PostFinance

Al progetto di riorganizzazione «Victoria» del 2018 ora ne segue un altro denominato «SpeedUp». La strategia 2021-2024 vede la futura PostFinance come un istituto fornitore di servizi finanziari diversificato e innovativo. PostFinance lotta contro i bassi tassi d'interesse e le scarse opportunità di credito. Questo si traduce in una forte pressione sui guadagni. E come se non bastasse, deve garantire un solido contributo finanziario alle spese del servizio universale dell'intera Posta. «Speed Up» è la soluzione a questo dilemma? Sono previsti 80 nuovi posti di lavoro. Se da una parte transfair ritiene giusto e importante che PostFinance si riorganizzi, dall'altra critica nella maniera più assoluta i previsti tagli di 130 posti di lavoro a tempo pieno e gli oltre 250 adeguamenti contrattuali.



## «UN'ECONOMIA IN EVOLUZIONE È UNA SOCIETÀ IN EVOLUZIONE».

### AutoPostale

Papillon, Futuro, Ritorno e ora il nuovo progetto di riorganizzazione PAdapt. AutoPostale presume che all'incirca 90 collaboratori riceveranno un contratto d'impiego adattato (adeguamento organizzativo e armonizzazione salariale). Inoltre, AutoPostale non esclude che con la fusione delle funzioni e la trasformazione dell'organizzazione nonché a causa dei progetti in scadenza possano andare persi altri posti di lavoro. transfair si chiede: quando tornerà la pace all'interno di AutoPostale? I collaboratori sono stanchi dei continui adeguamenti e di tutte queste incertezze.

transfair augura ad AutoPostale che i mutamenti portino ai risultati auspicati e che si possa concludere al più presto la fase di trasformazione. Inoltre, esorta AutoPostale ad attuare gli adeguamenti nel modo più socialmente sostenibile possibile.

### Notime

Con EAT.CH, notime perde il maggiore cliente nel settore dei servizi di consegna di pasti a domicilio che costituiva circa il 90 per cento del volume delle commesse. Un colpo di scure che si abbatte all'incirca su 265 addetti al recapito dei pasti o in altre parole su quasi la metà dell'intero organico di notime. Sono previsti più di 170 licenziamenti. transfair ha adottato misure preventive e negoziato un piano sociale stabile a favore degli interessati.

### Epsilon

Al momento, i giri degli addetti al recapito mattutino iniziano tra le ore 4 e le 5 del mattino, a volte anche prima. Al fine di ottimizzare i processi e ridurre i costi per il lavoro notturno, in futuro l'inizio sarà spostato alle ore 5. Da questo provvedimento sono esclusi gli addetti al recapito che devono fare diversi giri. Queste misure interessano in totale 231 collaboratori che perderanno soprattutto i loro supplementi notturni. Oltre a ciò, 165 collaboratori saranno interessati - buona parte di essi negativamente - dall'armonizzazione degli stipendi, i quali da regione a regione presentano notevoli differenze.

## COMMENTO

### René Fürst

Responsabile categoria  
Posta/Logistica



### «Economia in evoluzione, società in evoluzione».

*La nostra società è in trasformazione, non solo dall'inizio della pandemia di Coronavirus. Questo ha conseguenze per le aziende che seguono la logica di mercato, che non si concedono pause e vogliono massimizzare la crescita e i guadagni. Esempi tangibili sono PostFinance, le banche e Swisscom che inducono sempre più i propri clienti a rinunciare a fatture ed estratti conto in forma cartacea. Questo ha un impatto diretto su numerosi settori e società della Posta e sui loro guadagni. La conseguenza logica è rappresentata da continue ottimizzazioni e misure adottate per garantire i guadagni. L'intero sistema è in trasformazione: ciò che in passato era rigido come il permafrost, oggi mostra un paesaggio diverso con frane e colate detritiche. «Ehiii!»: lasciate al personale, torturato da tutta questa smania di progetti, anche la possibilità di tornare a vivere in pace! Bisogna prendere di nuovo spunto dai contadini che coltivano i campi e seguono il decorso naturale dell'anno: arare, seminare, raccogliere, riposare, arare!*

*transfair si impegna ovunque a favore dei propri membri nel quadro delle procedure di consultazione e delle successive negoziazioni. Per fortuna i semi del nuovo CCL, del nuovo piano sociale e del piano sociale per i quadri hanno iniziato a germogliare in tempo: oltre al programma di prevenzione «In forma nella professione» e ai corsi del nostro istituto di formazione formation-ARC, offre la sicurezza di una buona copertura in caso di bisogno e un valido aiuto per la semina, la raccolta, il riposo e l'aratura.*

# TOP

## SUCCESSO ELETTORALE PER transfair

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

### transfair CON FORTE RAPPRESENTANZA NELL'AD DI PUBBLICA.

Le elezioni dell'assemblea dei delegati (AD) di PUBBLICA del 6 novembre 2020 sono state un successo su tutta la linea! Grazie all'ottimo risultato con i 14 delegati eletti, negli anni a venire il sindacato avrà voce in capitolo nella politica di previdenza della Confederazione. transfair si rallegra assieme ai candidati eletti e si congratula vivamente con loro.

Elezioni con esito positivo per transfair: di 15 candidati 14 sono riusciti ad accaparrarsi un seggio in seno all'AD di PUBBLICA. transfair è sceso in campo assieme ad altri sindacati della Comunità di interessi (CI) Personale federale. Anche questo con successo: la CI Personale federale avrà diritto a 62 degli 80 candidati in totale.

#### transfair con risultati eccellenti

Susanne Blank (Ufficio federale dell'ambiente) ha raggiunto il miglior risultato tra tutti i candidati scesi in campo nella circoscrizione elettorale dell'Amministrazione federale, seguita da 14 donne, tra cui Leyla Manzoni (Base logistica dell'esercito) ed Erika Kaufmann (Ufficio federale dei trasporti) nonché altre rappresentanti di transfair. Anche il miglior risultato di un uomo è stato raggiunto da un membro di transfair, ovvero da Davide Caprani (Amministrazione federale delle dogane).

Ma non finisce qui: anche nella circoscrizione elettorale dell'Amministrazione decentralizzata e del settore dei PF i candidati di transfair si sono piazzati nelle prime posizioni: come miglior uomo, Carlo Albert (PF Zurigo) ha raggiunto il terzo miglior risultato generale; anche Patrick Pollet (Istituto Paul Scherrer) è riuscito a farsi rieleggere senza problemi.



transfair si rallegra assieme alle persone elette, si congratula vivamente per la loro (ri)elezione e ringrazia tutti quanti del loro impegno. Ovviamente, il ringraziamento è rivolto anche a tutti gli altri candidati che purtroppo per soli pochi voti non sono stati eletti.

#### Ogni voto è decisivo!

Un tale successo elettorale può essere raggiunto solo grazie all'impegno profuso dai

candidati e da tutti coloro che li hanno sostenuti con il proprio voto. Il fatto che ogni singolo voto è decisivo non viene dimostrato solo dalle elezioni presidenziali negli USA: l'elezione di Samuel Zingg, candidato di swissPersona sulla lista della CI Personale federale, è riuscita con un margine molto risicato: un unico voto ha fatto la differenza. Ogni voto è decisivo – grazie del tuo sostegno!

# DAZIT

## L'AFD IN EVOLUZIONE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE  
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

### transfair SI ADOPERA A FAVORE DEI SUOI ASSOCIATI.

L'Amministrazione federale delle dogane (AFD) sarà trasformata nell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (UDSC), mentre il Corpo delle guardie di confine (CGCF) e la dogana diventeranno il settore di servizi Operazioni. transfair accompagna la riorganizzazione da vicino e ha discusso con l'AFD.

A novembre 2020, transfair si è incontrato con la direzione dell'AFD per uno scambio sullo stato del progetto e sulle attività che riguardano il personale. L'obiettivo centrale di transfair era di richiamare l'attenzione dei responsabili sullo stato d'animo dei collaboratori.

Le importanti questioni sul futuro contenuto del lavoro e sul salario sono tuttora in sospeso. Tra le altre cose, si prevede di armare i collaboratori doganali civili e di farli lavorare anche nel fine settimana e di notte. Allo stesso tempo vengono create la nuova organizzazione e le nuove strutture ed eliminate quelle vecchie, come ad esempio il Corpo delle guardie di confine. Per il personale è una situazione complicata: i collaboratori stanno andando alla deriva e la terra ferma sta scomparendo nella nebbia, mentre la meta rimane ignota.

#### Servono risposte

Per transfair è importante che durante questo processo di riorganizzazione l'AFD comunichi in maniera aperta e trasparente. Non deve parlare solo degli obiettivi intermedi raggiunti, bensì soprattutto anche delle domande aperte. L'AFD deve indicare la meta ai suoi collaboratori, comunicare loro le sue intenzioni e quando possibile fornire una risposta concreta a una determinata domanda.



#### Legge sulle dogane in revisione

La risposta ad alcune delle domande aperte è la revisione della legge sulle dogane, al momento in consultazione e sulla quale transfair prenderà posizione. La legge attuale sarà trasformata in una legge sui tributi doganali ridotta. I punti che riguardano il personale sono regolamentati nella legge sui compiti d'esecuzione dell'UDSC.

#### Status quo dei giubbotti antiproiettile

Un punto è tuttavia certo: l'AFD ha presentato la sua analisi sull'obbligatorietà di indossare i giubbotti antiproiettile e insiste su questo obbligo. Per transfair questa risposta è inaccettabile. I risultati del son-

daggio svolto da transfair dimostrano che la maggior parte del personale è contraria a questo obbligo e che a molti collaboratori la dotazione pesante causa problemi alla salute. transfair non molla.

#### ASSEMBLEA DI CATEGORIA ANNULLATA

Il 28 novembre 2020 era prevista la seconda assemblea della categoria Amministrazione pubblica. Visto l'aumento dei casi di Covid-19, transfair ha deciso di disdire la riunione. La prossima assemblea è prevista per il **7 aprile 2021**.

# WEP +

## FOCUS DELLE FFS SU «PADRONEGGIARE LA FERROVIA».



**Nel quadro del loro riorientamento, le FFS si concentrano soprattutto sulla divisione Traffico viaggiatori, responsabile dei processi essenziali che caratterizzano l'affidabilità dell'esercizio ferroviario quotidiano dei passeggeri. I programmi Sviluppo Traffico viaggiatori (WEP) WEP e WEP+ consolidano l'attività principale della ferrovia.**

La prima fase del programma WEP dell'anno scorso aveva suscitato grandi malumori. L'idea era di spostare i collaboratori degli Operation Center Traffico viaggiatori in quattro sedi della centrale d'esercizio di Infrastruttura. transfair si era espresso in modo critico su questo progetto per via dei cambi dei luoghi di lavoro, dei contenuti di lavoro mutati e dei supplementi regionali che sarebbero venuti a mancare. Alla fine, i Traffic Control Center (TCC, nuova designa-

zione) sono stati completamente raggruppati solo ad Ovest e a Sud (Pollegio). Per quanto riguarda le centrali d'esercizio Centro ed Est, era stato spostato solo il reparto di informazione clienti a Olten/Zurigo aeroporto. Grandi malumori e molte disdette hanno contraddistinto le funzioni di pianificazione del personale, di controllo e di comando. transfair accoglie con favore in questo contesto la seconda formazione di Specialista classificazione e pianificazione del personale.

### WEP+ – la riorganizzazione continua

Il settore aziendale «Operations» sarà liquidato il 1° gennaio 2021. Già nell'anno in corso sono avvenuti alcuni assoggettamenti organizzativi diretti al responsabile Traffico viaggiatori di settori esistenti, come ad esempio «Produzione ferroviaria», «Manutenzione del materiale rotabile» e «Sicurezza, Qualità, Ambiente». Al 1° gennaio 2021, i collaboratori

## SVILUPPO DEL TRAFFICO VIAGGIATORI

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

del settore «Asset Management» (AM) passeranno ai nuovi settori «Grandi progetti flotta», «Impianti» o a settori già esistenti. Circa 800 collaboratori di AM saranno pertanto riassegnati. Della perdita dell'impiego sono interessate 15 persone dello stato maggiore, per le quali sono già state trovate soluzioni di reimpiego. transfair è rappresentato con un membro nel comitato di seguito della commissione del personale e nel gruppo di accompagnamento dei partner sociali. Questo accompagnamento alla riorganizzazione continuerà fino a quando il 1° maggio 2021 non tutti i settori aziendali saranno stati ripartiti sulle nuove divisioni «Mercato Traffico viaggiatori» e «Produzione Traffico viaggiatori». transfair rimane a disposizione dei suoi associati.

### CONGRESSO DI CATEGORIA

A causa delle attuali limitazioni dovute al Coronavirus, il congresso sarà recuperato l'11 novembre 2021. Fino ad allora, la penuria di specialisti nel settore dei trasporti pubblici rimarrà un tema attuale. All'evoluzione demografica nonché all'acquisizione e al mantenimento di collaboratori qualificati in tutte le professioni dei trasporti pubblici va attribuita la massima importanza. Altrimenti, si rischia di dover fare i conti con le solite ripercussioni sul traffico ferroviario, che vanno dalla scarsa affidabilità, al personale sovraccarico fino ai danni alla reputazione delle imprese di trasporto pubblico. Al congresso verrà illustrato con quali mezzi e misure i collaboratori impegnati potranno lavorare al momento giusto con soddisfazione e prospettive. La penuria di specialisti deve essere impedita o minimizzata attivamente.

# PRESSIONE

## FFS CARGO A UN BIVIO

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE  
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

**FFS CARGO DEVE TROVARE UNA VIA D'USCITA DALLA CRISI FINANZIARIA.**



**Con grande tensione, FFS Cargo SA sta cercando una strada percorribile al fine di uscire dall'attuale difficile situazione finanziaria e rimettersi sul giusto binario. In questo contesto la compagnia di traffico merci su rotaia si trova sotto forte pressione a causa dei diversi gruppi d'interesse.**

Dal 1° gennaio 2019, FFS Cargo è una società affiliata alle FFS e nel frattempo dispone di partner nel settore dei trasporti su strada che detengono una quota di partecipazione del 35 per cento. A causa della pandemia persistente e di volumi generalmente in

calo, per l'azienda si sta delineando una notevole perdita annuale. La Confederazione verserà un contributo unico legato a condizioni. Ciononostante, mancano i mezzi necessari.

### Chiarire la strategia

Quali servizi deve offrire FFS Cargo? transfair desidera che si faccia finalmente chiarezza e si comunichino le prospettive a lungo termine. Per transfair è chiaro che l'obiettivo richiesto dalla Confederazione di un'immediata autonomia finanziaria non è raggiungibile a breve termine. La conseguenza sarebbe un ulteriore colpo di scure sull'offerta e sul personale che deve essere

impedito a tutti i costi a tappe intermedie ben ponderate che includono anche obiettivi di trasferimento finanziati possibilmente dalla Confederazione. Anche i nuovi partner devono impegnarsi come promesso, affinché FFS Cargo possa beneficiare di crescenti volumi logistici. Il trasporto merci è tuttora il compito primario di FFS Cargo.

### Processo CCL e risparmi

Dopo aver chiarito l'orientamento strategico verso la fine dell'anno, FFS Cargo desidera negoziare con transfair adeguamenti alle condizioni di lavoro. L'attuale CCL, che per transfair rappresenta la base di negoziazione per le trattative, può essere disdetto per la prima volta a fine aprile 2022. FFS Cargo avanzerà con molta probabilità richieste nell'ambito dell'orario di lavoro, al fine di rispondere alle oscillazioni dei volumi di trasporto. Come le FFS, anche FFS Cargo ha inoltre chiesto di adottare misure di risparmio. transfair è pronto ad affrontare questi temi in occasione delle relative trattative.

### Trasferimenti di servizi

Nei depositi di Goldau e Briga, il personale di locomotiva svolge tra l'altro corse per FFS Cargo International. A Goldau le fermate dei treni merce diminuiranno gradualmente e il traffico sarà garantito in maniera diversa a causa della NFTA continuata. Anche a Briga verranno a mancare dei servizi, il che avrà effetti sul personale di locomotiva. Al fine di accompagnare da vicino questi cambiamenti e tenere conto delle richieste del personale, è stata indetta una tavola rotonda con FFS Cargo e un gruppo di accompagnamento dei sindacati. Durante questo incontro, si tratterà di mettere a disposizione buone soluzioni di reimpiego per i macchinisti, nel caso in cui nei due depositi fossero inevitabili tagli di posti di lavoro.

# SALARI

## SVILUPPO DEL SISTEMA SALARIALE

TESTO: BRUNO ZELLER,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

**IL PERSONALE DI FFS SI ASPETTA UN NUOVO SISTEMA SALARIALE EQUO.**



**FFS SA e i sindacati stanno negoziando sull'ulteriore sviluppo del sistema salariale previsto dal CCL. Secondo le FFS, la definizione e lo sviluppo degli stipendi devono essere flessibilizzati e d'ora in poi essere di competenza dei dirigenti. Questo dovrebbe avvenire senza progressione salariale automatica sulla base dell'annuale valutazione del personale. transfair si è mostrato ottimista, ma avanza chiare rivendicazioni.**

### Regole eque e trasparenti

L'ulteriore sviluppo del sistema salariale deve includere l'attuale e futuro contesto in cui si trovano le FFS. Non c'è praticamente settore aziendale in cui le FFS non dipen-

dano e non dipenderanno da specialisti ben qualificati. Per questo motivo, per le FFS, quale leader di mercato, è fondamentale disporre di un sistema salariale equo e trasparente per tutte le categorie di personale. Gli stipendi e lo sviluppo salariale devono essere attrattivi. Per transfair è importante che il sistema salariale sia in grado di coprire le seguenti esigenze:

- l'acquisizione di conoscenze ed esperienze deve portare a un innalzamento del salario;
- la prevista durata di progressione salariale deve essere abbreviata;
- le classificazioni e gli sviluppi salariali devono essere trasparenti e comprensibili ai collaboratori;
- devono essere stanziati i mezzi finanziari per gli aumenti di stipendio;

- il passaggio dei dipendenti non deve produrre alcun «perdente» e nessuna nuova garanzia, come avvenuto dieci anni fa con il sistema «Toco».

Le posizioni delle parti contraenti divergono in parte notevolmente. Ciononostante, transfair ritiene opportuno assegnare ai dirigenti determinate competenze in ambito salariale.

### Vertici

Alla fine di ottobre 2020 il consiglio d'amministrazione e ad inizio novembre la direzione del gruppo hanno illustrato la sfida da superare a livello finanziario a causa della perdita di guadagno dovuto al Coronavirus. Il sostegno previsto dalla legge federale contribuirà a coprire i deficit del traffico regionale e di infrastruttura. Le FFS, invece, si faranno carico del grande ammanco nel traffico a lunga distanza. «Ci sarà un periodo di magra di diversi anni con perdite di clienti e di conseguenza saranno necessarie misure di risparmio», era questo, in pratica, il succo del discorso.

transfair è consapevole della situazione, ma si oppone alle richieste di risparmio con effetti sul personale, per le quali non esiste alcun mandato politico. Le FFS sono un'azienda di rilevanza sistemica di proprietà della Confederazione e di conseguenza non paragonabile alle imprese private. transfair ha inoltre richiamato l'attenzione sui grandi rischi che rappresentano l'evoluzione demografica e la penuria di specialisti. Infine, transfair ha affrontato il problema legato all'aumento delle malattie psichiche durante la pandemia e ha fatto appello a instaurare un regolare scambio tra collaboratori e dirigenti.

# START UP

## FURTHER AT WORK TIRA UN BILANCIO

TESTO: LEA LÜTHY,  
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

### DUE ASSOCIAZIONI DEL PERSONALE SU SENTIERI INNOVATIVI.



PIERRE DERIVAZ

Poco meno di mezzo anno fa è stata fondata Further at Work – un progetto di collaborazione tra transfair e Impiegati Svizzera. Alla guida della start-up vi sono Manuel Murer, direttore sostituto di transfair, e Pierre Derivaz, Impiegati Svizzera. transfair ha parlato con quest'ultimo sull'interessante periodo di fondazione.

**Il 1° luglio 2020 nasce Further at Work (F@W). Da dove viene l'idea di questa collaborazione?**

Quello che lega transfair a Impiegati Svizzera (IS) è la disponibilità a ricercare soluzioni innovative per il mondo del lavoro. Da questo concetto è nata l'idea di percorrere insieme, ma allo stesso tempo autonomamente, questo cammino.

**Avete deciso di istituire una start-up.**

**Perché proprio questa forma societaria?**

Con la fondazione di una start-up, entrambe le associazioni rendono accessibili i loro

servizi a un pubblico più vasto – e tutto questo senza entrare in concorrenza tra loro o con i propri membri. Allo stesso tempo, ciascuna delle due organizzazioni conserva la sua identità, le sue strutture e le competenze chiave.

**Cosa si cela dietro a un nome moderno come Further at Work?**

Pochi lo sanno, ma AT sta per Angestellte Schweiz (Impiegati Svizzera) e transfair. Allo stesso tempo, il nome in inglese vuole esprimere anche il fatto che le due associazioni sono pronte ad affrontare il futuro digitale e che vogliono fare progredire i loro clienti sul posto di lavoro.

**F@W offre servizi di consulenza «on demand». È questo il futuro dei sindacati?**

Questi servizi complementano, ma non sostituiscono gli altri. Solo con offerte su richiesta non possiamo migliorare in maniera sostenibile il mondo del lavoro. Per raggiungere questo traguardo, servono il peso collettivo e il lavoro svolto dai sindacati a lungo termine. I servizi on demand sono però un'esigenza attuale, alla quale F@W è in grado di rispondere.

**C'è il rischio che l'offerta di F@W entri in concorrenza con un'adesione a transfair?**

Dal mio punto di vista, questo rischio è all'incirca uguale a quello che la scarpa destra entri in concorrenza con quella sinistra. Ci sono similitudini tra le due realtà ed entrambe vanno volutamente nella stessa direzione. I destinatari, tuttavia, non sono gli stessi e un'adesione a un sindacato offre molte più prestazioni rispetto a un semplice servizio.

**Poco meno di sei mesi dopo la fondazione, vale la pena rivolgere lo sguardo all'indietro: quali sono gli aspetti che hanno susci-**

**tato in voi più soddisfazione e dove ci sono ancora ostacoli?**

Imparare a conoscere i collaboratori di transfair e poter collaborare con loro è un vero e proprio piacere. La sfida più grande, come per tutte le start-up, è quella di farsi notare. Offriamo servizi straordinari a prezzi imbattibili. Ora si tratta di trovare i clienti.

**Chi avete potuto aiutare fino ad ora? C'è un caso che vi è rimasto particolarmente impresso?**

Mi è rimasto in mente soprattutto il caso di un cliente che di recente è arrivato in Svizzera per lavorare nel nostro Paese. Tutti i sindacati, senza esclusione, lo hanno respinto, perché prevedono periodi protetti per le prestazioni erogate dai loro servizi giuridici. F@W, invece, lo ha aiutato subito. Questo signore era tuttavia consapevole del fatto che l'uno non esclude l'altro e così ha annunciato di voler aderire a un sindacato.

**F@W esiste da poco meno di sei mesi.**

**Qual è il vostro bilancio?**

Possiamo constatare che esiste un interesse a soluzioni innovative. L'anno prossimo vogliamo aumentare la nostra notorietà.

### FUSIONE TRA IMPIEGATI SVIZZERA E transfair?

Queste voci di corridoio si sono concretizzate in un articolo su transfair. transfair smentisce categoricamente le indiscrezioni. La cooperazione di Impiegati Svizzera si è concentrata sempre ed esclusivamente su una collaborazione congiunta tra partner autonomi. Con la fondazione di Further at Work questa intenzione è pienamente riuscita.

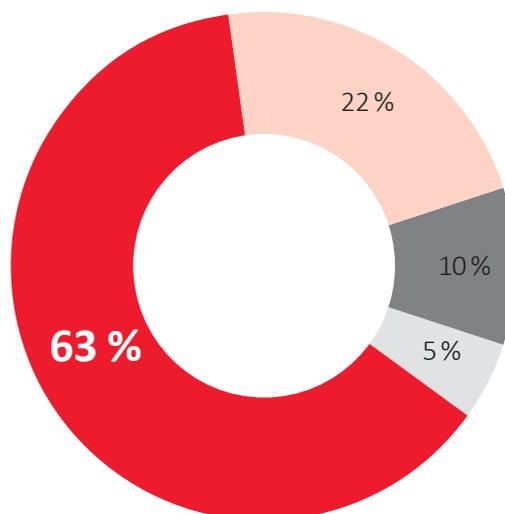
# INDAGINE

## IL PARERE DEI MEMBRI È TUTTO

TESTO: JOANA BLISS,  
RESPONSABILE MARKETING

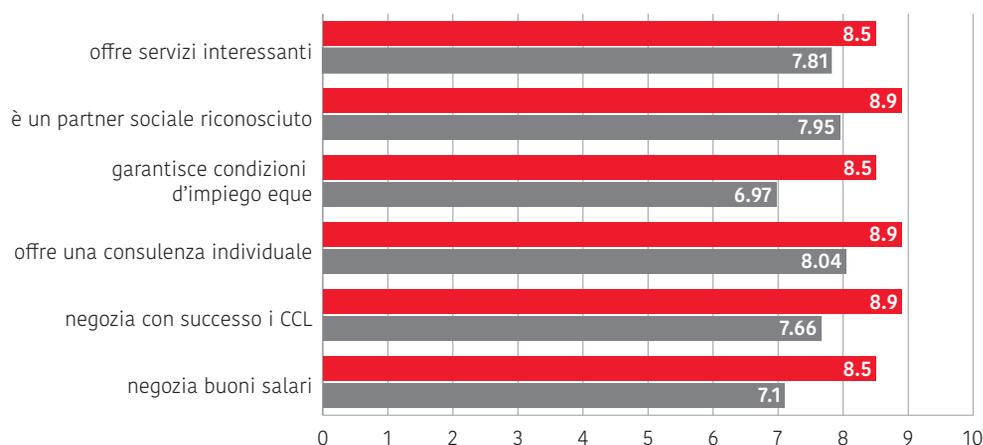
Nell'estate del 2020, transfair ha voluto scoprire con un sondaggio online ad ampio raggio, quali sono i problemi dei membri e in quali ambiti transfair eccelle. Il sindacato ringrazia della numerosa partecipazione e si dice molto soddisfatto del risultato positivo ed estremamente motivante.

### Soddisfazione nei confronti di transfair



■ molto soddisfatto/a ■ soddisfatto/a ■ non soddisfatto/a  
■ per niente soddisfatto/a

### Aspetti del sindacato per me più importanti



■ corrisponde a transfair ■ per me importante

#### transfair è apprezzato!

I membri di transfair sono tuttora iscritti a transfair, perché hanno trovato un partner forte che li appoggia e li sostiene in situazioni critiche e rappresenta i diritti dei lavoratori. Per i membri è importante soprattutto che transfair si adoperi con successo a favore di condizioni di lavoro eque e che conduca con altrettanto successo negoziazioni salariali e trattative CCL. A questi aspetti i membri non solo attribuiscono grande importanza, ma sono anche del parere che in questo campo transfair svolga un lavoro straordinario. Il motivo principale di questa grande soddisfazione per gli intervistati è rappresentato dal riconoscimento di transfair come partner sociale e dallo stile di negoziazione critico-costruttivo del sindacato. Gli associati di transfair apprezzano inoltre il contatto diretto e l'assistenza individuale prestati dall'associazione. Particolarmente positivo è anche il tasso di raccomandazione di oltre il 75 per cento.

#### transfair va a segno negli aspetti più importanti

Le negoziazioni salariali con il datore, le trattative CCL, la consulenza individuale, il sostegno in caso di problemi sul posto di lavoro, una protezione giuridica completa in ambito professionale e l'influenza politica in temi relativi al mondo del lavoro. Sono tuttora questi i servizi più importanti pre-

## PER transfair CONTA SOLO LA SODDISFAZIONE DEI PROPRI MEMBRI!

stati ai membri di transfair. Gli associati apprezzano anche molto l'offerta di formazione continua gratuita proposta dal sindacato e da formation-ARC. A proposito: il programma dei corsi 2021 lo trovi in allegato.

Anche delle prestazioni supplementari i nostri membri sono più soddisfatti rispetto all'ultimo sondaggio. transfair si rallegra del fatto che gli sforzi intrapresi per ampliare le offerte abbiano portato i loro frutti.

La cosa più importante è però che i membri di transfair siano soddisfatti dei servizi di base. Questo dimostra che concentrandosi su questo lavoro, transfair è sulla buona strada.

### Il magazine ha il vento in poppa

Il magazine non solo è molto apprezzato, ma rappresenta anche una delle principali fonti d'informazione dei membri di transfair. I suoi contenuti sono di grande interesse so-

prattutto per le generazioni più anziane. Il team di redazione si dice molto contento che la rivista venga letta volentieri e che il mix di temi e la concezione grafica convincono. transfair si basa su questo e continuerà a puntare su cinque numeri all'anno con un'ampia gamma di articoli politici, interviste, valutazioni, commenti e notizie dettagliate sui temi più scottanti delle categorie.

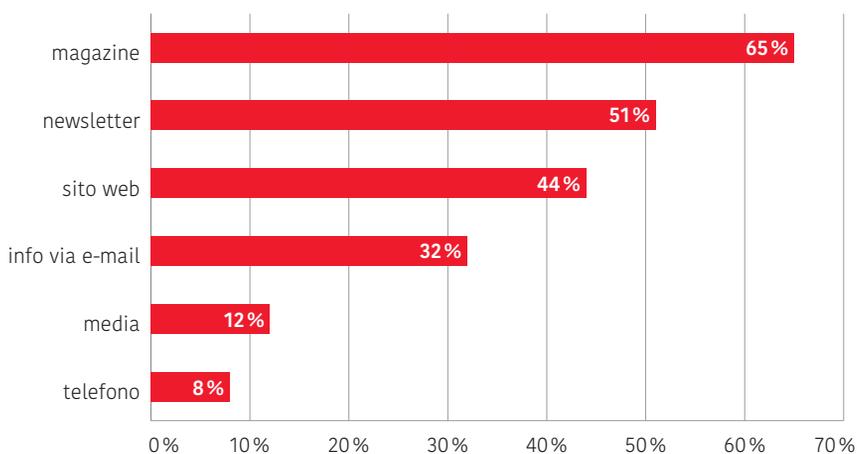
Nonostante il magazine si trovi in testa alla classifica generale, gli altri mezzi di comunicazione stanno guadagnando terreno, come ad esempio la newsletter e il sito web che sono sempre più popolari tra i giovani membri di transfair. Per il 2021 il sindacato si è posto pertanto l'obiettivo di prendere in esame i mezzi di comunicazione digitali e, all'occorrenza, di modernizzarli. Un altro aspetto molto positivo è che i contatti diretti per telefono o e-mail sono sempre più quotati. L'elevata soddisfazione dimostra che il contatto personale è molto apprezzato.

### Il lavoro continua

A prescindere dal Covid-19, stiamo vivendo tempi impegnativi: la digitalizzazione e le altre tendenze globali colpiscono anche i membri e i partner sociali di transfair. Un'accresciuta pressione sul personale e le riorganizzazioni sono all'ordine del giorno. Non sorprende pertanto il fatto che la soddisfazione sul posto di lavoro sia diminuita. I membri di transfair auspicano più opportunità nella conciliabilità tra professione e famiglia e nel work-life-balance individuale. Gli associati sono tuttavia più soddisfatti sia delle offerte di formazione continua sia della parità salariale.

Tutti temi, questi, sui quali transfair pone l'accento durante le negoziazioni. I risultati dimostrano che transfair fa leva esattamente sui temi che stanno più a cuore ai membri e che è importante perseverare su questo tenace e proficuo lavoro in questi settori.

## Fonti d'informazione dei membri di transfair



### HAI DOMANDE O OSSERVAZIONI?

Molti associati hanno sfruttato il sondaggio anche per porre domande concrete. Dato che il sondaggio era anonimo, purtroppo non era possibile rispondere. Per ottenere il più presto possibile una risposta da transfair, ti preghiamo di contattare i segretariati regionali o di utilizzare il formulario online.



SCANSIONA IL CODICE QR.

# BRÜCKE

## I GIOVANI BRASILIANI SFIDANO LA PANDEMIA

TESTO: ANDREA GYSEL E FABIENNE JACOMET, BRÜCKE · LE PONT

**Il Brasile appartiene ai Paesi con il maggior numero di casi di Covid-19 al mondo e sprofonda sempre più in una crisi sociale, politica ed economica. Brücke · Le pont sostiene soprattutto le persone colpite dal Coronavirus e si impegna con i suoi progetti affinché i giovani ottengano una prospettiva per il futuro, malgrado la pandemia. Nel progetto Comradio di Brücke · Le pont le lezioni a distanza sono già da tempo all'ordine del giorno. Di questa esperienza ora beneficiano tutte le organizzazioni partner brasiliane.**

### Situazione sanitaria ed economica precaria

A causa degli ingenti tagli al budget degli ultimi anni, il sistema sanitario sottofinanziato è giunto al limite. Al fine di contenere la diffusione del virus, alcuni Stati federali hanno pertanto adottato misure di propria iniziativa. Nello Stato federale del Piauí, dove si concentra la maggior parte dei progetti di Brücke · Le pont, la situazione è tuttora precaria: su un'area tre volte più grande della Svizzera, per i circa 650 000 abitanti sono a disposizione solo quattro ospedali con un totale di 1710 posti letto e 32 posti di cure intensive. Assolutamente insufficienti. A causa dei rigorosi confinamenti, molte famiglie hanno inoltre perso la loro principale fonte di reddito e di conseguenza non riescono a garantire autonomamente il proprio sostentamento. Le misure economiche adottate dal governo vanno essenzialmente a beneficio delle grandi aziende e degli occupati nel settore formale. Quasi il 60 per cento della popolazione in età lavorativa

dello Stato federale del Piauí è tuttavia occupata a livello informale. Di conseguenza, queste persone non sono ufficialmente occupate. Vivono alla giornata, ad esempio come venditori ambulanti o impiegati domestici, lavorano senza contratto di lavoro e non beneficiano di alcun tipo di prestazioni sociali. Queste persone dipendono completamente dagli incentivi statali straordinari che a settembre sono già stati ridotti da 100 CHF a 50 CHF al mese per famiglia e non è chiaro fino a quando lo Stato sarà ancora in grado di erogarli.

### Deficit formativo prevedibile

Il 19 marzo 2020, il governo del Piauí aveva deciso di chiudere tutte le scuole fino a nuovo ordine e di passare alle lezioni a distanza. Tuttavia, questo è più facile a dirsi che a farsi: il Piauí è il secondo Stato più povero del Brasile. Solo il 9 per cento di tutti gli allievi dispongono nelle proprie case di un collegamento a Internet. Anche gli insegnanti sono poco preparati alle lezioni a distanza e solo pochissimi genitori hanno la possibilità di sostenere i propri figli. Si teme che la crisi del Coronavirus avrà un forte impatto sul livello di istruzione di diverse generazioni di bambini e di giovani. Inoltre, la situazione economica precaria rende molto difficile l'inserimento di giovani qualificati nel mondo del lavoro.

### Proseguire l'apprendimento grazie alle lezioni a distanza

Brücke · Le pont ha reagito rapidamente alla crisi in Brasile e sostiene le sue organizzazioni partner nel passaggio dai corsi di formazione professionale all'insegnamento a distanza nonché nel miglioramento dell'accesso a Internet dei partecipanti al progetto. Inoltre, l'offerta dei corsi sarà adeguata il più presto possibile al mercato del lavoro in continua trasformazione.

All'inizio di novembre 2020, i contagiati di Coronavirus in Brasile sono aumentati a oltre 5,5 milioni. Più di 160 000 persone hanno già perso la vita a causa del virus e le cifre sono in continuo aumento. La situazione, già critica, si aggrava ulteriormente. La risposta del governo alla crisi è insufficiente.



JÚLIA NAIANA DA SILVA SANTOS, PARTECIPANTE DEL PROGETTO FORMATIVO «SOCOPO».



FRANCISCA GABRIELE FERREIRA DO NASCIMENTO STA SVOLGENDO UNA FORMAZIONE DI MECCANICA D'AUTO E PROSEGUE GLI STUDI TRAMITE L'INSEGNAMENTO A DISTANZA.

## GRAZIE A BRÜCKE · LE PONT I CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE SI SVOLGONO ONLINE E APRONO AI GIOVANI NUOVE PROSPETTIVE.



Con la sua organizzazione partner Istituto Comradio, Brücke · Le pont si sta da tempo dedicando al digitale. Il progetto comune permette ai giovani dei Comuni poveri e dei quartieri urbani emarginati di svolgere una

formazione nel settore emergente della comunicazione. È così che nel 2019 92 giovani hanno ottenuto un posto di formazione di giornalismo online e nell'istituzione di imprese online. Dato che i contenuti del corso

vengono già impartiti in formato digitale e l'area da cui provengono i partecipanti è molto vasta, già prima della crisi del Coronavirus l'Istituto Comradio puntava sull'insegnamento online.

### Un metodo di insegnamento tutto proprio

I responsabili del progetto erano consapevoli sin dall'inizio che per avere successo con l'insegnamento online non bastasse solo digitalizzare il materiale didattico e produrre video. Questo tipo di insegnamento richiede invece un ripensamento radicale. L'Istituto Comradio ha sviluppato un metodo di insegnamento tutto proprio e ha formato tutti gli insegnanti nella produzione di contenuti interessanti per le lezioni online. Inoltre, ha istituito una piattaforma online che offre agli allievi, agli insegnanti e ai collaboratori del progetto la possibilità di un continuo scambio a distanza.

### Condividere le esperienze

Dopo i primi test, nel 2018 tutti i corsi di formazione professionale del progetto sono passati alla combinazione tra lezioni in presenza e online. Durante lo scoppio della pandemia, il passaggio completo all'insegnamento online era cosa da poco. L'Istituto Comradio ora condivide le sue conoscenze con altre organizzazioni partner di Brücke · Le pont, ha svolto già diversi workshop online sui diversi aspetti dell'insegnamento a distanza e mette a disposizione manuali e liste di controllo. Viste le differenti esigenze all'interno dei progetti, offre alle organizzazioni interessate anche consulenza individuale. Le organizzazioni partner affrontano congiuntamente determinate sfide, come ad esempio l'accesso insufficiente a Internet degli allievi.

### FAI SUBITO LA TUA DONAZIONE!

Brücke Le pont sostiene persone fortemente colpite dalle conseguenze del Coronavirus e grazie ai suoi progetti crea prospettive a lungo termine. Aiuta anche tu con una donazione a migliorare le condizioni di lavoro e di vita delle persone svantaggiate.

#### Conto postale per le donazioni:

90-13318-2. Grazie!

**Dona ora con  
TWINT!**



Scansiona il codice QR con l'app TWINT



Conferma importo e donazione



# ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

# AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

## PROSSIMA EDIZIONE

N° 1, 15 febbraio 2021

N° 2, 12 aprile 2021

N° 3, 28 giugno 2021

N° 4, 4 ottobre 2021

N° 5, 6 dicembre 2021

## CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

4 gennaio 2021 –

6 settimane prima della pubblicazione

## TUTTE LE CATEGORIE

### Pensionierte Bern

Angesichts der hohen Corona-Fallzahlen und den jetzigen Aussichten auf den Pandemieverlauf werden der Raclette-Tag im Februar 2021 und die Betriebsbesichtigung im April 2021 abgesagt. Die Wanderungen im Sommer und Herbst 2021 werden durchgeführt, sofern die Situation dies dannzumal erlaubt.

### Freizeitkommission transfair

#### 47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

10. Januar bis 16. Januar 2021

Wir übernachten Sonntag bis Samstag (6 Nächte) im Hotel Engadinerhof in Pontresina inkl. Halbpension. Die Corona-Schutzbedingungen werden eingehalten.

### Detaillierte Programme und Auskünfte gibt es bei:

Robi Unternährer, Friedhofstrasse 41, 4127 Birsfelden, T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch.

### Freizeitkommissionstransfair

#### 60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald

17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt. Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und zu anderen Angeboten. Logieren werden wir im Hotel Alpina, wo wir sicher gut aufgehoben sind. Die ganze Woche, vom 17. bis 23. Januar 2021, kostet mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 830 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 830 CHF. Dazu kommt der Sportpass für 5 Tage von ca. 225 CHF FVP.

### Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, M 079 633 84 22 oder hermann.faessler@bluewin.ch.

## POSTA/LOGISTICA COMUNICAZIONE

### Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Kaiseraugst-Rheinfelden Montag, 1. März 2021

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 13 Uhr und fahren mit der S1-Bahn um 13.20 Uhr nach Kaiseraugst. Von dort aus wandern wir dem Rhein entlang in ca. 1 ½ Stunden nach Rheinfelden. Nichtwanderer fahren mit der S1-Bahn um 14.50 Uhr ab Bahnhof SBB Basel nach Rheinfelden und gehen direkt ins Restaurant Feldschlössli am Rhein im Zentrum, Marktgasse 36, 4310 Rheinfelden.

### Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

## AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

### Pensioniertenkommission

#### Öffentliche Verwaltung und Öffentlicher Verkehr

Das Corona-Virus ist, wie die Natur auch, ungerecht. Es trifft uns Alte und schon die Jungen. Wir sind die Verwundbaren, näher am Grab halt. Seit Corona einfach offenkundiger, im Pechfall etwas früher. Wollen wir das Risiko flach halten und keine Isolation, dann bezahlen die Jüngeren den Preis. Darum verzichten wir schweren Herzens auf unsere Tagung und den Herbstausflug im Jahre 2021. Die Entwicklung der Pandemie ist ungewiss und die behördlichen Auflagen könnten unsere Veranstaltungen kurzfristig verunmöglichen. Unter diesen Umständen ist die notwendige Planungssicherheit, die für eine grössere Veranstaltung erforderlich ist, leider nicht gegeben. Der Vorstand bedauert, dass wir auf viele wertvolle Begegnungen verzichten müssen. Die aktuelle Situation fordert uns alle. Vielen Dank, dass ihr uns Verständnis entgegenbringt und uns in diesen schwierigen Zeiten die Treue haltet. Wir tun unser Bestes, den Dialog mit Euch weiter zu pflegen und die Dienstleistungen in gewohnt hoher Qualität zu erbringen.

### Für allfällige Rückfragen stehe ich Euch zur Verfügung. Wundervolle Tage bei guter Gesundheit wünscht Euch:

Der Präsident, Walter Schmid, Rossbergstrasse 37, 6410 Goldau, T 041 855 37 10.

## TRASPORTI PUBBLICI

### Pensionierte Sektion Basel Pensionierten-Wanderung Mittwoch, 13. Januar 2021

Wir treffen uns um 9.45 Uhr beim Bahnhof Rheinfelden. Basel ab 9.20 Uhr (S1), Rheinfelden an 9.38 Uhr. Luzern ab 7.54 Uhr, Olten ab 8.30 Uhr, Basel an 8.55 Uhr, Zürich ab 8.36 Uhr, Rheinfelden an 9.34 Uhr. Um 9.46 Uhr mit Postauto Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» bei Familie Strübin zu einem Raclette à discrétion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das Postauto.

### Anmeldungen bis 9. Januar 2021 an:

Erwin Imhof, T 061 461 09 38.

### Pensionierte Sektion Basel Februar-Wanderung Mittwoch, 10. Februar 2021

Die Februar-Wanderung ist für den 10. Februar 2021 vorgesehen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses stand leider noch keine Wanderleiterin resp. kein Wanderleiter fest, weshalb noch keine Angaben gedruckt sind. Covid-19 hat das Programm im Jahr 2020 richtig durcheinandergebracht.

### Auskunft erteilt der Wanderleiter:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

### Kategorie Lokpersonal Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die diesjährige Jahresversammlung mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

### Bitte um Kenntnisnahme.

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

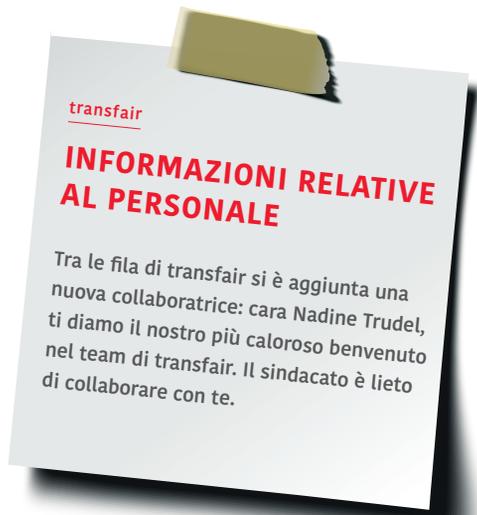
### Kategorie Lokpersonal Reise 2022 nach Graz

22. Mai bis 26. Mai 2022

Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

### Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.



**transfair**  
**INFORMAZIONI RELATIVE  
AL PERSONALE**

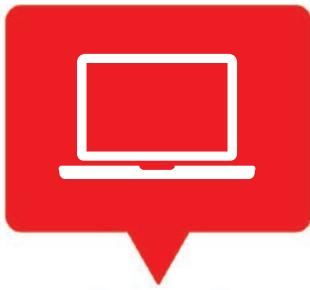
Tra le fila di transfair si è aggiunta una nuova collaboratrice: cara Nadine Trudel, ti diamo il nostro più caloroso benvenuto nel team di transfair. Il sindacato è lieto di collaborare con te.



**BUON NATALE**

Un anno particolare e impegnativo sta volgendo al termine. transfair augura a te e ai tuoi cari buone feste, momenti di tranquillità per riposare e ricaricare le batterie e un energico inizio 2021. Qualsiasi cosa succeda – transfair, il tuo partner forte, sarà sempre al tuo fianco.

SCANSIONA IL CODICE QR E  
SCOPRI LA NOSTRA SORPRESA  
NATALIZIA.



**IN CONCLUSIONE**



TESTO: GABRIEL FISCHER, RESPONSABILE POLITICA ECONOMICA DI TRAVAIL.SUISSE

## IL TELELAVORO, UNA LAMA A DOPPIO TAGLIO

Il telelavoro è una raccomandazione, un obbligo o un diritto? Se sono poco chiare le disposizioni del Consiglio federale in questa seconda ondata, altrettanto lo è la valutazione dell'attività lavorativa svolta da casa dal punto di vista del personale. Prima di tutto, c'è da premettere che nella metà dei casi il telelavoro non è un'opzione – si pensi al personale dei trasporti pubblici, ai fattorini o alle guardie di confine.

Nei casi in cui il telelavoro è fattibile, le conseguenze sui lavoratori sono in effetti solo difficilmente generalizzabili e dipendono in larga misura dalle condizioni quadro e dalla situazione personale. Com'è la situazione familiare? In che contesto si abita? Di quale dotazione tecnica si dispone?

Il fatto che nei sondaggi l'eliminazione del tragitto casa-ufficio venga indicato come maggior vantaggio del telelavoro è comprensibile. Più complicata si fa la situazione, invece, quando si desidera più tranquillità e concentrazione. Non spetta forse al datore di mettere a disposizione un posto di lavoro che risponda a queste esigenze? Tra gli aspetti negativi figurano invece la mancanza di contatti sociali, la scarsa ergonomia della postazione di lavoro nella propria casa e la continua reperibilità. In altre parole, va attribuita particolare attenzione alla salute fisica e psichica delle persone attive da casa. L'obbligo di assistenza del datore e le regolamentazioni relative al diritto del lavoro rimangono purtroppo spesso e volentieri in secondo piano.

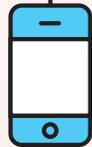
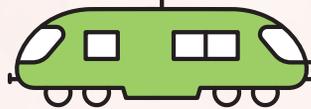
Per poter lavorare con successo da casa, sono imprescindibili le seguenti condizioni: volontarietà, chiara definizione dei limiti ed equo indennizzo. Il telelavoro non è un programma di risparmio. Travail.Suisse si batte per questo obiettivo sia a livello politico che sul piano del partenariato sociale.

# transfair

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.

