transfair

N° 1 marzo 2024

magazine

La rivista per gli associati transfair.ch

Il valore del partenariato sociale

L'unione fa la forza – il partenariato sociale, fattore di successo della Svizzera

Indice

transfair

Notizie interessanti 04
Il valore del partenariato sociale 05
Agenda 22
In conclusione 23

Posta/Logistica

DMC: transfair negozia il piano sociale 08
Planzer rileva Quickmail e Quickpac 09
Informazioni utili per chi lavora alla Posta 10

Trasporti pubblici

Traffico internazionale viaggiatori: la posizione di transfair 12
transfair presenta i risultati del sondaggio CCL 14
Carenza di manodopera specializzata nel traffico regionale viaggiatori 15

Amministrazione pubblica

Sfide 2024 della categoria 16
Bilancio dopo la prima tornata di negoziazioni salariali 18

ICT

Prepensionamento? Consulenza gratuita di transfair 19
I risultati salariali della categoria per il 2024 20

Immagine di copertina: dusanpetkovic1/AdobeStock

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

qual è il valore del partenariato sociale? In questo numero, transfair cercherà di dare una risposta a questa domanda. Nell'articolo di fondo alla pagina 5 e seguenti si legge ad esempio che un partenariato sociale stabile è importante per tutti noi ed è uno dei fattori di successo della Svizzera.

transfair intrattiene partenariati sociali caratterizzati dal reciproco rispetto, in cui tutte le parti coinvolte si confrontano alla pari per trovare soluzioni comuni. Durante le negoziazioni salariali con Swisscom e cablex della categoria ICT, transfair è riuscito a ottenere risultati generalmente soddisfacenti. Per saperne di più, leggi alla pagina 20 e seguenti.

Alla pagina 8, invece, sono riportati altri esempi di un partenariato sociale stabile. Anche se l'occasione non è delle più felici: le negoziazioni sul piano sociale per i dipendenti della DMC interessati dai tagli di impieghi rappresentano uno dei compiti cardine di transfair. Altrettanto importante per il sindacato è scoprire quali sono i problemi che preoccupano maggiormente i suoi membri, tra l'altro per poter farvi leva in occasione delle prossime trattative sul contratto collettivo di lavoro. Per scoprire le attese dei membri nei confronti delle FFS, ti rimandiamo all'articolo a pagina 14.

L'obiettivo principale di un buon partenariato sociale è trovare un comune denominatore. Nel 2023, però, non sempre è stato possibile trovarlo nella categoria Amministrazione pubblica. Come sicuramente ricorderai, le negoziazioni salariali sono fallite. Quest'anno la situazione deve cambiare. In che modo? Scoprilo alla pagina 18.

La maniera in cui transfair vive il suo partenariato sociale è fondamentale per il successo del sindacato: cercare il dialogo, puntare su soluzioni più vantaggiose a lungo termine, sia per i dipendenti che per le aziende, e il tutto in maniera costruttiva e critica, ma allo stesso tempo aperta e affidabile. Sono questi i valori che transfair rappresenta e con cui intende ottenere significativi cambiamenti a tuo favore.

Cara lettrice, caro lettore, servendosi degli strumenti di comunicazione di transfair, per più di otto anni anche la sottoscritta ha contribuito a rendere note le tue richieste a un vasto pubblico. Per me ora è giunto il momento di voltare pagina. Alla fine d'aprile 2024, sarà qualcun altro a dar voce al reparto COM di transfair.

Ora non mi resta che salutarti con un cordiale «Adia e sin sever!»

Aline Leitner
responsabile Comunicazione

Notizie interessanti

Brevi informazioni sulle principali attività delle categorie che ti spiegano tutto ciò che transfair fa e ottiene per i propri associati.

transfair

In dirittura d'arrivo: congedo di paternità anche in caso di decesso del bambino

Con una mozione, la Consigliera nazionale e presidente di transfair Greta Gysin chiede che i padri possano fruire del congedo di paternità anche nel caso in cui il bambino nasca morto o muoia alla nascita. Nel giugno 2023, il Consiglio nazionale ha approvato la mozione. Ora anche la commissione competente del Consiglio degli Stati raccomanda di accettarla. Un successo per transfair: la commissione riconosce l'afflizione dei padri e l'importanza della loro presenza dopo un evento così traumatizzante. In base alle leggi vigenti, i padri che vivono questi drammi dovrebbero tornare immediatamente a lavorare. transfair si impegna in seno al Consiglio degli Stati per l'approvazione della mozione.

ICT

Interpellanza sulle esternalizzazioni presso Swisscom

Insieme alla sua presidente, la Consigliera nazionale Greta Gysin, transfair ha presentato l'interpellanza «Delocalizzazione. Quanto è ancora considerata svizzera Swisscom?». L'interpellanza chiede alla Confederazione, in qualità di azionista di maggioranza di Swisscom, di prendere posizione sul fatto se Swisscom stia ancora svolgendo il suo ruolo di datore di lavoro responsabile in Svizzera e se l'orientamento dell'impresa sia ancora osservato. La risposta del Consiglio federale è stata deludente: l'aumento dell'effettivo all'estero sarebbe compatibile con gli obiettivi di Swisscom e gli accordi con i partner di outsourcing sarebbero una questione operativa. Nel quadro della partecipazione, transfair non molla sull'argomento e, se necessario, eserciterà nuovamente pressione a livello politico.

Trasporti pubblici

Cultura della sicurezza

Dopo ulteriori gravi infortuni sul lavoro, e purtroppo uno mortale alla fine dell'anno scorso, è necessario rendere tutti ancora più consapevoli della sicurezza nel settore dei trasporti pubblici. I principi guida più importanti dal punto di vista di transfair sono riassunti nella Charta della cultura della sicurezza. Scansiona il codice QR per visualizzarla.

Scansiona il codice QR per visualizzarla.

Ulteriore sviluppo del trasporto merci

Il Consiglio federale ha emanato un messaggio sul trasporto merci che ha come oggetto le risorse finanziarie per una lunga fase di trasformazione del trasporto merci su rotaia in Svizzera. Ora il messaggio sarà sottoposto al Parlamento. Inoltre, le FFS hanno lanciato un ampio programma intitolato «G-enesis». transfair interverrà regolarmente sulla questione.

Posta/Logistica

Il nuovo CEO presso PostFinance promette continuità nella direzione

Già a marzo 2023, dopo 21 anni al servizio di PostFinance, Hansruedi Köng aveva annunciato di voler lasciare l'incarico di Chief Executive Officer (CEO) alla fine di febbraio 2024. Il 1° luglio 2024, Beat Röthlisberger assumerà la carica di nuovo CEO di PostFinance. Il 52enne cittadino elvetico è attualmente CEO supplente della Banca cantonale di Basilea Campagna (BLKB, Basellandschaftliche Kantonalbank) e dirige la divisione Consulenza di clienti aziendali. L'economista aziendale vanta una lunga esperienza dirigenziale. transfair accoglie con favore questa soluzione con Beat Röthlisberger e per le future sfide è fiducioso di negoziare a nome delle collaboratrici e dei collaboratori.

Amministrazione pubblica

Consultazione sul piano strategico e di sviluppo 2025-2028 del PF di Losanna

Nel quadro della procedura di consultazione, transfair prende posizione sul piano strategico e di sviluppo 2025-2028 del PF di Losanna (EPFL). Il sindacato sottolinea soprattutto il ruolo del personale per raggiungere gli obiettivi previsti. Una cultura del lavoro sana e caratterizzata dalla stima, investimenti nella formazione continua, buone condizioni d'impiego nonché salari e orari di lavoro equi sono fondamentali a questo proposito. transfair ritiene particolarmente positivo l'obiettivo dell'EPFL di aumentare la sua diversità e di migliorare la rappresentanza delle donne nelle funzioni di gestione e direzione nel corpo docente, nella comunità di ricerca e nel personale amministrativo e tecnico.

Più informazioni su
transfair.ch

Impressum
Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; **redazione:** Aline Leitner & Lea Lüthy; **annunci:** transfair, Mercedes; **prezzo:** incluso nelle quote sindacali; **pubblicazione:** 4 volte all'anno; **traduzioni:** Ivano Zannol, www.transterm.ch. **stampa:** Prolith SA, Ittigen; **tipografia:** Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen. **immagini:** Direct Mail Company, M Einero/peopleimages.com, Ank Kumar, getti/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Planzer, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **tiratura certificata WEMF/REMP 2023:** 1088 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

Focus sul partenariato sociale

Il valore del partenariato sociale e le sue sfide.

L'unione fa la forza: questo è il partenariato sociale. I rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, da una parte, e quelli dei datori di lavoro, dall'altra, si impegnano congiuntamente per il bene del personale, al fine di risolvere di comune accordo malintesi ed evitare conflitti. Questo è uno dei grandi punti di forza della Svizzera, il quale presenta però anche diverse sfide. transfair desidera approfondire insieme a te il tema del partenariato sociale.

Come tutto ebbe inizio

Zurigo, 1937. L'Unione svizzera degli imprenditori e i sindacati siglarono un accordo di cinque pagine nel settore dell'industria orologiera e metallurgica. In questo contratto collettivo, il primo del suo genere in Svizzera, fu concordato un obbligo di mantenere la pace e una procedura di arbitrato in più fasi che comprendeva una rinuncia consapevole ad azioni sindacali, quali scioperi o appelli al boicottaggio, a favore di una risoluzione congiunta dei conflitti al tavolo delle trattative. Nel 1974, infine, nacque il primo contratto collettivo di lavoro (CCL) completo della Svizzera e con esso la pace sociale e del lavoro nonché la storia di successo del partenariato sociale del nostro Paese.

Uno dei punti di forza della Svizzera

Da allora, nel nostro Paese il partenariato sociale è considerato un importante fattore di equilibrio tra gli interessi dei datori di lavoro e del personale. Inoltre, ha contribuito in modo decisivo alle caratteristiche fondamentali della Svizzera, quali la stabilità politica ed economica nonché la prosperità materiale. Oltre alla pace del lavoro, è anche sinonimo di decentralizzazione. Con questo si intendono soluzioni su misura per i singoli settori e le singole aziende. La scienza dimostra che i partenariati sociali decentralizzati hanno un effetto positivo sulla disoccupazione e sulla disparità di reddito. Ad oggi, il partenariato sociale svizzero è riconosciuto a livello internazionale come uno dei punti di forza della Svizzera.

Il CCL: il cavallo di battaglia dei sindacati

Le parti contraenti fissano i punti raggiunti alle negoziazioni in un CCL, da cui nasce un impegno per entrambe le parti. Un CCL può essere stipulato da uno o più datori di lavoro con una o più associazioni di lavoratori o sindacati. Il contenuto di un CCL è suddiviso in più parti:

1. disposizioni normative, come la stipula, il contenuto o la risoluzione del contratto, tra cui le vacanze, il tempo di lavoro o il salario;
2. disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni con i diritti e gli obblighi delle parti contraenti;
3. disposizioni sul controllo e sull'applicazione del CCL.

I contenuti del CCL possono essere modificati solo nel caso in cui entrambe le parti si dichiarino d'accordo. In caso contrario, su determinate questioni ciascuna delle parti può appellarsi a un tribunale arbitrale che prenderà una decisione definitiva, la quale potrà essere impugnata solo davanti al Tribunale federale.

Di conseguenza, i CCL rappresentano spesso lo strumento di lavoro cardine nel partenariato sociale.

Concorso

Partecipa e vinci!

Scansiona il codice QR
o partecipa su
www.transfair.ch/vincere

Il partenariato sociale nel servizio pubblico

Come sindacato del servizio pubblico, nei suoi partenariati sociali transfair si vede confrontato con diverse realtà, come ad esempio le varie categorie, tra cui Posta/Logistica, ICT o trasporti pubblici, con i loro diversi CCL. Con la maggior parte dei partner sociali di una categoria, come i maggiori datori di lavoro della Svizzera, quali le FFS, la Posta e Swisscom, transfair intrattiene un partenariato sociale che prevede negoziazioni sui CCL e sugli stipendi. La categoria Posta/Logistica in particolare sta però stipulando sempre più spesso CCL anche nel settore privato.

transfair intrattiene con tutti i partner sociali relazioni stabili e alla pari. Le discussioni e le negoziazioni sono una parte integrante, come anche la correttezza, la fiducia e la consapevolezza che il partenariato funzioni e porti un valore aggiunto per tutti.

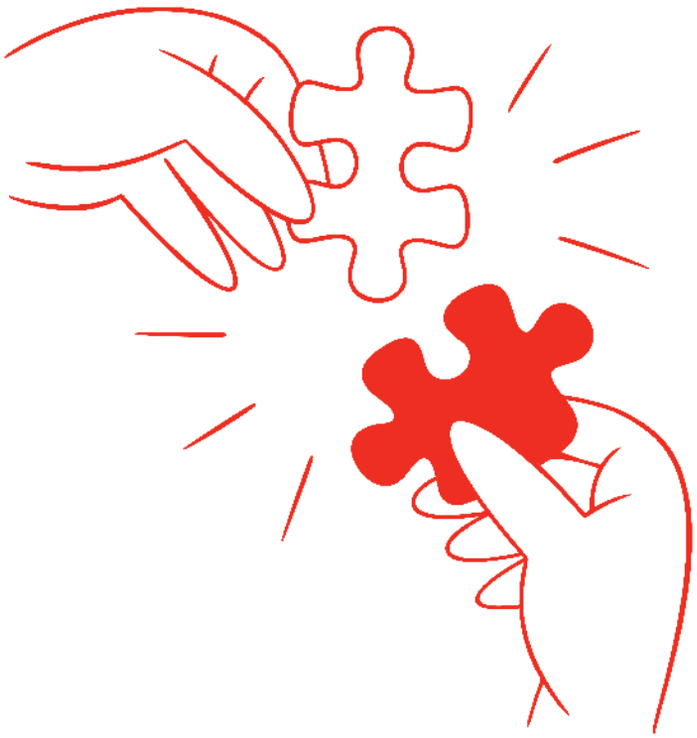
Caso speciale Amministrazione pubblica

Nel servizio pubblico esiste tuttavia un'eccezione: l'Amministrazione pubblica, che con le sue condizioni d'impiego (legge sul personale federale LPers) non prevede alcun CCL, bensì una base giuridica propria e indipendente dal Codice delle obbligazioni svizzero. Ciononostante, anche in questa categoria si svolgono negoziazioni salariali, durante le quali vengono discussi temi relativi al personale con le associazioni e i sindacati della Confederazione, il che viene definito nella LPers nonché in una dichiarazione d'intenti. Tuttavia, la LPers ha un carattere meno vincolante rispetto ai CCL.

Per questo motivo, le negoziazioni nell'Amministrazione pubblica risultano più difficili. A differenza dei partenariati sociali con i CCL, in questa categoria il datore di lavoro non è obbligato a raggiungere un accordo con i sindacati. Nel caso più estremo, ciò può significare il fallimento delle trattative, come avvenuto l'anno scorso in occasione delle negoziazioni salariali con la Confederazione e con il settore dei PF. Grazie a dichiarazioni d'intenti comuni di entrambe le parti, questo impegno può però essere aumentato. Il 13 febbraio, i partner sociali hanno sottoscritto la nuova dichiarazione d'intenti. Il tema sarà ora oggetto di discussione nel settore dei PF.

Sfide del partenariato sociale

Anche laddove sono in vigore CCL, ci sono numerose sfide da affrontare. Una prima difficoltà consiste nel coordinamento delle associazioni del personale e dei sindacati tra loro. Nonostante al centro dell'attenzione di tutti i sindacati vi sia sempre il personale, a volte le priorità sono diverse. Queste devono essere esaminate nel quadro di discussioni e intese comuni, affinché, nella migliore delle ipotesi, sia possibile una posizione congiunta. Spesso funziona, a volte no. Per giungere a una soluzione congiunta, in questi casi servono disponibilità alla discussione e molta pazienza.



Ciò che rappresenta già una sfida tra le associazioni, tra le parti sociali lo è ancora di più. All'inizio le posizioni dei rappresentanti dei datori di lavoro, da una parte, e quelle delle lavoratrici e dei lavoratori, dall'altra, sono molto distanti. Per farle convergere nel corso delle diverse tornate negoziali, sono necessarie spiccate capacità negoziali e spesso anche idee creative.

Come in ogni partenariato ben funzionante, anche in quello sociale la caratteristica più importante è la fiducia. Le parti devono potersi fidare l'una dell'altra. Se c'è troppa diffidenza, è impossibile giungere a un compromesso. Per poter trovare anche in futuro le migliori soluzioni possibili nell'interesse del personale e all'insegna della fiducia, il partenariato sociale deve essere continuamente coltivato.

Il futuro del partenariato sociale

Con gli imminenti grandi cambiamenti nel mondo del lavoro, determinati dall'intelligenza artificiale e dalla crescente automazione, cambierà anche il partenariato sociale. Come si presenterà il lavoro in futuro e quali diritti e doveri avranno le lavoratrici e i lavoratori in relazione alle nuove tecnologie?

Alle domande cardine ad oggi non vi è ancora nessuna risposta. Una cosa però è certa: nel prossimo futuro verranno prese decisioni fondamentali sul mondo del lavoro. A maggior ragione è importante che gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori siano fortemente rappresentati in queste discussioni. Il partenariato sociale ricopre un ruolo decisivo in questo ambito. Grazie a partenariati sociali costruttivi e ben curati, nelle sue categorie transfair potrà dire la sua e apportare il proprio contributo al futuro mondo del lavoro nel pieno interesse dei suoi membri nonché di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica

transfair migliora il mondo del lavoro di

+250 000
lavoratrici e lavoratori del servizio pubblico

+10 000
membri

+41
datori di lavoro

DMC: un piano sociale dignitoso

Sono iniziate le trattative per il piano sociale della DMC, che interessa fino a 4’000 persone.

Con la conferma che tutto il personale di recapito avrebbe perso il proprio posto di lavoro, la procedura di consultazione è fallita senza trovare una soluzione. Ora transfair ha avviato le negoziazioni per un piano sociale degno del proprio nome per le quasi 4’000 persone interessate.

Una situazione insolita

Per transfair è chiaro che in questo caso non si tratta di un piano sociale «come tutti gli altri». A causa degli sviluppi del mercato e delle decisioni prese da importanti clienti di DMC, negli anni passati il sindacato è stato costretto ad accordarsi con la Posta e DMC su piani sociali regionali con indennità di buonuscita relativamente modeste. Allora erano in gioco decine di posti di lavoro e soprattutto persone a rischio licenziamento. Oggi invece stiamo parlando dell’abbandono da parte di DMC dell’attività principale e del taglio di oltre il 90 per cento dell’effettivo! transfair sa che circa 150 persone potranno fortunatamente mantenere il posto di lavoro, soprattutto alla sede di Niederbipp BE, e che la ditta DMC dovrà trovare una soluzione più sostenibile a livello economico. Per le circa 4’000 persone, che nell’arco di pochi mesi perderanno il proprio impiego, il lavoro è di fondamentale importanza, nonostante il basso tasso d’occupazione. Per loro la situazione è drammatica, sia a livello collettivo che individuale. Devono essere sostenuti finanziariamente e promossi in altro modo, come ad esempio tramite un coaching, affinché possano trovare un nuovo posto di lavoro che corrisponda alle loro esigenze.

La Posta deve assumersi la propria responsabilità

Fortunatamente, DMC è un’impresa del gruppo Posta. Il gigante giallo è una delle maggiori aziende del settore pubblico del Paese e soprattutto un datore di lavoro che vuole e deve essere esemplare. Per questo motivo, transfair si aspetta che la Posta, come proprietaria di DMC, negozi in modo equo e si impegni con tutti i mezzi a sua disposizione per accordare un piano sociale appropriato. La Posta ha già lavorato in questo senso e ha creato una piattaforma con posti di lavoro specificatamente adeguati ai profili delle collaboratrici e dei collaboratori di DMC. transfair ti consiglia di visitare regolarmente la piattaforma e si rallegra del fatto che il personale licenziato abbia così la possibilità di trovare un posto di lavoro. Dato che non tutti ci riusciranno, si rende necessaria un’indennità di buonuscita adeguata. Considerando gli importi relativamente esigui dei salari mensili, il numero deve essere molto più alto rispetto a quanto previsto nei piani sociali precedenti. Inoltre, i premi di fedeltà devono essere garantiti fino alla fine dell’anno in corso.

Testo: Diego Frieden,
responsabile supplente della categoria Posta/Logistica

Scansiona il QR Code e visita il portale «DMC Job Support»

Una svolta inaspettata

Planzer rileva Quickmail e Quickpac.

L'azienda svizzera a conduzione familiare Planzer rileva la società privata postale Quickmail/Quickpac che si trova in difficoltà finanziarie. Dall'accorpamento nasce una nuova dinamica nel mercato svizzero dei pacchi e nel mercato parzialmente liberalizzato delle lettere. Gli impiegati di Quickmail/Quickpac potranno mantenere i loro posti di lavoro. transfair accoglie con favore il rilevamento da parte dell'impresa svizzera.

Decisione inattesa della Commissione per la concorrenza

Sembra insolito per gli schemi svizzeri: il rilevamento da parte del gigante giallo di Quickmail/Quickpac, società postale che versa in difficoltà finanziarie, sembrava essere soltanto una questione puramente formale. In linea di principio, si prevedeva che la Commissione della concorrenza (COMCO) esaminasse il rilevamento e lo autorizzasse. Poi le cose hanno preso di colpo una piega completamente diversa: nel gennaio 2024, la COMCO vietò alla Posta di rilevare l'azienda, motivando la sua scelta con la limitazione della concorrenza sul mercato postale svizzero. Dopodiché si rincorsero varie voci fino a quando, il 1° febbraio 2024, si seppe che l'azienda svizzera a conduzione familiare Planzer avrebbe rilevato la ditta Quickmail/Quickpac.

Secondo quanto riportato, Planzer intende continuare a gestire Quickmail come marchio e organizzazione indipendenti e mantenere la gamma di servizi con un'offerta di invii indirizzati e non indirizzati nel mercato parzialmente liberalizzato delle lettere. Quickpack, invece, a medio termine sarà accorpata a Planzer sotto il marchio «Planzer Pacchi».

Il personale al centro dell'attenzione

Cruciale per il sindacato transfair è ovviamente ciò che succederà alle collaboratrici e ai collaboratori di Quickmail e Quickpac. Ma come si è visto, c'è una luce alla fine del tunnel. Il sindacato accoglie con favore il rilevamento da parte dell'impresa svizzera Planzer, con cui intrattiene tra l'altro un partenariato sociale e da ottobre 2023 ha fatto anche entrare in vigore un contratto collettivo di lavoro. Da molti anni transfair è coinvolto anche in un partenariato sociale con Quickmail e Quickpac, con esperienze anche a livello di CCL, e si dice fiducioso che in futuro tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori rilevati saranno sottoposti a un CCL aziendale.

transfair è soddisfatto

transfair è soddisfatto del risultato, ma osserva anche con attenzione le modalità di transizione dei rapporti di lavoro. Visto che dispone anche presso Quickmail e Quickpac di una buona base di membri nonché di un partenariato sociale di lunga data, transfair si dice ottimista.

Testo: Kerstin Büchel,
responsabile categoria Posta/Logistica

Posta: bene a sapersi!

Tre temi ricorrenti sui quali i membri occupati alla Posta chiedono sempre più spesso delucidazioni a transfair.

Che cosa sono i momenti di chiusura del saldo alla Posta e a cosa servono? Entro quando devo presentare la domanda per la custodia di bambini complementare alla famiglia? Come viene applicata la disposizione sulla riduzione delle vacanze? Tutte domande che i membri si pongono quotidianamente e per le quali si rivolgono a transfair. Il tuo sindacato risponde.

I momenti di chiusura del saldo presso Servizi logistici e RetePostale

Il personale sottoposto al contratto collettivo di lavoro (CCL) Posta CH SA che lavora in base al modello di tempo di lavoro Piano d'impiego è soggetto a due momenti di chiusura del saldo all'anno. Ma cosa succede in quei momenti e tu cosa devi sapere? In quei momenti il tuo saldo di tempo non dovrebbe superare i limiti di 50 ore negative e 100 ore positive. Nel caso in cui presenti più di 100 ore in eccesso, puoi scegliere se farti pagare le ore in esubero o se fartele trasferire su un conto del tempo. Di comune accordo con il team, hai il diritto di fruire della metà delle tue ore in eccesso su base giornaliera. transfair desidera richiamare la tua attenzione sui seguenti punti.

- Generalmente non avviene alcun pagamento delle ore senza il tuo consenso. Il versamento può avvenire solo ed esclusivamente previa tua consultazione.
- La possibilità di compensare il tempo in eccesso avviene di comune accordo con il team.
- Parla con la tua o il tuo superiore, soprattutto quando ti ritrovi regolarmente con oltre 15 ore negative, i tuoi impieghi vengono pianificati senza consultarti oppure non raggiungi le ore previste nel tuo contratto perché non sei stato inserito nel piano di lavoro con sufficiente frequenza.
- In questi casi è fondamentale essere proattivi, elaborare un piano per ridurre le ore di lavoro in difetto e avanzare proposte adeguate.

transfair raccomanda di controllare regolarmente i cartellini del tempo di lavoro per verificare la correttezza delle registrazioni. Eventuali errori potrebbero infatti portare a ore in difetto non imputabili.

L'importante è conoscere i momenti di chiusura del saldo.
Servizi logistici: fine aprile e fine ottobre
RetePostale: fine maggio e fine ottobre
AutoPostale: fine dicembre.
Osserva in ogni caso le disposizioni di deroga nel tuo CCL AutoPostale.

Riduzione delle vacanze per assenze
In caso di incapacità al lavoro prolungata dovuta a malattia, infortunio o gravidanza, il diritto alle ferie può essere decurtato. Per le riduzioni si tiene conto dell'anno civile. Dopo un periodo di tolleranza di 30 giorni o dopo 60 giorni a causa di gravidanza, sono previste decurtazioni solo per ogni tranche da 30 giorni completi. Ogni ulteriore periodo di 30 giorni può determinare altre riduzioni. Per esse si tiene conto anche delle incapacità lavorative parziali, con un'unica rara eccezione. Se lavori a un tasso d'occupazione normale del 100 per cento, ma nel periodo di presenza puoi svolgere solo il 50 per cento del lavoro, questo non può essere preso in considerazione per la riduzione delle ferie.

transfair ha constatato con sempre più frequenza che in questo ambito sorgono domande e che a volte vengono effettuate riduzioni non corrette. Ti raccomandiamo pertanto di controllarle con molta attenzione e, in caso di dubbi, di rivolgerti a transfair.

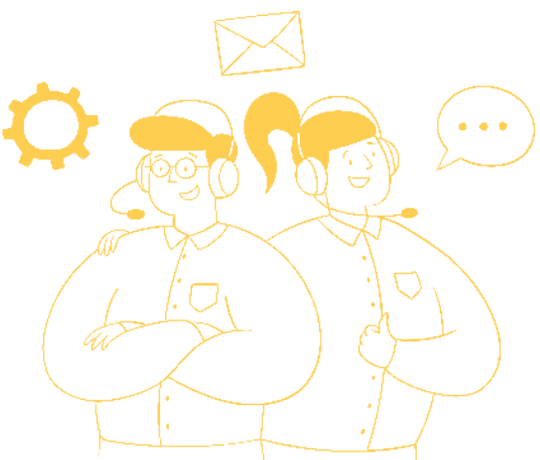
A proposito: presso AutoPostale si applica la regola della riduzione delle vacanze in base alla legge sulla durata del lavoro.

Custodia di bambini complementare alla famiglia
Se entrambe le persone a cui è affidata l'educazione sono occupate per almeno il 20 per cento, i dipendenti, possono richiedere un sostegno finanziario per la custodia complementare alla famiglia dei loro figli sotto l'egida della Posta. Tuttavia, i figli non devono superare i 14 anni d'età e la domanda di credito retroattivo deve essere presentata entro il 30 giugno 2024. In caso di partenza dall'impresa, è necessario informare immediatamente chi di dovere, mentre in caso di domande, ti consigliamo di rivolgerti alla tua superiore o al tuo superiore oppure di contattare transfair.

Scansiona il codice QR per accedere ai documenti necessari.

Domande o dubbi?
Hai domande su questi o altri argomenti? Non esitare a contattare transfair. Le esperte e gli esperti del tuo sindacato sono a tua completa disposizione.

Testo: Urs Jungen, responsabile regione Est



Save the date: congresso di categoria 2024

Il congresso di categoria di quest'anno avrà luogo a Wettingen. Ti preghiamo pertanto di riservare la data del **13 settembre 2024**. L'invito ufficiale seguirà con il secondo numero del magazine a giugno. Il team di categoria ti aspetta con impazienza.

Il traffico internazionale viaggiatori desta perplessità

La liberalizzazione del traffico internazionale viaggiatori prevista dall'UE preoccupa la categoria Trasporti pubblici.

Le negoziazioni con l'UE per un nuovo accordo non sono ancora iniziate. Tuttavia, i colloqui esplorativi dimostrano che la liberalizzazione del traffico ferroviario viaggiatori internazionale (TVI) continua a persistere ostinatamente nel mandato. transfair è preoccupato e ha preso posizione.

Consultazione dei partner sociali

In occasione di diversi incontri con i rappresentanti del DATEC, della SECO e del DFAE, i partner sociali coinvolti nel settore dei trasporti pubblici sono stati consultati sull'apertura del TVI, l'ultima volta il 18 gennaio 2024 direttamente dal capo del DATEC, il Consigliere federale Albert Rösti. transfair ha accolto con molto favore questo modo di procedere e ha colto l'occasione per presentare la propria posizione. Dato che il mandato di negoziazione definitivo al momento dato non era ancora pronto, transfair si è pronunciato anche per iscritto.

La salvaguardia del modello di cooperazione è prioritaria

Come già sottolineato da transfair nella sua risoluzione approvata al congresso 2023 e spiegato verbalmente in occasione dell'incontro con il Consigliere federale Rösti nel gennaio 2024, transfair chiede che nei prossimi negoziati con l'UE venga mantenuto il comprovato modello di cooperazione con le ferrovie estere. La tutela di questo modello deve avere la priorità sulla liberalizzazione del mercato. L'articolo sullo scopo 1 dell'attuale accordo sui trasporti terrestri descrive come obiettivo il reciproco accesso al mercato nel traffico ferroviario viaggiatori. Tuttavia,

Elezioni suppletive CoPe FFS e FFS Cargo

Anche nel 2024, a partire dal 1° luglio 2024 devono essere occupati i seggi vacanti nelle commissioni del personale (CoPe) delle divisioni e delle superfici. Il processo elettorale è già iniziato con l'appello ai possibili candidati. transfair cerca associati interessati che desiderano candidarsi per i seggi vacanti. Il termine ultimo di iscrizione per i membri del sindacato è il 15 marzo 2024. Per candidarsi inviare una mail a: werner.Rueegg@transfair.ch.

Per saperne di più, scansiona il codice QR.

dal punto di vista del sindacato, ciò non significa che la Svizzera si sia già impegnata a favore di un'apertura del mercato. Per tutelare il sistema di trasporti pubblici ammirato in tutto il mondo, unico nel suo genere e soprattutto perfettamente funzionante, transfair si oppone a una sostanziale liberalizzazione del TVI.

La Svizzera deve poter continuare a provvedere al TVI in modo autonomo anche in futuro, con cooperazioni che allineano due traffici nazionali a lunga distanza. Le FFS organizzano la collaborazione con i fornitori TVI esteri, il che ha dato buoni risultati. Grazie al modello di cooperazione, il TVI è facile da svolgere anche senza apertura del mercato. Inoltre, non è influenzato da un recepimento continuo e dinamico del diritto.

Tutela dei diritti svizzeri acquisiti

transfair è convinto che anche gli altri diritti elvetici acquisiti debbano essere salvaguardati e che la legislazione svizzera debba rimanere applicabile al TVI. Le limitazioni prospettate e garantite alla Svizzera durante gli incontri esplorativi con l'UE per eventuali offerte TVI sono sancite dal cosiddetto «Common Understanding». Tuttavia, secondo transfair sono insufficienti e dovrebbero essere notevolmente rafforzate.

1. Le tracce per il traffico ferroviario nazionale (traffico a lunga distanza, regionale e locale) nonché quelle per il traffico merci devono avere la priorità sul TVI estero. Le tracce del traffico cadenzato esistente e dell'ampliamento della frequenza devono essere riservate al trasporto nazionale. I fornitori TVI stranieri non devono avere alcun diritto a una determinata traccia.
2. Per evitare prezzi dumping e l'esclusione del trasporto su rotaia interno, si rendono necessari un'integrazione tariffaria e un divieto di cabotaggio per le offerte TVI proposte dalle ferrovie estere in Svizzera.
3. Inoltre, al fine di ottenere l'autorizzazione per l'accesso alla rete e il certificato di sicurezza per possibili servizi di trasporto indipendenti verso la Svizzera, i fornitori stranieri TVI dovrebbero in ogni caso soddisfare le disposizioni della legge sulle ferrovie (Lferr) e della legge sul trasporto di viaggiatori (LTV). Tra queste figurano i seguenti punti.
   - L'autorizzazione come impresa di trasporto ferroviario.
   - L'obbligo di residenza della sede societaria in Svizzera nonché una struttura organizzativa che garantisca un funzionamento sicuro e affidabile. Più precisamente, centro di contatto e informazione in una lingua nazionale con conoscenza delle norme tariffarie, processi per la gestione dei guasti operativi e gestione della manutenzione del materiale rotabile.
   - Il personale di locomotiva e di treno deve disporre di tutte le conoscenze necessarie del percorso e padroneggiare le rispettive lingue nazionali.
   - Le condizioni di lavoro in uso nel settore. Tra queste figurano la legge sulla durata del lavoro e la rispettiva ordinanza, nonché, dal punto di vista di transfair, l'obbligo di aderire a un contratto collettivo di lavoro (CCL) TVI da negoziare e da dichiarare di obbligatorietà generale. Solo una direttiva dell'UFT è considerata insufficiente da transfair. Come partner sociali del CCL sono da considerare per lo meno l'Unione dei trasporti pubblici e le associazioni del personale dei trasporti pubblici. Come minimo, devono essere integrate le condizioni di lavoro materiali CCL per il trasporto nazionale a lunga distanza in Svizzera.
4. Le controversie con un fornitore TVI straniero devono essere risolte dai tribunali svizzeri. Non si deve ricorrere a organi misti, né applicare giurisdizioni dell'UE. Il recepimento dinamico del diritto in materia di TVI deve essere escluso.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Scansiona il codice QR per leggere la risoluzione approvata al congresso di categoria 2023.

Bruno Zeller
responsabile categoria Trasporti pubblici

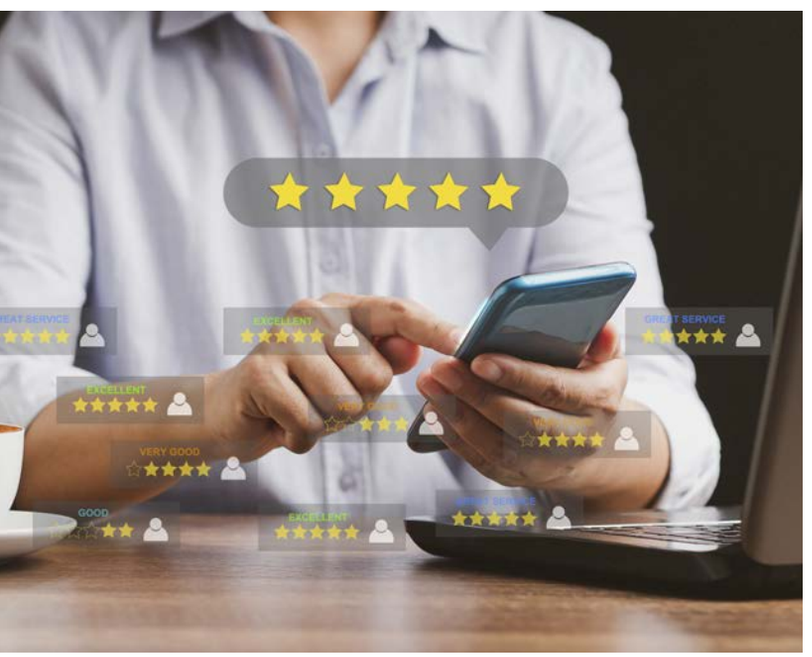
Commento

Salvaguardare il modello di cooperazione comprovato

Purtroppo, le possibili concessioni alla Svizzera esaminate in precedenza puntano comunque a un'apertura. La preoccupazione è grande che i trasporti pubblici svizzeri si vedranno confrontati con un peggioramento della qualità, della sicurezza e delle condizioni di lavoro. transfair è convinto che qualsiasi abbandono del modello di cooperazione e l'apertura del TVI indebolirebbero a medio termine in maniera duratura i trasporti pubblici in Svizzera. A farne le spese sarebbe soprattutto il trasporto ferroviario nazionale, ma anche il personale dei trasporti pubblici.

Chiari segnali dal sondaggio sul CCL FFS

Lo scorso autunno, i membri di transfair si sono pronunciati su alcuni argomenti delle prossime negoziazioni CCL.



I numerosi feedback dei membri occupati presso le FFS e FFS Cargo mostrano con tutta chiarezza dove si celano i problemi: c'è un forte desiderio di ridurre il tempo di lavoro, di adeguare i modelli occupazionali e di aumentare gli stipendi e i supplementi.

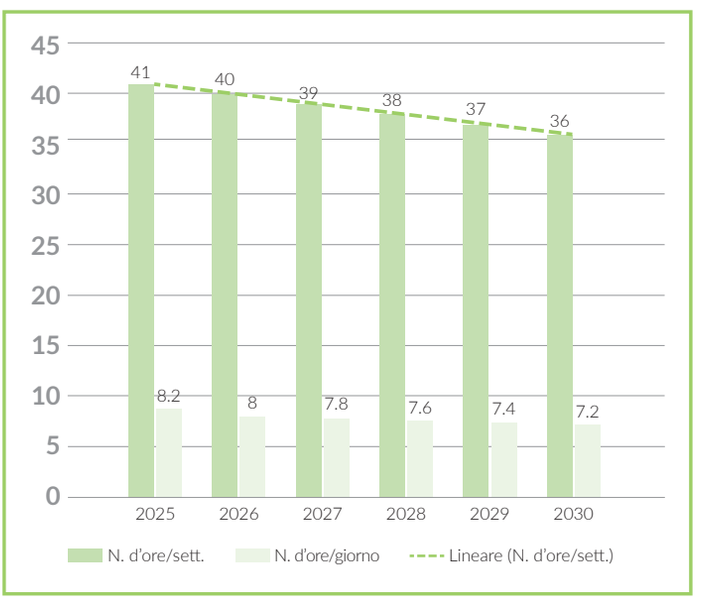
Riduzione dell'orario di lavoro al centro dell'attenzione

transfair ha chiesto ai suoi associati se sarebbero favorevoli a una riduzione del tempo di lavoro per un determinato periodo. Tale approccio è stato valutato positivamente dall'80 per cento degli intervistati. Tenendo in considerazione il periodo della strategia delle FFS fino al 2030, il sindacato vede un percorso di riduzione realistico delle ore di lavoro (vedi la grafica). Con l'introduzione di nuovi progetti di digitalizzazione efficienti e produttivi, nei prossimi anni le FFS saranno in grado di raggiungere un notevole risparmio di tempo. Per permettere al personale di partecipare a questi continui aumenti di produttività, la graduale riduzione del tempo di lavoro può rappresentare una possibile misura. La diminuzione apre ulteriori interessanti potenzialità nell'ambito dei modelli di lavoro per il personale operativo e amministrativo. Inoltre, migliora il recupero e di conseguenza la sicurezza e la salute delle collaboratrici e dei collaboratori e ottimizza la conciliabilità tra lavoro e famiglia. transfair vede buone prospettive per le FFS per aumentare ulteriormente la loro attrattiva come datore di lavoro.

Altri risultati del sondaggio

Chi è soddisfatto del proprio salario? Per molte categorie professionali, i bassi stipendi iniziali e il lungo periodo per l'innalzamento della retribuzione nella fascia salariale non sono una novità. I supplementi del personale operativo necessitano in parte di un adeguamento. Nel caso dei modelli a turni, la partecipazione è ritenuta sempre più importante. transfair ringrazia i suoi membri per i preziosi feedback.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici



Carenza di personale

Si intensificano le segnalazioni sull'adeguamento della produzione e di riduzioni dell'offerta nel traffico viaggiatori.

Oltre alla Ferrovia retica, anche diverse imprese di trasporto urbane, come la VBZ di Zurigo non sono più in grado di gestire tutti i servizi e sono pertanto costrette a ridurre le loro prestazioni. transfair ritiene questa misura importante per tutelare il personale.

Secondo transfair, l'effettivo non è sufficiente ovunque nemmeno presso le FFS. L'aumento di queste segnalazioni è preoccupante e solleva interrogativi. Le ragioni di questo squilibrio sono da ricercarsi in varie fonti.

Le imprese

- Pianificazione del personale insufficiente.
- Non ci sono (più) riserve di personale.
- Sovraccarico di lavoro e aumento delle assenze.
- Sfruttamento massimo delle disposizioni legali nella pianificazione dei servizi.

La categoria

- Carenza di forza lavoro specializzata.
- Copertura della sottodotazione spesso a breve termine.
- Lavoro a turni poco attraente vs. conciliabilità tra professione e famiglia.
- Prospettive professionali troppo scarse nella categoria.

La politica e l'offerta

- Con ragione, l'ampliamento dell'offerta viene fortemente promosso a livello federale e cantonale per rispondere alle esigenze dei clienti e del clima.
- Lo status quo e l'ampliamento richiedono risorse finanziarie sufficienti nonostante le pressioni al risparmio.

Ecco cosa serve per risolvere il problema

È necessario apportare miglioramenti in diversi ambiti per proteggere il personale. Serve una pianificazione realistica e a lungo termine delle risorse umane e della formazione con sufficienti riserve. transfair punta inoltre a un dialogo sulla salute con le aziende. La categoria ha bisogno di condizioni di lavoro e programmi di formazione interessanti per poter attrarre un nuovo pubblico target. Senza un impegno politico e finanziario, può purtroppo risultare anche una riduzione dei servizi anziché un ampliamento.

Il ruolo di transfair

transfair si impegna a favore dei trasporti pubblici a tutti i livelli: nel quadro del partenariato sociale durante le negoziazioni con le aziende, all'interno della categoria nel dialogo con l'Unione dei trasporti pubblici, nella Commissione federale della legge sulla durata del lavoro e in termini di politica generale per il servizio pubblico, ad esempio a livello federale con la sua presidente, la Consigliera federale Greta Gysin.

Testo: Urs Jungen, responsabile regione Est,
e Bruno Zeller, responsabile categoria Trasporti pubblici

Scansiona il codice QR e leggi la risoluzione.

Save the date: congresso di categoria 2024

Il congresso di categoria di quest'anno avrà luogo a Thun. Ti preghiamo pertanto di riservare la data del **7 novembre 2024.** L'invito ufficiale ai delegati sarà inviato nel mese di settembre. Il comitato di categoria ti aspetta con impazienza.

Sfide 2024

Il 2024 sarà un anno estremamente impegnativo: la categoria sarà chiamata a superare numerose sfide e ostacoli.

La revisione della legge sul personale federale, un nuovo sistema salariale, un rapporto sulla previdenza professionale nell'Amministrazione federale: sono tutti compiti che la categoria Amministrazione pubblica sarà chiamata ad affrontare nel 2024. E tutto questo con un ennesimo spostamento a destra del Parlamento, senza dimenticare le discussioni sul partenariato sociale. C'è dunque molto in ballo quest'anno.

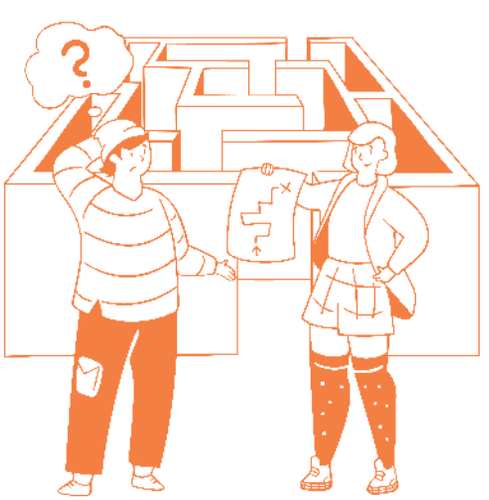
Legge sul personale federale: attenzione ai dibatti nei Consigli

Le ordinanze sul personale vengono sottoposte a regolari modifiche, anche più volte all'anno. Il processo è relativamente semplice e il Consiglio federale ha sempre l'ultima parola. In caso di revisione della stessa legge sul personale federale, le cose si fanno invece più complicate. In questo caso, non è il Consiglio federale ad avere l'ultima parola, bensì il Parlamento. Adeguamenti del genere sono molto meno frequenti.

Attualmente, è per l'appunto in corso una tale revisione della legge. transfair è già intervenuto nelle discussioni preliminari con l'Ufficio federale del personale e nel quadro della consultazione degli uffici. Ora l'affare è nelle mani del Consiglio federale. Dal punto di vista dei contenuti, per il momento il disegno di legge contiene solo pochi punti sensibili. transfair si oppone soprattutto agli adeguamenti che si intendono apportare alla risoluzione dei contratti di lavoro. Tuttavia, la fase delicata, ossia il dibattito parlamentare, deve ancora arrivare. Per poter reagire in caso di bisogno, transfair l'accompagnerà da molto vicino.

Previdenza professionale in pericolo

Dal punto di vista del contenuto, la revisione di legge non preoccupa granché, non da ultimo anche perché è stata esclusa un'intera parte relativa alla previdenza professionale la quale contiene alcuni punti che dovrebbero essere adeguati (e ampliati). Tuttavia, di recente sono state presentate diverse interpellanze da parte dei partiti borghesi che chiedono una riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro. Non da ultimo anche grazie al lavoro di lobby di transfair, è stato possibile respingere questi attacchi.



Se la previdenza professionale e la partecipazione della Confederazione siano o meno paragonabili al settore privato è ora oggetto di uno studio del governo per conto del Parlamento. transfair attende con impazienza questo studio. Dai risultati che ne emergono dipenderà infatti il futuro delle prestazioni previdenziali della Confederazione.

Sistema salariale: quo vadis?

A seguito di una revisione dell'evoluzione salariale avviata dalla Commissione delle finanze, la Confederazione ha inoltre iniziato a lavorare su un nuovo sistema salariale. I primi punti essenziali sono già noti. transfair ha già avuto modo di intervenire. Secondo il sindacato non è necessario introdurre un nuovo sistema. In caso di cambiamento, è però importante che sia trasparente, comprensibile ed equo.

Sulla stessa scia, si intende abolire anche l'indennità di residenza o integrarla direttamente nello stipendio. transfair accoglie con favore questa misura, a condizione che venga attuata correttamente e senza comportare perdite per il personale.

... e qual è il futuro del partenariato sociale?

Non è solo la collaborazione con il Parlamento ad essere impegnativa. Anche le regole del partenariato sociale devono essere ridiscusse e rinegoziate di volta in volta. Recentemente è stato possibile raggiungere alcuni miglioramenti nell'Amministrazione federale, che dovrebbero portare a un coinvolgimento tempestivo di transfair nelle questioni inerenti alla politica del personale. Inoltre, la dichiarazione di intenti negoziata con la Ministra delle finanze Karin Keller-Sutter dovrebbe garantire un maggiore impegno.

La situazione nel settore dei PF

Nel settore dei PF, le discussioni sono ancora in corso. Negli ultimi tempi, la collaborazione con il Consiglio dei PF è stata ripetutamente frustrante per transfair. Il sindacato e le altre associazioni del personale hanno pertanto chiesto colloqui chiarificatori. Anche in questo caso, l'obiettivo deve essere quello di coinvolgere in maniera più efficiente e tempestiva i sindacati e le associazioni del personale e di rendere i colloqui e i negoziati più vincolanti.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Commento

Tagliare i costi del personale federale? transfair non ci sta!

«I costi del personale federale vanno finalmente ridotti!» Sono le parole scandite a una delle conferenze tenutesi all'assemblea dei delegati dell'UDC all'inizio del 2024. Il personale federale – e già qui l'UDC dimostra la sua «competenza in materia» chiamandoli tuttora funzionari – e lo smantellamento dei suoi presunti privilegi d'impiego sono parti integranti del programma di partito.

Nei suoi attacchi populisti e indifferenziati indirizzati al personale federale e alle sue condizioni di lavoro, il partito si basa su alcuni studi dell'Istituto di politica economica IWP (Institut für Wirtschaftspolitik). Stando all'IWP, i salari del personale federale sarebbero del 12 per cento più elevati rispetto a quelli del settore privato. transfair ha avuto modo di dimostrare già in varie occasioni che queste cifre sono sbagliate, in quanto si confrontano mele con pere. L'Istituto, che si dedica molto alla politica e decisamente meno alla scienza, proprio per questo motivo è oggetto di forti critiche.

Per poter controbattere a tali «studi», sarà necessario attendere l'analisi della Confederazione sulle condizioni di impiego del personale federale che provvederà a fornire le basi necessarie. Un confronto basato sui fatti dimostrerà che le condizioni di lavoro federali sono decorose, ma non di certo esagerate in rapporto ad altri datori di lavoro.

Ciononostante, dobbiamo renderci tutti conto che proprio e soprattutto con i partiti borghesi spesso si ottiene ben poco con i fatti. Mettere a punto le condizioni d'impiego del personale federale in questo contesto politico ostile rappresenterà pertanto una delle sfide più complesse nei prossimi anni. transfair è pronto ad affrontarla.

Matthias Humbel
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Fermare le perdite salariali!

L’inflazione è in aumento – ora tocca ai salari.

Si riparte: già a febbraio transfair ha avviato le negoziazioni salariali 2025 con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter. L’obiettivo: evitare ulteriori perdite sui salari reali. Il rincaro deve essere compensato!

Si sono appena concluse le trattative salariali per il 2024 e già si riparte con quelle per il 2025. Il 13 febbraio 2024, transfair ha incontrato la Consigliera federale Karin Keller-Sutter per la prima tornata di trattative salariali. Dopo il fallimento dei negoziati dell’anno scorso a causa della mancata intesa tra i sindacati e la Ministra delle finanze, quest’anno si spera che le cose vadano meglio.

L’obiettivo: compensare il rincaro!

L’obiettivo rimane lo stesso degli anni precedenti: il rincaro deve essere compensato! Per il 2024, le esperte e gli esperti finanziari prevedono un’inflazione dell’1,9 per cento. Qualora il rincaro non possa essere compensato, le lavoratrici e i lavoratori perderanno potere d’acquisto, come già successo l’anno scorso: nonostante l’inflazione nel 2023 fosse del 2,1 per cento, l’Amministrazione federale ha aumentato i salari solo dell’1 per cento. Anche negli anni precedenti, la Confederazione non sempre ha compensato il rincaro per intero.

Gli obiettivi dei partner sociali definiti in una dichiarazione d’intenti

In totale, l’1,5 per cento del rincaro non è stato compensato. Percentuale che tuttavia dovrebbe essere pareggiata nel medio termine. I sindacati e la Ministra delle finanze concordano su questo punto e lo hanno sottoscritto in una dichiarazione d’intenti congiunta, che disciplina gli argomenti sui quali i partner sociali intendono lavorare durante la legislatura. La dichiarazione attuale è stata firmata dai partner sociali e dalla Ministra delle finanze il 13 febbraio 2024.

Creare un margine di manovra per le misure salariali

Per le negoziazioni salariali del 2025, transfair e le altre associazioni del personale federale chiedono un aumento salariale del 4 per cento, nel quale è compreso il rincaro attuale e quello degli anni precedenti non ancora compensato. I rappresentanti del personale dispongono così di un ulteriore margine di negoziazione, in modo da poter reagire qualora l’inflazione aumenti più drasticamente del previsto. Le negoziazioni con la Ministra delle finanze proseguiranno a maggio e dovrebbero concludersi nel novembre del 2024.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Scansiona il codice QR
e leggi la dichiarazione
d’intenti.

Save the date: assemblee di categoria 2024

Anche nel 2024 si terranno due assemblee di categoria. La prima, **virtuale**, si è svolta il **13 marzo 2024** tramite Teams.

La seconda assemblea di categoria si terrà il **17 ottobre 2024** a Mendrisio. L’invito ufficiale seguirà con il terzo numero del magazine a settembre. Il team di categoria ti aspetta con impazienza.

Prepensionamento? Chiedi una consulenza

transfair analizza la tua situazione e ti offre consulenza gratuita!

Stai già immaginando come goderti il tempo il più a lungo possibile quando sarai in pensione? O vuoi andare in pensione prima del tempo? In tal caso devi iniziare assolutamente a riflettere il più presto possibile sul tuo prepensionamento. Valuta tutte le opzioni, informati in modo trasparente e chiarisci eventuali domande in sospeso. transfair ti aiuta ad analizzare la tua situazione personale e ti offre consulenza gratuita! Prenota un appuntamento.

Il prepensionamento è molto apprezzato

Non sei di certo la sola persona a pensare alla pensione anticipata. Stando a dati del 2021 dell'Ufficio federale di statistica, quasi la metà delle donne e degli uomini ritira anticipatamente i propri risparmi dalla previdenza professionale e privata. Nell'AVS la situazione è invece diversa: solo il 9 per cento fruisce della pensione anticipata.

Indipendentemente dal fatto che tu ti ritiri anticipatamente dal mondo del lavoro o meno: la decisione va presa tempestivamente e con prudenza. Vanno valutati diversi fattori, poiché il prepensionamento porta con sé conseguenze finanziarie incisive.

Domande complesse

Le domande da porsi in caso di ritiro anticipato dal mondo del lavoro sono varie e complesse:

- I mezzi finanziari di cui dispongo sono sufficienti per un prepensionamento?
- Quali prestazioni dell'AVS e della cassa pensione posso aspettarmi?
- A cosa altro devo prestare attenzione?
- Il prepensionamento è compatibile con il nostro modello di famiglia? Come si presenta la situazione della mia partner o del mio partner?
- Quanto costa un prepensionamento? Il mio datore di lavoro mi sostiene? C'è la possibilità di un riscatto nella cassa pensioni?

Cose da considerare in ogni caso

Ci sono un'infinità di punti di cui devi obbligatoriamente tenere conto. transfair te li elencherà in occasione di un colloquio di consulenza. Ecco qui un piccolo assaggio:

- *Qual è il momento giusto per iniziare a riflettere sulla pensione anticipata?* Al più tardi dopo aver compiuto cinquanta anni dovresti iniziare a pensare al prepensionamento o al pensionamento ordinario. Se lo vuoi, verifica se hai la possibilità di ritirarti anticipatamente dal mondo del lavoro e, in caso affermativo, a quali condizioni.
- *A partire da quale età è possibile andare in prepensionamento?* In Svizzera, l'età minima per poter fruire anticipatamente di una rendita di vecchiaia del secondo pilastro è di 58 anni. A seconda del regolamento della tua cassa pensioni, il godimento anticipato è tuttavia possibile solo in misura limitata o a determinate condizioni. Di comune accordo con il datore di lavoro, per gli assicurati di comPlan è possibile anche il pensionamento a scaglioni.
- *Quanto costa un prepensionamento?* Ovviamente, in assenza di dati di riferimento, è impossibile rispondere a questa domanda. In linea di massima, devi fare i conti con costi pari a circa un salario annuale.

Approfitta della consulenza gratuita di transfair

Come vedi, se stai accarezzando l'idea di appendere al chiodo la tua professione prima del tempo è necessario prepararsi per bene, riflettere a lungo e fare i dovuti calcoli. Affrontare tutte queste domande può essere impegnativo. transfair offre ai suoi membri e alle collaboratrici e ai collaboratori di Swisscom, cablex e localsearch un servizio di consulenza gratuito. Le esperte e gli esperti sono disponibili a rispondere gratuitamente e con competenza alle tue domande, mostrandoti quali sono i possibili percorsi da seguire e gli aspetti da prendere in considerazione.

Scansiona ora il codice QR e iscriviti per una consulenza gratuita.

Testo: Aline Leitner, responsabile Comunicazione

Risultati salariali per il 2024

Risultati salariali semi-soddisfacenti per l'intera categoria.

Dopo negoziazioni eque e costruttive, i partner sociali e Swisscom si sono accordati su un aumento complessivo della massa salariale dell'1,9 per cento. Anche se non è stato possibile compensare completamente il rincaro annuo del 2,1 per cento, il risultato rappresenta un compromesso in linea con il mercato. transfair è soddisfatto dell'esito delle trattative. Al cospetto della situazione di mercato attuale, anche i risultati di cablex e Swisscom Services sono accettabili.

Swisscom

In occasione delle negoziazioni salariali con Swisscom, transfair è riuscito a ottenere un aumento complessivo della massa salariale dell'1,9 per cento. Gli aumenti entreranno in vigore il 1° aprile 2024 e, a seconda della posizione nella fascia salariale, sono stati fissati (sulla base di un tasso d'occupazione del 100 per cento) nel modo seguente.

- Le collaboratrici e i collaboratori in zona Entry della fascia salariale ottengono un aumento salariale di almeno 1700 CHF.
- Le collaboratrici e i collaboratori in zona Master della fascia salariale ottengono un aumento salariale di almeno 1020 CHF.
- Le collaboratrici e i collaboratori in zona Top della fascia salariale ottengono un aumento salariale di almeno 720 CHF.
- Le collaboratrici e i collaboratori al di sopra della fascia salariale ottengono anziché un aumento salariale un pagamento una tantum di 600 CHF.
- La parte restante dell'aumento della massa salariale sarà distribuita individualmente tra i dirigenti a seconda della loro posizione nella fascia retributiva e delle loro prestazioni.

transfair si dice soddisfatto del risultato. Questo nonostante il sindacato puntasse a una percentuale più elevata, visti i buoni risultati annuali di Swisscom nel 2023, che sono in gran parte merito delle collaboratrici e dei collaboratori. Dato che

il rincaro annuale sarà tuttavia per lo meno compensato per la maggior parte del personale di Swisscom e tutti i dipendenti beneficeranno di un aumento di stipendio, transfair ha accettato il compromesso, il che non da ultimo è anche dovuto alla situazione del mercato. Un altro aspetto positivo per transfair è che il divario salariale si sta riducendo e i dipendenti con salari bassi ne beneficiano oltre misura.

Swisscom Services

transfair ha condotto negoziazioni salariali anche per le collaboratrici e i collaboratori di Swisscom Services SA, sottoposti al CCL di Swisscom tramite un accordo di affiliazione. In questo caso, i partner sociali sono riusciti a trovare un'intesa su un aumento della massa salariale dell'1,4 per cento che comprende anche i pagamenti una tantum.
Gli aumenti vengono distribuiti nel modo seguente.

- Le collaboratrici e i collaboratori dei team 1, 4, 5, 8 e 9 otterranno almeno lo 0,75 per cento sotto forma di un aumento salariale ricorrente. Lo 0,75 per cento residuo dell'incremento della massa salariale sarà distribuito individualmente.
- Sulla base dei loro salari, che già ora sono notevolmente oltre il livello di mercato, le collaboratrici e i collaboratori dei team 2 e 3 riceveranno l'1,0 per cento sotto forma di un pagamento una tantum.

Il risultato delle negoziazioni salariali è accettabile nonché in linea con la situazione di mercato e con le attese di transfair. Uno degli aspetti positivi è che tutto il personale avrà diritto a un aumento.

localsearch

Anche in questo caso, transfair si impegna per garantire la compensazione del rincaro annuale. Al momento della stampa del presente magazine, le trattative salariali erano ancora in corso e di conseguenza non è stato possibile comunicarne l'esito. In breve: tutto lascia presagire a un compromesso vicino al tasso d'inflazione annuale.

cablex

Anche nelle negoziazioni con cablex, transfair puntava a una compensazione del rincaro. Purtroppo, in questo caso il sindacato si dice meno soddisfatto dei risultati. Nel complesso, i salari aumenteranno dell'1,0 per cento. L'incremento si suddivide in un aumento a titolo generale e in pagamenti una tantum pari allo 0,8 per cento della massa salariale totale. Per un tasso d'occupazione del 100 per cento, le misure salariali si presentano nel modo seguente.

- Le collaboratrici e i collaboratori nella «fascia salariale Entry» ottengono un aumento generale di almeno 720 CHF e un pagamento una tantum di 300 CHF.
- Le collaboratrici e i collaboratori nella «fascia salariale Master» ottengono un aumento generale di almeno 480 CHF e un pagamento una tantum di 300 CHF.
- Le collaboratrici e i collaboratori nella «fascia salariale Top» ottengono un aumento generale di almeno 240 CHF e un pagamento una tantum di 300 CHF.
- Le collaboratrici e i collaboratori oltre la fascia salariale ottengono un pagamento una tantum di 300 CHF.

La parte rimanente dell'incremento della massa salariale dello 0,2 per cento può essere distribuita individualmente a discrezione di cablex.

Per transfair il risultato è in linea di massima accettabile. La situazione di mercato di cablex è e rimane difficile. transfair ritiene positivo il fatto che tutto il personale beneficerà di un aumento di stipendio, compreso quello che si trova al di sopra della fascia salariale. Il sindacato deplora tuttavia il fatto che non è stato possibile attuare per tutti i dipendenti misure salariali generali e nel complesso più elevate.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile categoria ICT

Save the date: assemblea di categoria 2024

L'assemblea di categoria di quest'anno si terrà a Berna. Ti preghiamo pertanto di riservare la data del **24 ottobre 2024**. L'invito ufficiale seguirà con la newsletter di agosto e con il terzo numero del magazine a settembre. Il team di categoria ti aspetta!

Agenda

Informazioni attuali

Info Magazine 2024

Prossima edizione:

N° 2, 24 giugno;
Chiusura degli annunci 8 maggio 2024

N° 3, 23 settembre;
Chiusura degli annunci 14 agosto 2024

N° 4, 9 dicembre;
Chiusura degli annunci 30 ottobre 2024

Posta/Logistica • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung Rheinfelden – Möhlin
Montag, 8. April 2024
Wir besammeln uns um 12.50 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Fahren mit der S1, Gleis 1, um 13.20 Uhr nach Rheinfelden. Wandern in 1 Std. und 10 Min nach Möhlin und gehen ins Restaurant Warteck, Bahnhofstr. 45, 4313 Möhlin. Nichtwanderer fahren mit der S1, Gleis 1, um 14.20 Uhr nach Möhlin. Laufen rechts vom Bahnhof in die Bahnhofstrasse. Zu Fuss etwa 10 Min. bis zum Restaurant Warteck.

Infos gibt es bei
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

Wanderung Zwingen - Grellingen
Pensioniertenvereinigung Basel
Montag, 6. Mai 2024
Versammlung um 12.40 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Um 13.06 Uhr fahren wir mit der S3 nach Zwingen. Laufen in 1 ½ Std. nach Grellingen ins Restaurant Grello, Baselstr. 17, Grellingen, wo wir uns das Zvieri gönnen. Nichtwanderer fahren mit der S3 um 14.37 Uhr vom Bahnhof SBB Basel nach Grellingen. Von dort aus laufen sie über die Brücke in die Baslerstrasse und dann ins Restaurant.

Infos gibt es bei
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

Ausflug Hintere Wasserfallen
Pensioniertenvereinigung Basel
Donnerstag, 6. Juni 2024
Wir gehen gemeinsam Mittagessen. Besammlung ist um 09.15 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Um 09.31 Uhr fahren wir mit der S3 nach Liestal. Steigen um auf den Bus B 71 Kante A. Abfahrt um 09.52 Uhr und kommen um 10.21 Uhr in Reigoldswil an. Laufen in ca. 10 Min. zur Sesselbahn und fahren auf die Wasserfallen. Dann sind es noch ca. 10 Min. bis zum Restaurant.

Anmeldung bis 30. Mai 2024 an
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

Trasporti pubblici • Amministrazione pubblica

Pensioniertentagung 2024
Pensioniertenkommission Öffentlicher Verkehr & Öffentliche Verwaltung
Mittwoch, 17. April 2024
Der Vorstand lädt euch recht herzlich zur Pensioniertentagung 2024 vom 17. April 2024 um 10.15 Uhr nach Goldau in Herzen der Zentralschweiz ein. Die Tagung findet wie letztes Jahr im Pfarreizentrum Eichmatt statt. Wir hoffen sehr, dass alle Pensionierten die Einladung zur Tagung erhalten haben. Als Gastreferentin konnten wir dieses Jahr Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin von transfair, verpflichten. Das ist sicher ein grosser Grund, sich für diese Tagung anzumelden.

Anmeldung bis 5. April 2024 an
Walter Schmid, Rossbergstrasse 37,
6410 Goldau, 041 855 37 10 oder
per E-Mail an waschgo@bluewin.ch.

Amministrazione pubblica

Pensioniertenwanderung nach Pratteln
Pensionierte Sektion Basel
Mittwoch, 8. Mai 2024
Treffpunkt um 10 Uhr, Basel Schalterhalle, Luzern ab 8.54, Zürich HB ab 8.59. Wir fahren ab Basel mit Tram Nr. 14 nach Muttenz Dorf, wo wir den Kaffeehalt machen. Nach dem Kaffeehalt wandern wir nach Pratteln ca. 1 Std. Dort nehmen wir im Restaurant Lachmatt das Mittagessen ein. Nichtwanderer nehmen das Tram Nr.14 ab Muttenz Dorf bis Lachmatt.

Anmeldung bis 4. Mai 2024 an
Beat Nenninger, T 061 461 25 03.

Informazioni relative al personale

Sin seveser, Aline
Durante gli ultimi otto anni, Aline Leitner ha contribuito in modo determinante nel definire la comunicazione di transfair. Dopo tre anni come collaboratrice e più di cinque come responsabile del reparto Comunicazione, Aline lascerà transfair alla fine di aprile. Durante questo periodo, è stata responsabile dell'intera comunicazione di transfair nei confronti dei membri e verso l'esterno. Inoltre, ha rimodernato il magazine e il sito web e ha aumentato la presenza di transfair sui media. Ringraziamo di cuore Aline per la sua perseveranza e le sue competenze professionali apportate durante il periodo trascorso con transfair e le porgiamo i nostri più sinceri auguri per i suoi futuri impegni professionali e privati.

Mi mancherai tanto!

Testo: Tanja Brülisauer, direttrice

transfair

Assemblea dei delegati 2024
Venerdì 24 maggio 2024
Dalle ore 10:00 alle 16:00
INNOSpace, Gurtenbrauerei 31, 3084 Wabern a Berna, www.innoarchitects.ch
L'invito, unitamente all'ordine del giorno e alle scadenze d'inoltro delle proposte, è stato inviato direttamente ai delegati.

Tanya Wittig, categoria TP, con Nadine Trudel, segretaria regionale della regione Est, transfair, Giuliana Ambrosio, responsabile Marketing, Kilian Schoch-Kocher, vice direttore / Head of Engineering, CYLAN.

Grande concorso 2023: ecco i vincitori

Tanja Wittig è la felicissima vincitrice del primo premio: una bici elettrica della rinomata marca CYLAN. Il premio le è stato consegnato da Nadine Trudel (segretaria regionale della regione Est) e da Kilian Schoch (vice direttore / Head of Engineering di Cylan) nel gennaio 2024.

Anche i vincitori dei due smartphone hanno avuto tutti i motivi per esultare: Elisa Paravicini ha ricevuto un Apple Watch, mentre il modello Samsung Galaxy è andato a Matthias Fuhrimann. transfair si congratula con i tre fortunati vincitori e augura buon divertimento con i premi.

Matthias Fuhrimann, categoria ICT

Elisa Paravicini, categoria Amministrazione pubblica, con Nadia Ghisolfi, responsabile regione Sud, transfair (sinistra).

In conclusione

Grazie a Travail.Suisse, transfair è presente anche a Bruxelles

L'Unione Europea, con i suoi 27 Stati membri, costituisce uno spazio economico di cui, grazie agli accordi bilaterali, fa parte anche la Svizzera. Quando viaggiamo in Europa, tutti noi possiamo avvertire in modo molto concreto la libera circolazione delle persone. A seconda degli argomenti, le decisioni dell'UE possono interessare anche la Svizzera e le sue lavoratrici e i suoi lavoratori. È pertanto importante che anche i sindacati e le associazioni del personale possano far sentire la propria voce a Bruxelles.

Travail.Suisse è da diversi anni membro della Confederazione europea dei sindacati (CES). Denis Torche, responsabile degli affari internazionali, o il sottoscritto partecipano regolarmente alle quattro riunioni ordinarie del Comitato, mentre una delegazione di Travail.Suisse è presente ogni quattro anni al Congresso. Grazie alla CES, siamo costantemente informati sugli sviluppi nell'ambito del diritto sociale e del lavoro in Europa. Possiamo constatare che negli ultimi tempi sono state prese interessanti decisioni verso un'Europa sociale. Agli inizi di febbraio, l'UE ha elaborato una direttiva per porre finalmente fine allo sfruttamento attraverso il lavoro su piattaforme. Per la Svizzera, queste decisioni hanno un effetto al massimo marginale.

Negli ultimi anni si sono intensificati i contatti con la CES, in quanto ci ha sostenuti nella lotta a favore di un mantenimento della buona protezione degli stipendi in Svizzera nell'ambito dei negoziati per un accordo quadro. Sono stato a Bruxelles almeno quattro volte e, grazie alla CES, in quelle occasioni ho avuto modo di incontrare gli uffici amministrativi della Commissione UE, i membri del Parlamento UE e i rappresentanti dei media. La segreteria generale della CES intrattiene ottime relazioni con la Commissione UE, il che va a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera. In poche parole: grazie a Travail.Suisse il sindacato transfair è presente anche a Bruxelles.

Adrian Wüthrich
presidente di Travail.Suisse ed ex Consigliere nazionale

transfair
Il tuo sindacato

Raccomandarci conviene!

Sei convinto di transfair e anche la sua offerta è di tuo gradimento? Allora raccomanda ad altre persone il sindacato e ottieni per ogni nuova adesione un premio come ringraziamento.

Raccomanda transfair e ricevi un premio di 100 franchi

Riceverai 100 franchi per ogni persona che si iscriverà a transfair su tua raccomandazione e 50 franchi per ogni persona in formazione.

transfair | Hopfenweg 21 | Casella postale | 3000 Berna 14
T 031 370 21 21 | info@transfair.ch | www.transfair.ch/raccomandazione

Per saperne di più,
scansiona il codice QR.