



Strategia

2022 – 2026



Contenuto

1	Visione.....	3
2	Missione	3
3	Strategia politica	4
3.1	Politica del lavoro	4
3.2	Servizio pubblico	9
3.3	Strategie delle categorie	10

1 Visione

transfair, partner forte e affidabile, è un autorevole sindacato autonomo che rappresenta i lavoratori, in particolare nelle categorie Posta/Logistica, Comunicazione, Trasporti pubblici e Amministrazione pubblica. **transfair** influenza in maniera significativa sia il mondo del lavoro che la struttura e l'ulteriore sviluppo del servizio pubblico. **transfair** si sviluppa di pari passo con l'economia ed è aperto a nuovi partenariati sociali. **transfair** è un datore di lavoro esemplare.

2 Missione

- transfair mette l'uomo al centro delle sue riflessioni e azioni e lavora alacremente per reclutare e assistere i suoi membri. Per questo, il sindacato dedica il tempo a sua disposizione ai suoi membri e presta attenzione a non ledere la loro fiducia.
- transfair prende posizione con giudizio e in modo proattivo su temi che riguardano il mondo del lavoro e il servizio pubblico. transfair decide senza condizionamenti ideologici e indipendentemente da partiti o associazioni, ma unicamente per il bene dei suoi membri e dei loro interessi.
- transfair intrattiene un partenariato sociale attivo, vissuto ed equo con i datori di lavoro. I problemi e le proposte di miglioramento vengono affrontati al tavolo delle trattative. Il sindacato persegue i suoi obiettivi in modo tenace, costruttivo e con rispetto nei confronti dei suoi partner sociali.
- Le posizioni di transfair sono determinate. Il sindacato è competente a livello professionale ed eccellentemente interconnesso all'interno del movimento sindacale e delle associazioni di interessi. transfair comunica le sue posizioni nei confronti degli attori politici, dei suoi membri, di altri lavoratori nonché dei suoi partner sociali e dell'opinione pubblica attivamente e su vasta scala.
- L'obiettivo di transfair è di garantire e promuovere l'elevata qualità del servizio pubblico in Svizzera. A tale scopo, il sindacato osserva e riconosce gli sviluppi tecnologici e sociali e si batte per soluzioni sostenibili e lungimiranti. Tutte le regioni linguistiche e del Paese devono diventare spazi lavorativi e abitativi attraenti e coinvolgere tutti i gruppi della popolazione.
- transfair progredisce continuamente di pari passo con l'economia, apporta il suo contributo a un nuovo mondo del lavoro ed è aperto a nuovi settori di attività che rafforzano la sua influenza e hanno un senso finanziario.
- Il sindacato vive ciò che rivendica. Come datore di lavoro ricopre un ruolo esemplare e si assume la propria responsabilità nei confronti dei suoi collaboratori.

3 Strategia politica

La rappresentanza degli interessi attiva di transfair in Parlamento e ad altri livelli politici ha la massima priorità. transfair agisce sempre nell'interesse dei suoi membri e in generale in quello dei collaboratori del servizio pubblico. Ciò significa:

- transfair prende posizione a livello politico, ad esempio tramite:
 - la sua co-presidenza;
 - la sua federazione mantello Travail.Suisse;
 - la sua rete in Parlamento;
 - uno scambio regolare con i parlamentari (p. es. evento di sessione Travail.Suisse, evento di sessione del gruppo parlamentare Lavoro, incontro con i membri del Parlamento della Comunità d'interessi Personale federale);
 - influenza politica in caso di importanti questioni politiche (lettere, e-mail, ecc.);
 - altri rappresentanti politici a livello comunale e cantonale nonché in altre istituzioni;
- transfair presenta interventi parlamentari;
- transfair mantiene la sua rete politica e la amplia costantemente.

3.1 Politica del lavoro

3.1.1 Buone condizioni d'impiego

Con questo, transfair intende condizioni di lavoro attrattive e socialmente sostenibili e regolamenti favorevoli al personale. La lealtà e la sicurezza rappresentano gli aspetti centrali delle linee guida di transfair.

3.1.1.1 No a una flessibilizzazione del lavoro senza una maggiore protezione dei lavoratori

transfair si oppone alla continua reperibilità dei collaboratori nonché alla perdita di influenza sui loro orari di lavoro. I collaboratori devono essere protetti dagli effetti negativi dovuti all'aumento della flessibilizzazione dei tempi di lavoro e del mercato del lavoro. Ciò significa:

- elaborazione di soluzioni nel quadro del partenariato sociale, di modo che le nuove forme di lavoro non portino a condizioni d'impiego precarie;
- nessuna flessibilizzazione unilaterale del lavoro a discapito dei salariati.

3.1.1.2 I collaboratori beneficiano di condizioni salariali attrattive ed eque

transfair si adopera a favore di contratti collettivi di lavoro (CCL) equi e socialmente sostenibili nonché normative favorevoli ai lavoratori. Ciò significa:

- ambire e mantenere stipendi equi e non discriminatori;
- progressione salariale in sintonia con lo sviluppo economico e aumento della produttività;

- mantenimento del potere d'acquisto tramite aumenti di stipendio generali; in caso di incrementi remunerativi individuali vanno negoziati criteri obiettivi;
- misure efficaci a sostegno di lavoratori in regioni confinanti con la Svizzera e contro il dumping salariale.

3.1.1.3 Per un'idoneità al mercato del lavoro stabile e sicura

transfair si adopera affinché i lavoratori di tutte le categorie professionali e di età siano e rimangano idonei al lavoro durante tutta la loro carriera. In questo contesto, le opportunità e i rischi della digitalizzazione sono di grande importanza. Ciò significa:

- garantire continuamente l'idoneità al mercato del lavoro dei collaboratori durante tutta la carriera professionale;
- protezione dal licenziamento adeguata alle esigenze delle singole categorie di lavoratori;
- lotta alla discriminazione dei collaboratori più anziani e deboli.

3.1.1.4 Per strutture sindacali consolidate sul mercato del lavoro

transfair si impegna per un forte partenariato sociale e per condizioni quadro rafforzate del lavoro sindacale. A questo scopo, i CCL già negoziati devono essere continuamente rinnovati e stipulati nuovi contratti. Ciò significa:

- impegno al rispetto legale delle condizioni di lavoro in uso nel settore e dell'obbligo di negoziazione per i partner sociali;
- rafforzamento del partenariato sociale, anche attraverso un controllo attivo dell'esecuzione del CCL;
- promuovere l'obbligatorietà generale dei contratti negoziati e pertanto sviluppare ulteriormente le condizioni di lavoro del settore;
- rafforzare il diritto di partecipazione e la protezione dal licenziamento in rapporto al lavoro sindacale e alla partecipazione aziendale.

3.1.2 Sicurezza sociale

In questo contesto, l'attenzione di transfair si concentra su posti di lavoro sicuri a lungo termine, piani sociali con prestazioni adeguate, protezione contro il licenziamento e una previdenza professionale sostenibile.

3.1.2.1 Il datore di lavoro si assume la propria responsabilità sociale

I problemi alla salute e la disoccupazione rappresentano rischi esistenziali per i lavoratori. transfair si impegna a favore di soluzioni solide negoziate con i partner sociali, soprattutto per garantire l'idoneità al mercato del lavoro e la protezione contro il licenziamento. Ciò significa:

- il datore di lavoro è obbligato a elaborare un piano sociale con prestazioni adeguate per garantire ai collaboratori di rimanere sul mercato del lavoro interno ed esterno;

- misure rafforzate per assicurare l'idoneità al mercato del lavoro dei collaboratori più anziani e rispettivo adeguamento della protezione dal licenziamento;
- le aziende devono garantire che il lavoro e i compiti rimangano all'interno dell'azienda per evitare che i collaboratori diventino precari;
- i contratti di lavoro a tempo indeterminato devono rimanere la regola;
- le imprese rinunciano all'elusione delle proprie condizioni di lavoro e di impiego tramite l'assunzione di personale temporaneo.

3.1.2.2 Per una politica di previdenza sostenibile e rendite sicure

transfair si impegna per la sostenibilità delle rendite. transfair vuole garantire che i collaboratori più anziani dispongano di condizioni quadro adeguate al fine di garantire la loro idoneità al mercato del lavoro. Ciò significa:

- sicurezza delle rendite per le generazioni attuali e future; le rendite devono permettere di mantenere uno standard di vita dignitoso;
- il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di assistenza e si deve prendere cura dei collaboratori più anziani, garantendone l'idoneità al mercato del lavoro;
- negoziazione di soluzioni socialmente sostenibili con una sostanziale partecipazione dei datori di lavoro in caso di modifiche delle basi tecniche delle casse pensioni;
- protezione dal prepensionamento forzato con il contemporaneo mantenimento di possibilità facoltative, incluse le rendite transitorie per le particolari categorie di personale;
- elaborazione di soluzioni per collaboratori che riducono il proprio tasso d'occupazione, in particolare per il lavoro di cura o la custodia di bambini;
- protezione dal licenziamento di collaboratori che, poco prima dell'entrata in azienda, si trovano nel campo d'applicazione delle garanzie di assunzione.

3.1.2.3 Per una migliore protezione della salute dei collaboratori

transfair rivendica che il datore di lavoro si assuma il suo obbligo di assistenza. I cambiamenti del mondo del lavoro e la riduzione dei posti di lavoro mettono a rischio la salute psichica e fisica dei collaboratori. Ciò significa:

- il datore di lavoro adotta proattivamente e preventivamente misure mirate per la previdenza e la promozione della salute;
- creazione di posti di lavoro adatti a persone con problemi fisici e psichici.

3.1.3 Conciliabilità e pari opportunità

transfair si impegna per una migliore conciliabilità tra vita professionale e privata e per un miglioramento delle pari opportunità di tutti i lavoratori sul mercato occupazionale. Nell'ambito della cura di familiari urgono soluzioni.

3.1.3.1 Facilitare la conciliabilità tra vita professionale e privata

transfair esorta i suoi partner sociali a semplificare la conciliabilità tra professione e tempo libero. La scelta del modello organizzativo personale e familiare non deve portare a discriminazioni sul lavoro. Ciò significa:

- concessione di un congedo parentale, di maternità o di paternità nonché della custodia di bambini al di fuori o all'interno del nucleo familiare;
- possibilità di adeguare il tasso d'occupazione senza conseguenze negative sulla carriera professionale;
- possibilità, per i collaboratori a tempo parziale, di definire giorni di blocco durante i quali non devono lavorare;
- i datori di lavoro promuovono strutture per la custodia di bambini;
- servono strumenti per il reinserimento nel mondo del lavoro (p. es. dopo un congedo di maternità);
- lo stipendio deve bastare per garantire uno standard di vita appropriato.

3.1.3.2 I datori di lavoro sostengono i collaboratori che si prendono cura dei propri familiari

Il sostegno e la cura di familiari, bambini, adulti, persone disabili o con gravi forme di malattia deve essere semplificato. Ciò significa:

- le imprese devono trovare soluzioni soddisfacenti per le persone che curano i propri familiari di modo che possano conciliare lavoro e famiglia;
- tra queste soluzioni figurano consulenza individuale, modelli di lavoro flessibili, tempi di recupero e il mantenimento della previdenza professionale;
- con il congedo retribuito e un finanziamento adeguato del lavoro di cura si deve garantire alle persone che curano i propri familiari condizioni salariali eque.

3.1.3.3 Un sano equilibrio tra lavoro e tempo libero

transfair si impegna affinché i modelli di lavoro promuovano l'equilibrio tra tempo di lavoro, tempo libero e tempo di recupero. Ciò significa:

- a seconda della propria scelta e della propria situazione di vita, si deve poter lavorare a condizioni equivalenti sia a tempo pieno che a tempo parziale;
- i collaboratori hanno il diritto di non essere reperibili durante il loro tempo libero;
- una rinuncia alla rilevazione del tempo di lavoro deve essere possibile solo in casi eccezionali, se viene garantita una protezione efficace della salute;
- le formazioni continue e altre misure di qualifica non possono essere spostate al tempo libero;
- servono chiare regole per le forme di lavoro flessibili e il lavoro in mobilità e disposizioni sulla remunerazione di queste ultime.

3.1.3.4 Pari opportunità

In rapporto al salario e alle chance di carriera si devono raggiungere le pari opportunità. Ciò significa:

- la discriminazione a causa di lingua, domicilio, sesso, orientamento sessuale, disabilità, età, educazione e cultura ecc. deve essere impedita a tutti i costi;
- deve essere garantita la parità salariale e migliorata la trasparenza in merito agli stipendi;
- per la classificazione e l'aumento degli stipendi devono essere applicati criteri obiettivi e trasparenti;
- deve essere considerato il lavoro volontario e in famiglia nella valutazione dei criteri e nella definizione del salario.

3.1.4 Formazione e formazione continua

Il mondo del lavoro è soggetto a continui cambiamenti. Il datore ha l'obbligo di fare in modo che i suoi lavoratori siano preparati a questi cambiamenti.

3.1.4.1 I collaboratori vengono preparati ai cambiamenti, la loro idoneità al mercato del lavoro è garantita

A causa dell'evoluzione digitale, sociale e tecnologica, i collaboratori devono disporre di sempre più competenze e di una migliore struttura di carriera. La consulenza nell'ambito della carriera nonché della formazione e della formazione continua è essenziale. Ciò significa:

- promuovere la formazione continua per tutti i lavoratori e prevenire le perdite di competenze; valorizzare i profili professionali;
- è necessario impegnarsi per mantenere l'idoneità al mercato del lavoro; ai collaboratori più anziani bisogna prestare particolare attenzione;
- valorizzazione dei profili professionali e coinvolgimento tempestivo dei collaboratori nel rinnovo dei suddetti profili;
- le aziende devono pianificare l'adattamento dei profili professionali a lungo termine in base al mercato del lavoro, in modo che i collaboratori possano adattarsi più facilmente;
- le imprese offrono a tutti i collaboratori una consulenza professionale.

3.1.4.2 I collaboratori sono informati in modo esauriente sulle offerte di formazione continua e sulle consulenze professionali

Affinché i collaboratori possano frequentare le formazioni continue, devono essere sufficientemente informati e motivati. Ciò significa:

- l'azienda è responsabile di informare i collaboratori attivamente sulle offerte di formazione continua/consulenza professionale;
- i responsabili dei team giocano un ruolo fondamentale nella sensibilizzazione e nell'informazione circa queste offerte;

- il datore di lavoro accetta i costi per la formazione continua e il tempo di lavoro prestato sarà compensato sotto forma di tempo o denaro;
- devono essere rese accessibili le offerte di perfezionamento (tempo, approvazione da parte del superiore).

3.2 Servizio pubblico

3.2.1 Qual è la definizione di «servizio pubblico»?

Il servizio pubblico comprende diversi servizi e beni di infrastruttura che costituiscono la colonna portante della vita sociale ed economica della Svizzera. Tra questi vi sono le offerte dei trasporti pubblici, degli operatori postali e delle telecomunicazioni così come dell'Amministrazione pubblica. Tra le attività cardine del servizio pubblico figurano anche la sanità, l'approvvigionamento idrico e di energia elettrica e il settore dell'educazione. Un punto fondamentale a questo riguardo è che le prestazioni del servizio pubblico devono essere a disposizione di tutti i cittadini e di tutte le cittadine a un livello qualitativo di egual valore in tutte le regioni del Paese. Devono essere create opportunità professionali e posti di lavoro in tutte le regioni.

3.2.2 Caratteristiche di qualità principali del servizio pubblico

- L'accesso ai servizi deve essere garantito a tutta la popolazione in tutte le regioni della Svizzera.
- La continuità dei servizi deve essere garantita a lungo termine e in maniera sostenibile.
- Inoltre, le prestazioni del servizio pubblico devono essere periodicamente adeguate agli sviluppi tecnologici, economici e sociali.
- Il servizio pubblico si contraddistingue per le persone che si impegnano con competenza per servizi di elevata qualità.
- Il servizio pubblico permette l'interazione tra le persone.

3.2.3 Sfide del servizio pubblico

Il servizio pubblico gioca un ruolo centrale per la Svizzera e per la sua coesione. Un servizio pubblico forte e moderno con servizi di alto livello per tutta la popolazione e l'intera economia è di vitale importanza. Non da ultimo, anche per garantire la qualità di vita e l'attrattività della Svizzera per l'insediamento delle imprese. Il servizio pubblico dovrà essere in grado di garantire anche in avvenire buone condizioni salariali e di lavoro, soprattutto in ambiti nei quali offre servizi in un contesto competitivo. I requisiti del proprietario posti alle imprese del servizio pubblico rappresentano un'ulteriore sfida e non devono essere contraddittori. I servizi del servizio pubblico devono rimanere accessibili anche in futuro a tutte le categorie della popolazione, in quanto la digitalizzazione ne cambia notevolmente l'accesso.

3.3 Strategie delle categorie

3.3.1 Strategia della Categoria Posta/Logistica

3.3.1.1 Influenzare le decisioni politiche nel settore postale

transfair esercita la sua influenza sulle decisioni politiche che riguardano il settore postale e si impegna per mantenere servizi di qualità. transfair prende in particolare posizione sulle modifiche nella legge sull'organizzazione della Posta. Ciò significa:

- la chiusura di uffici postali deve essere fermata;
- PostFinance: il divieto di concedere crediti e ipoteche deve essere revocato e l'impresa deve rimanere in mano pubblica;
- Commissione federale delle poste: transfair vuole standard minimi chiari.

3.3.1.2 Garantire i posti di lavoro

transfair si impegna per il mantenimento delle sedi e degli impieghi in tutte le regioni della Svizzera. Ciò significa:

- transfair rifiuta la privatizzazione del settore postale;
- l'esternalizzazione non è una strategia affidabile. transfair accompagna i collaboratori interessati dai cambiamenti organizzativi.

3.3.1.3 Garantire condizioni di lavoro interessanti

transfair si batte per condizioni di lavoro al passo con i tempi. Ciò significa:

- evoluzione salariale adeguata;
- flessibilità lavorativa adeguata;
- l'idoneità al mercato del lavoro dei collaboratori deve essere garantita;
- una politica previdenziale dignitosa;
- stipulazione o adesione a contratti collettivi di lavoro settoriali affinché il Consiglio federale possa dichiararli di obbligatorietà generale.

3.3.2 Strategia della categoria Comunicazione

3.3.2.1 Contrastare l'esternalizzazione di settori o campi aziendali nonché opporsi alla riduzione di posti di lavoro

transfair si adopera per il mantenimento degli impieghi in Svizzera e accompagna i collaboratori interessati dalle esternalizzazioni e dalle ristrutturazioni. Ciò significa:

- richiamare l'attenzione di Swisscom sulla sua politica di risparmio e di ristrutturazione;
- interrogare criticamente il Consiglio federale sulla politica di esternalizzazione e di delocalizzazione di Swisscom;

- accompagnare da vicino i collaboratori interessati.

3.3.2.2 Promuovere la formazione continua

Davanti alla digitalizzazione e in un mondo del lavoro in continua evoluzione e sempre più esigente, bisogna rivolgere l'attenzione sull'idoneità al mercato del lavoro. Ciò significa:

- garantire l'idoneità al mercato del lavoro del personale (perfezionamento e formazione continua);
- assicurare che Swisscom anticipi i cambiamenti dei profili professionali e che garantisca alle persone interessate un accompagnamento di qualità attraverso lo sviluppo delle competenze (skill change).
- Il datore di lavoro offre ai propri collaboratori una consulenza professionale, dopo che questi ultimi hanno ricoperto per cinque anni la stessa funzione.

3.3.2.3 Offrire condizioni di lavoro attrattive e soluzioni contro la penuria di specialisti TIC

transfar lotta per condizioni di lavoro al passo con i tempi che sono indispensabili per far fronte alla mancanza di forza lavoro specializzata nel settore TIC. Ciò significa:

- negoziare condizioni d'impiego al passo con i tempi in sintonia con lo sviluppo del mercato del lavoro, la tecnologia, la società e le esigenze del personale;
- garantire flessibilità lavorativa adeguata e protezione della salute sufficiente;
- impegno a favore di una politica previdenziale dignitosa;
- influenzare la politica e la formazione per far fronte alla penuria di specialisti nel settore TIC.

3.3.3 Strategia della categoria Trasporti pubblici

3.3.3.1 Influenzare la politica

Accompagnare i processi politici e influenzarli positivamente a favore delle condizioni di lavoro e della situazione occupazionale nel settore dei trasporti pubblici. Ciò significa:

- risorse finanziarie sufficienti da parte dei committenti per la produzione sicura, puntuale e di qualità di tutti i tipi di trasporto, per la manutenzione, l'ampliamento e la modernizzazione delle infrastrutture e del materiale rotabile;
- aumento dello split modale a favore di una ferrovia rispettosa dell'ambiente, anche nel traffico merci;
- una mobilità multimodale con regole chiare a sostegno delle imprese TP;
- risorse finanziarie a sufficienza per lo sviluppo del personale.

3.3.3.2 Mantenere attrattive le condizioni di lavoro e le prestazioni sociali nel settore dei trasporti pubblici

transfair si adopera a favore di condizioni di lavoro al passo con i tempi. Le imprese di trasporto pubblico devono fungere da esempio. Ciò significa:

- buoni CCL e accordi, concordati nel quadro del partenariato sociale;
- impedimento di riduzioni salariali, sociali e di posti di lavoro, soprattutto in caso di situazioni concorrenziali o di cooperazione;
- garantire l'idoneità al mercato del lavoro a tutti i collaboratori di qualsiasi età e a tutti i livelli;
- mantenimento del livello di rendita nel secondo pilastro.

3.3.3.3 Rafforzare la partecipazione

Acquisire e fidelizzare membri e persone chiave per attribuire alla partecipazione una posizione di rilievo nel partenariato sociale. Ciò significa:

- presenza a tutti i livelli in occasione di eventi di categoria e sulla superficie;
- comunicazione costante sia interna che esterna;
- consolidare la partecipazione negli organi delle categorie.

3.3.4 Strategia della categoria Amministrazione pubblica

3.3.4.1 Esercitare influenza in ambiti decisivi

Orientamento strategico: transfair si impegna a livello politico e nel quadro del partenariato sociale per i collaboratori dell'Amministrazione federale. Ciò significa:

- transfair cura l'accesso diretto all'Assemblea federale al fine di poter esercitare la sua influenza in maniera ottimale sul Parlamento e sul Consiglio federale;
- serve maggiore riconoscimento politico per il lavoro svolto dal personale dell'Amministrazione federale;
- transfair si impegna per un partenariato sociale costruttivo a favore del personale.

3.3.4.2 Lotta alle riduzioni del budget destinato al personale federale

transfair vuole impedire riduzioni di budget eccessive destinate al personale federale e mantenere i posti di lavoro. Ciò significa:

- impedire misure di risparmio esagerate e fondate sulle ideologie, a scapito del personale;
- non è opportuno attuare riduzioni che interessano i diversi settori, senza effettuare un'analisi dei compiti;
- il mantenimento dei posti di lavoro viene prima di tutto.

3.3.4.3 Mantenere condizioni di lavoro attrattive

L'Amministrazione federale deve essere un esempio e un datore di lavoro attrattivo, anche in tempi di crisi. transfair rivendica condizioni di lavoro al passo con i tempi. Ciò significa:

- uno sviluppo salariale appropriato;
- sostegno ai collaboratori in caso di forme di lavoro flessibili;
- garantire l'idoneità al mercato del lavoro (formazione continua);
- una politica di previdenza sostenibile.

