

The logo for transfair, featuring the word "transfair" in a lowercase sans-serif font, with a stylized human figure icon above the "r".

transfair

N° 4 dicembre 2025

# magazine

La rivista per gli associati



**Tempo libero anziché burnout**

L'intelligenza artificiale (IA) deve essere al servizio delle persone

## transfair

---

Notizie interessanti	04
La campagna sul salario orario di Brücke Le Pont	05
Tempo libero anziché burnout: intervista all'esperta di IA Dalith Steiger	06
transfair contro le delocalizzazioni di Swisscom e della Posta	21
transfair ha preso posizione sugli «Accordi bilaterali III»	22
Agenda	23

## Amministrazione pubblica

---

Revisione della legge sul personale federale: ecco cosa cambia	09
Ennesimo attacco al personale federale: transfair dice basta	10

## ICT

---

Sicurezza presso Swisscom e in Svizzera	11
---	----

## Trasporti pubblici

---

Congresso di categoria: la mobilità di domani	14
Le poliedriche biografie dei TP: da DJ a tramviere	16

## Posta/Logistica

---

Come sarà la Posta del futuro?	18
Elezioni del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta: riconfermata Luise Bornand	20

# Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

grazie per il tempo che dedichi alla lettura del nostro magazine. Si tratta dell'ultimo numero nella sua forma attuale. Dal 2026, la nostra rivista per gli associati si focalizzerà su articoli di fondo anziché su notizie. Tuttavia, continueremo ad aggiornarti anche in futuro sugli sviluppi attuali in materia di negoziazioni salariali o di contratti collettivi di lavoro (CCL), ma soprattutto online. La rivista cartacea d'ora in poi uscirà solo due volte l'anno, ma ti offrirà interessanti approfondimenti su temi di attualità relativi al mondo del lavoro nel servizio pubblico. Per saperne di più, vai alle pagine 4 e 23.

Stai ancora leggendo? Allora ti prendi davvero tempo, cosa che apprezziamo molto perché sappiamo che il periodo dell'Avvento è spesso stressante. Per le collaboratrici e i collaboratori del servizio pubblico, il tempo è comunque un bene prezioso. Spesso l'orario di lavoro viene esteso fino ai limiti legali. E con la crescente introduzione dell'intelligenza artificiale (IA), c'è il rischio che lo stress e la pressione continuino ad aumentare. Per transfair è inaccettabile. L'IA deve alleggerire la pressione del personale, non aumentarla. Di questo è convinta anche l'imprenditrice ed esperta di IA Dalith Steiger-Gablinger. Per saperne di più vai a pagina 6.

transfair ritiene che sia giunto il momento di presentare un appello al Consiglio federale nella categoria Amministrazione pubblica. Il motivo: un ennesimo attacco al personale federale. transfair dice basta! Leggi a pagina 10. Nella categoria Posta/Logistica anticipiamo i tempi: ci immaginiamo la Posta di domani e sottolineiamo ancora una volta l'importanza di preparare le collaboratrici e i collaboratori alla digitalizzazione. Maggiori informazioni alla pagina 18.

Ti auguro buona lettura e molto tempo da dedicare a te e ai tuoi cari durante il periodo dell'Avvento!

**Greta Gysin**

Presidente di transfair

*Gysin*

”



# Notizie interessanti

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

## transfair

### Dal 2026: il nuovo magazine di transfair

Il magazine di transfair si rinnova. Finora, la nostra rivista per gli associati si occupava soprattutto di informarti sugli ultimi sviluppi delle categorie di transfair. Cosa che continueremo a fare anche in futuro, ma prevalentemente online. Questo ci permetterà di tenere i nostri membri ancora più aggiornati.

Il magazine in formato cartaceo diventerà un mezzo di comunicazione dedicato a notizie di fondo. A partire dal 2026, uscirà solo due volte all'anno e ogni numero sarà dedicato a un argomento relativo al mondo del lavoro attuale e futuro nel servizio pubblico, come ad esempio all'automazione o alla gestione dello stress.



Dove trovare d'ora in poi le news?  
Qui trovi le ultime notizie  
di transfair online

## ICT

### Swisscom: no a e-mail nel tempo libero!

E-Mail di lavoro nel fine settimana o a tarda sera: una prassi che presso Swisscom sta purtroppo prendendo piede. I nostri membri ce lo hanno fatto notare molto spesso. Sebbene ufficialmente non ci sia alcun obbligo a reagire alla posta elettronica al di fuori degli orari di lavoro regolari, spesso le e-mail, soprattutto quelle delle superiori o dei superiori, creano una pressione a rispondere immediatamente, il che causa stress e compromette il riposo di cui abbiamo tanto bisogno.

Per questo motivo, transfair ha chiesto a Swisscom di tenere maggiormente conto del «diritto a non essere raggiungibili durante il tempo libero» stabilito nel contratto collettivo di lavoro (CCL). Per garantirne l'attuazione, servono segnali chiari e una maggiore sensibilizzazione all'interno dell'impresa.

## Trasporti pubblici

### La sicurezza nei treni costa

Nella sessione invernale del 2025, il Parlamento deciderà sul credito d'impegno della Confederazione per le indennità nel traffico regionale viaggiatori per gli anni 2026-2028. transfair ha chiesto ai Consiglieri un ulteriore aumento del credito. Il nostro argomento principale è l'aumento dei costi per la sicurezza del personale e dei viaggiatori.

transfair svolge attività di lobbying anche contro le misure di risparmio (Programma di sgravio 27) della Confederazione nel settore dei trasporti pubblici. I tagli previsti al Fondo per l'infrastruttura ferroviaria (FIF) potrebbero avere un impatto negativo sulla manutenzione della rete ferroviaria e sugli importanti ampliamenti ferroviari.

## Posta/Logistica

### AutoPostale e IMS: più spese viaggi dal 2026

I partner sociali sono giunti a un accordo: a partire dal 1° gennaio 2026, aumenterà l'indennità chilometrica per AutoPostale e Immobili Management e Servizi (IMS) da 60 a 70 centesimi per i viaggi di lavoro in auto e da 30 a 45 centesimi per i viaggi in scooter, motorino o bicicletta. Tuttavia, le autorità fiscali non hanno approvato questa modifica. La Posta si mantiene comunque fedele all'esito delle negoziazioni: l'aumento sarà versato come stipendio e il resto, come in precedenza, sotto forma di spese. transfair si rallegra per le collaboratrici e i collaboratori di IMS e AutoPostale. Il personale delle altre unità postali, invece, dovrà ancora pazientare.

## Amministrazione pubblica

### Confederazione: trattative salariali 2026 concluse

Alla fine di novembre si è svolta l'ultima tornata di trattative salariali 2026 con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter. Non appena il risultato sarà confermato dal Consiglio federale in corpore, transfair ti informerà. Tuttavia, l'ultima parola spetta al Parlamento che deve approvare l'esito delle trattative nella sessione invernale, nel quadro del dibattito sul preventivo. Come dimostra l'esperienza degli ultimi anni, il Parlamento ha purtroppo sempre meno rispetto per il partenariato sociale nell'Amministrazione federale e probabilmente cercherà di peggiorare l'esito delle negoziazioni. Utilizzeremo i nostri contatti che intratteniamo con i Consiglieri e faremo tutto il possibile per scongiurarlo.

Più informazioni su  
**transfair.ch**

#### Impressum

**Editore:** transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berna 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair

**Redazione:** Lea Lüthy & Sarah Hadorn

**Annunci:** Audi, Mercedes, transfair

**Prezzo:** Incluso nelle quote sindacali

**Pubblicazione:** 4 volte all'anno

**Traduzioni:** Ivano Zannol, www.transterm.ch

**Stampa:** Prolith SA, Ittigen

**Tipografia:** Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen.

**Immagini:** Adobe Stock/agratitudesign, Adobe Stock/Alexey Novikov,

Adobe Stock/Davide Angelini, Adobe Stock/peopleimages.com, Adobe Stock/RRF,

Barbara Hess per transfair, Brücke Le Pont, Gaby Möhl/transfair, Il Parlamento svizzero,

La Posta Svizzera, Remo Neuhaus, reso disponibile, Stephan Bornick

**Tiratura certificata WEMF/REMP 2025:** 1145 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiedi



# Spostare montagne con una paga oraria

La campagna sulla paga oraria di Brücke Le Pont sostiene le lavoratrici e i lavoratori del Sud globale nella lotta per i loro diritti.



**Il tuo salario orario può fare la differenza: con 35 franchi, ad esempio, permetti a un'operaia tessile in El Salvador di partecipare a un workshop sui suoi diritti sul posto di lavoro. Durante il seminario impara a conoscerli e a farli valere. Molte persone, infatti, ricevono solo una parte dello stipendio che gli spetta.**

Carmen Viuda de Rodas lavora in una fabbrica tessile salvadoregna. Le sono stati promessi 300 dollari al mese, il salario minimo previsto dalla legge. In realtà, però, riceve solo 28 dollari al mese. «I titolari della fabbrica ci hanno detto che dobbiamo lavorare meglio», racconta Carmen. «Ma lo stipendio era già stato concordato in precedenza.» Ancora peggio: la fabbrica ha detratto i contributi per le assicurazioni sociali, ma non li ha mai versati. Doppio imbroglio.

Nelle «maquilas», le fabbriche tessili dell'America latina, lo sfruttamento è diffuso. Carmen sporge denuncia al Ministero del lavoro e alla Procura generale. Senza assistenza legale è praticamente impossibile vincere una causa. Molte delle sue colleghe si arrendono.

## Ecco come aiuta il tuo contributo

Ed è proprio qui che entra in gioco Brücke Le Pont, grazie alla tua donazione. L'opera assistenziale sostiene le operaie tessili con corsi di formazione sul diritto del lavoro, consulenza giuridica e assistenza nelle controversie. In questo modo, negli ultimi cinque anni più di 4000 lavoratrici hanno ottenuto salari arretrati per un totale di 9,3 milioni di dollari.

Il processo giudiziario di Carmen è tuttora in corso. Lei non molla: «Ho imparato a combattere. Ora so di valere come lavoratrice».

## Vale la pena lottare

Alba Luz Murillo Paredes, dell'Honduras, sa che essere perseveranti porta i suoi frutti. I medici le hanno diagnosticato una tendinite alla spalla destra causata da un infortunio sul lavoro. Per paura di essere licenziata, ha taciuto. Solo grazie a Brücke Le Pont, Alba ha imparato a conoscere i suoi diritti.

Per cinque mesi ha lottato con l'aiuto di un avvocato. L'impegno è stato ripagato. Alba ora svolge un altro lavoro e guadagna di più. «Oggi mi sento più sicura di me stessa e mi impegno per i diritti delle mie colleghe», sottolinea con orgoglio.

## La tua donazione fa la differenza

Con la campagna sul salario orario, Brücke Le Pont sostiene persone come Carmen e Alba. La tua donazione permette ad esempio di finanziare consulenza giuridica o workshop sul diritto del lavoro. Tu decidi quanto e con quale frequenza donare. Ogni contributo conta. Carmen, Alba e le oltre 770 000 persone che Brücke Le Pont raggiunge con i suoi progetti ti ringraziano.

**Testo:** Lea Lüthy,  
Responsabile comunicazione transfair

## La gente in El Salvador e Honduras ha bisogno di te!

Per le persone nei Paesi in cui svolgiamo i nostri progetti, la tua paga oraria significa una vita libera dallo sfruttamento. Desideri aiutare? Scansiona il codice QR o vai su [www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion](http://www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion)

**Dona ora con TWINT!**

Scansiona il codice QR con l'app TWINT  
Conferma importo e donazione





# «Le persone sono la risorsa principale»

L'intelligenza artificiale (IA) fa risparmiare tempo, cosa che dovrebbe andare anche a vantaggio del personale.

**Sempre più stress, sempre più pressione: questa è la triste realtà di molte lavoratrici e molti lavoratori del giorno d'oggi. Dalith Steiger-Gablinger fornisce consulenza alle imprese sull'uso strategico dell'intelligenza artificiale (IA) ed è convinta: l'IA ci fa guadagnare tempo e ci aiuta persino ad arrivare alla settimana lavorativa di 30 ore. La sua visione: un'economia del futuro umana.**

**Signora Steiger, il Natale si avvicina. Per lei un periodo contemplativo o molto stressante?**

Un periodo decisamente contemplativo. Per fornirle un esempio: non mi metto sotto pressione per comprare mille regali. Preferisco regalare alla mia

famiglia e ai miei amici del tempo, che nel mondo odierno è diventato un bene assai raro.

**Questo vale anche per il mondo del lavoro. Lei è esperta d'intelligenza artificiale (IA): come influisce l'IA sulle risorse di tempo delle lavoratrici e dei lavoratori?**

L'IA sta assumendo sempre più attività ripetitive, ottimizzando i processi o svolgendo compiti che richiedono velocità e qualità. In questo ambito, i sistemi di intelligenza artificiale ci superano già di gran lunga. Grazie al tempo guadagnato, rimangono a disposizione più ore di lavoro per compiti incentrati sulle persone. Il personale di cura nelle case di riposo,

ad esempio, può dedicarsi più a lungo alle proprie pazienti e ai propri pazienti, anziché perdere tempo con le mansioni amministrative. Le persone addette all'assistenza della clientela hanno più tempo per il contatto diretto con i clienti. Di formazione sono una matematica. Facendo i conti, sono convinta che l'IA contribuisce a restituirci tempo prezioso.

**Se devo essere sincera: il nostro timore è che le aziende utilizzino gli aumenti di produttività per ridurre i costi o in altre parole per tagliare i posti di lavoro. E il personale che resta sarà sottoposto ad ancora più stress.**

Comprendo i dubbi, che in parte sono anche giustificati. Tuttavia, come im-



“

**Il logoramento del personale  
da parte dei datori di lavoro non è  
nell'interesse della società  
né dell'economia.**

”

**Dalith Steiger-Gablinger,**  
cofondatrice della società di consulenza IA  
SwissCognitive

#### **Quali?**

Per un'economia prospera, noi esseri umani siamo indispensabili sia come dipendenti sia come clienti. Cosa ci guadagnano le aziende se tutti vanno in burnout e nessuno consuma più niente? Il logoramento del personale da parte dei datori di lavoro non è nell'interesse della società né dell'economia. Penso sia importante investire il tempo risparmiato grazie alle tecnologie in attività che piacciono alle lavoratrici e ai lavoratori, ma anche in un benessere reale, come ad esempio più tempo libero.

#### **In pratica, lei sostiene che l'IA ci permetterà di lavorare 30 ore alla settimana guadagnando lo stesso stipendio.**

Esattamente. Altri Paesi europei sono riusciti a mantenere le loro economie con una settimana lavorativa di 30 ore addirittura già prima dell'avvento dell'IA. E con l'IA, ora riusciamo a svolgere più lavoro nello stesso tempo rispetto al passato. Possiamo notare che, grazie all'IA, il volume di produzione economico dei nostri clienti già oggi sta aumentando, seppure lentamente, in modo costante. I datori di lavoro dovrebbero misurare l'output dell'impresa, non la presenza del loro personale. In questo modo, alle collaboratrici e ai collaboratori rimane più tempo da dedicare alla famiglia, allo sport e agli amici.

#### **Considerata la significativa pressione sui costi ormai imperante: è davvero realistico tutto questo?**

Gli argomenti (macro)economici sono inconfutabili: le imprese che si prendono cura del proprio personale sono di gran lunga più efficienti. Ma non solo:



#### **Breve ritratto**

Dalith Steiger-Gablinger (54) è una matematica specializzata in biologia computazionale (computational biology). Nel 2016 ha fondato la società di consulenza IA «SwissCognitive», che fornisce alle imprese consulenza sulla loro strategia IA. Inoltre, investe in start-up IA. Dal 2009 dirige lo «Swiss IT Leadership Forum» e come esperta di IA fa parte di diversi comitati, come il Creative Destruction Lab di Parigi.

prenditrice che non si concentra su guadagni a breve termine, so anche che i datori di lavoro devono assumersi la responsabilità del proprio personale e investire nella salute e motivazione delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori. Per aiutare le imprese a entrare nell'era dell'IA incentrata sull'essere umano, la nostra società di consulenza IA (ndr: vedi riquadro) ha lanciato l'iniziativa «Economia del futuro umana». In pratica, in tal modo già oggi stiamo sperimentando una situazione win-win sostenibile tra crescita economica e soddisfazione delle esigenze umane. Le persone sono la principale risorsa dell'impresa e questo sotto due punti di vista.



un orario di lavoro settimanale inferiore riduce anche i costi sanitari e l'onere per lo Stato. Troppe famiglie sono sotto pressione perché entrambi i genitori sono sottoposti a un enorme carico di lavoro, il che spesso ha un impatto negativo sulla vita familiare e porta a una forte perdita di qualità della vita.

**Mettiamo il caso che l'economia del futuro umana riesca ad affermarsi, ma che non tutti i posti di lavoro sopravvivano.**

Ogni introduzione di una nuova tecnologia porta con sé casi di rigore. Per affrontare tali situazioni, servono soluzioni sostenibili per le persone interessate, tra cui la riqualificazione professionale o le assicurazioni sociali. A mio avviso,

l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) verrà temporaneamente sollevata maggiormente, mentre l'assicurazione contro l'invalidità (AI) sarà meno gravata. Perché non dobbiamo dimenticarci: l'IA permetterà a molte persone, come quelle con disabilità fisiche, di accedere al mercato del lavoro. Si pensi ad esempio ai dispositivi tecnologici che compensano le frequenze del tremore nelle persone affette dal morbo di Parkinson.

**Quali nuove professioni nasceranno grazie all'IA?**

Ad esempio il «Prompt Engineer», che alimenta l'IA generativa, come ChatGPT, o l'«esperta di etica dei dati». Ma anche

nella diagnostica delle malattie o nella valutazione dei rischi sempre più spesso entra in gioco l'IA. In questo contesto è fondamentale che la responsabilità rimanga sempre nelle mani dell'essere umano. A differenza dell'IA, noi persone in carne e ossa disponiamo dell'intuizione. Questa capacità è essenziale soprattutto nelle professioni legate alla sicurezza al fine di prendere le decisioni giuste.

**Testo:** Sarah Hadorn,  
specialista in comunicazione

## IA e tempo: ecco cosa chiede transfair al servizio pubblico

Nel servizio pubblico, in particolare nel settore dei trasporti pubblici e della Posta&Logistica, si lavora già oggi fino ai limiti legali e contrattuali: le pause non sono sempre rispettate, i periodi di recupero vengono sempre più ridotti. La pressione sul personale aumenta continuamente, sia a livello fisico che mentale.

**Distribuire equamente il tempo guadagnato!**

Purtroppo, l'introduzione dell'IA aggrava spesso questo problema: le aziende utilizzano la tecnologia come base per tagliare posti di lavoro o aumentare la produzione. Entrambe le cose significano per il personale: svolgere ancora più lavoro nello stesso tempo. Questo è inaccettabile. transfair chiede che gli aumenti di efficienza legati all'IA siano distribuiti in modo equo e socialmente sostenibile. In concreto, i datori di lavoro nel servizio pubblico devono:

- investire nelle collaboratrici e nei collaboratori, tramite la formazione continua, la riqualificazione professionale e l'acquisizione di nuove competenze;
- contribuire al recupero e diminuire l'onere lavorativo, attraverso la riduzione del tempo di lavoro, vacanze aggiuntive o modelli flessibili;
- mettere a disposizione misure compensatorie sociali, ad esempio tramite la possibilità di prepensionamento per il personale anziano.


transfair considera la riduzione dell'orario di lavoro come un obiettivo centrale. Il tempo guadagnato grazie all'IA non deve portare a un aumento dello stress, ma contribuire al recupero e alla salute delle collaboratrici e dei collaboratori!

**Il piano: gli effetti dell'IA come parte integrante delle nostre negoziazioni**

Per realizzare queste richieste, transfair si sta impegnando affinché in futuro gli effetti dell'IA siano discussi nel quadro delle negoziazioni con i partner sociali. Nell'ambito di queste trattative, transfair garantirà anche che il personale sia sufficientemente coinvolto o possa partecipare all'introduzione dell'IA. A tale scopo rivendichiamo:

- una valutazione tempestiva dell'impatto su ciascun gruppo professionale;
- una comunicazione trasparente sugli obiettivi, sui rischi e sulle opportunità;
- un supporto e una formazione per l'introduzione di nuovi sistemi;
- offerte di consulenza personalizzate in base alle specifiche esigenze dei gruppi professionali.



 Naturalmente avanziamo anche richieste sull'IA stessa. Scoprile qui





# Revisione legge sul personale federale

Ecco cosa cambia nell'ambito delle condizioni d'impiego.

**Nel giugno 2025, il Parlamento ha approvato la nuova legge sul personale federale (LPers). Il termine per il referendum è scaduto nell'ottobre del 2025. In altre parole: è in arrivo la nuova legge, la cui entrata in vigore è prevista per l'inizio del 2027. Ora si passerà alla revisione delle ordinanze e del sistema salariale.**

Con la revisione della legge sul personale federale (LPers), la Confederazione intende adeguare alcune condizioni quadro legali: la protezione dei dati sarà aggiornata e in futuro si prevede di separare in modo chiaro le disposizioni relative ai finanziamenti e alle prestazioni della previdenza professionale che oggi sono sovrapposte. Inoltre, la Confederazione sta riducendo gli ostacoli ai licenziamenti.

Insieme agli altri sindacati dell'Amministrazione federale, transfair si è espresso in merito nell'ambito della procedura di consultazione e ha seguito da vicino il dibattito parlamentare. Grazie ai nostri contatti in Parlamento, abbiamo presentato diverse mozioni, ad esempio per impedire un allentamento della protezione contro il licenziamento. Dopo la scadenza del referendum il 9 ottobre 2025, la legge rivista dovrebbe entrare in vigore all'inizio del 2027.

**Dopo la modifica della legge, sarà la volta delle ordinanze.**

Ma con la LPers la questione è tutt'altro che conclusa. Le modifiche legislative devono essere integrate nell'ordinanza sul personale federale (OPers) e nell'ordinanza concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers). Attualmente si sta lavorando su questo, ma ci vorrà ancora un po' di tempo.

Anche in questo caso, transfair si è impegnato con delle prese di posizione. L'attenzione si concentra su questioni concernenti la Cassa pensioni PUBBLICA. Una delle nostre richieste: la nuova ripartizione dei premi per i rischi deve essere rappresentata in modo trasparente.

**All'opera anche sul fronte salariale.**

Indipendentemente dalla revisione della LPers, la Confederazione sta lavorando al nuovo sistema salariale. Anche in questo caso serve una modifica delle ordinanze sul personale. Anche se transfair non condivide alcuni aspetti del nuovo sistema salariale, i suoi valori di riferimento non possono più essere modificati dopo la decisione del Consiglio federale. In singoli ambiti, tuttavia, è possibile apportare delle piccole migliorie.

Qui transfair si concentra soprattutto sui colloqui con le collaboratrici e i collaboratori, ossia sulla definizione degli obiettivi e sulla revisione delle valutazioni. I partner sociali formano inoltre un gruppo di lavoro che accompagna l'introduzione del nuovo sistema salariale. Secondo noi una cosa è chiara: nei prossimi anni sarà necessario verificare regolarmente il funzionamento del nuovo sistema e apportare le correzioni eventualmente necessarie.

**Testo:** Matthias Humbel,  
responsabile della categoria  
Amministrazione pubblica

# transfair dice basta!

**Ora si mettono anche i Giovani Liberali Radicali a voler frenare la presunta crescita dell'Amministrazione federale. transfair si oppone.**

**Le parlamentari e i parlamentari di destra e di centro sostengono che l'Amministrazione federale stia crescendo in maniera incontrollata e che sia necessario metterle urgentemente un freno. Insieme alle altre associazioni del personale, transfair si oppone con fatti inconfutabili e lancia un appello al Consiglio federale.**

Ciò che per molto tempo è stata la prerogativa dei politici e delle politiche dell'UDC ora è diventata la prassi normale in gran parte del panorama politico borghese: attaccare l'Amministrazione federale e il suo personale. A scelta, viene accusata di crescere in modo smisurato, di pagare salari troppo alti o di offrire condizioni di lavoro troppo vantaggiose. Dai Verdi liberali all'UDC, si chiedono tagli e ridimensionamenti, di recente, addirittura, con la motivazione di voler ampliare la difesa nazionale.

## **Attacco all'Amministrazione anche attraverso un'iniziativa**

Ma anche i Giovani Liberali Radicali non vogliono passare in secondo piano e hanno annunciato un'iniziativa per «frenare l'Amministrazione». Sembra che una maggioranza borghese in

Parlamento non sia sufficiente per fermare la presunta crescita dell'Amministrazione. L'iniziativa chiede che in futuro le spese per il personale della Confederazione non aumentino più del salario mediano in Svizzera. In questo modo difficilmente potrebbero essere finanziati posti di lavoro aggiuntivi per far fronte ai nuovi compiti, per non parlare poi della compensazione del rincaro sugli stipendi.

## **La quota statale e la crescita salariale parlano da sé**

I Giovani Liberali Radicali propongono dunque misure drastiche. Ma per quale problema poi? Basta dare un'occhiata alle cifre: nel 2024 la Svizzera aveva una quota d'incidenza della spesa pubblica del 31,0 per cento. Per quota d'incidenza della spesa pubblica s'intende il rapporto della spesa pubblica rispetto al prodotto interno lordo (PIL). La media europea è del 49,6 per cento, quella statunitense del 38,0 per cento. Nel 1995, la quota d'incidenza della spesa pubblica in Svizzera era del 32,0 per cento e dunque persino leggermente superiore a quella attuale.

Inoltre, la quota dei costi del personale sul totale delle uscite della Confederazione è costante. Nel 2024 era del 7,7 per cento, nel 2014 dell'8,4 per cento. E mentre secondo il sondaggio sui salari dell'UBS gli stipendi tra il 2014 e il 2024 sono aumentati dell'11,3 per cento in tutta la Svizzera, il personale federale si è visto aumentare il salario solamente del 7,4 per cento, con un'inflazione del 6,2 per cento.

## **Aiutaci affinché l'appello sia ascoltato**

Questi fatti sono motivo sufficiente per rivolgersi al Consiglio federale insieme alle altre associazioni del personale: gli attacchi al personale federale devono cessare e il Consiglio federale deve opporsi con fermezza a tali iniziative. Per garantire che l'appello venga ascoltato, abbiamo bisogno della tua firma. Per firmare online, basta scansionare il codice QR. Grazie a nome del personale federale!



Firma ora l'appello



**Testo:** Matthias Humbel,  
responsabile della categoria  
Amministrazione pubblica





# La sicurezza presso Swisscom e in Svizzera

Un tema, due punti di vista.

**Assicurazioni, backup, password: nel nostro mondo (del lavoro) la sicurezza ci accompagna in continuazione. Nell'intervista, due esperti fanno luce sull'argomento da due punti di vista molto diversi: Marcus Beyer, Security Awareness Officer di Swisscom, spiega perché la sicurezza nelle aziende inizia dalle collaboratrici e dai collaboratori. E Tibor Szvircsev Tresch, dell'Accademia militare del PF di Zurigo, chiarisce qual è il livello di sicurezza percepito dalle svizzere e dagli svizzeri.**

**Signor Szvircsev Tresch, a titolo molto personale: cosa significa per lei sicurezza?**  
*Tibor Szvircsev Tresch:* fondamentalmente ne esistono di due tipi: quella oggettiva, che può essere misurata

attraverso le statistiche sulla criminalità, e quella soggettiva, che esprime il livello di sicurezza percepito personalmente. Il fattore più importante, a mio avviso, è la sicurezza soggettiva. Io, ad esempio, vivo nel distretto 4 di Zurigo, vicino alla Langstrasse. Quando torno a casa alle due della mattina mi sento sicuro, per il semplice fatto che vivo lì già da 20 anni. La sicurezza soggettiva dipende quindi molto dal fatto se conosco o meno un ambiente o una situazione.

**Signor Beyer, lei come affronta situazioni insicure?**

*Marcus Beyer:* la cosa più importante per me è accettarle e dare loro spazio. Tuttavia, ciò non significa che permetto loro di prendere il sopravvento e di sopraffarmi.

Cerco soltanto di accettare l'incertezza come parte della vita. Se mi sento insicuro di qualcosa, vado in cerca di sostegno. Ad esempio, se devo raggiungere un luogo sconosciuto e non so quale strada prendere, chiedo informazioni alle persone o a Google Maps.

**Cosa significa per voi due sicurezza nell'attuale mondo occupazionale?**

*Szvircsev Tresch:* la prima cosa a cui penso è la sicurezza del posto di lavoro. Ma anche quella cibernetica e fisica sono fondamentali, soprattutto in un ambiente militare. Nella nostra accademia militare a Birmensdorf, ad esempio, il 1° maggio sono state chiuse le saracinesche per un certo periodo di tempo a causa di un forte rischio di disordini.



**Marcus Beyer** è Security Awareness Officer presso Swisscom e pubblica il suo proprio podcast «Security Awareness Insider».



Ma altrettanto importante per sentirsi sicuri sul posto di lavoro è che i compiti assegnati siano realizzabili e che le colleghe e i colleghi di lavoro remino tutti nella stessa direzione.

Beyer: questo ultimo punto è a mio avviso importantissimo, perché contribuisce alla sicurezza psicologica. Secondo me è il fondamento di ogni altro tipo di sicurezza. I rischi cibernetici, ad esempio, possono essere ridotti al minimo solo se, all'interno dell'impresa e del proprio team, il personale si sente abbastanza sicuro da poter dire la sua opinione ed esprimere critiche. Incoraggio sempre le collaboratrici e i collaboratori a segnalare gli errori: ad esempio se hanno cliccato su un link sbagliato, dimenticato il portatile in treno o rivelato un segreto. Abbiamo bisogno di queste informazioni per poter agire.

**Lei è Security Awareness Officer presso Swisscom. Qual è la sua funzione?**

Beyer: il mio compito è costruire una cultura della sicurezza in cui le persone sono resilienti, ma anche pronte ad affrontare casi di emergenza. L'obiettivo

è che siano in grado di gestire i rischi e di agire in modo corretto in caso di crisi. A tal scopo, ad esempio, mostriamo loro come si usa un defibrillatore o come si riconoscono le mail di phishing.

è certa: ogni mese respingiamo quasi 3500 cosiddetti attacchi DDoS (Distributed-Denial-of-Service). Gli hacker fanno sì che innumerevoli computer attacchino un sito web per paralizzarlo.



**Da 30 anni il senso di sicurezza è molto alto. Circa il 90 per cento della popolazione elvetica si sente al sicuro, con lievi oscillazioni. Tuttavia: per la prima volta nel 2025 questa percezione si è deteriorata significativamente.**



**Tibor Szvircsev Tresch,**  
docente di sociologia militare  
presso l'Accademia militare del PF di Zurigo

Tuttavia, parliamo anche di cyberattacchi concreti che sono stati neutralizzati, per sensibilizzare sul tema.

**Ho letto: Swisscom respinge in media 173 milioni di tentativi di attacchi informatici al mese.**

Beyer: sì, anche se devo relativizzare un po' la cifra: include anche tutte le scansioni – incluse quelle innocue – che cercano di ottenere informazioni sull'infrastruttura di Swisscom. Tuttavia, una cosa

Fortunatamente, presso Swisscom questo non è più successo da diverso tempo. Fatto che attribuisco al nostro sofisticato piano di sicurezza, ossia persone sensibilizzate in tutta l'impresa, tecnologia all'avanguardia e specialisti competenti al posto giusto. Sono ben 600 le collaboratrici e i collaboratori che si occupano di sicurezza informatica in azienda. Dopo tutto, Swisscom gestisce un'infrastruttura critica.

**Signor Szvircsev Tresch, diamo uno sguardo oltre Swisscom, sull'intera Svizzera: lei è l'autore dello studio annuale sulla sicurezza dell'Accademia militare e del Centers for Security Studies al PF di Zurigo. Qual è il livello di sicurezza percepito dalle svizzere e dagli svizzeri?**

Szvircsev Tresch: da 30 anni il senso di sicurezza è molto alto. Circa il 90 per cento



**Il mio compito è costruire una cultura della sicurezza in cui le persone sono resilienti, ma anche pronte ad affrontare casi di emergenza.**



**Marcus Beyer,**  
Security Awareness Officer presso Swisscom



**Tibor Szvircsev Tresch** è docente di sociologia militare presso l'Accademia militare del PF di Zurigo. Inoltre, pubblica annualmente lo studio «Sicurezza. Tendenze nella formazione delle opinioni in materia di politica estera, di sicurezza e di difesa». A tale scopo, a gennaio di ogni anno vengono intervistate circa 2000 persone dell'elettorato svizzero.

della popolazione elvetica si sente al sicuro, con lievi oscillazioni. Tuttavia: per la prima volta nel 2025 questa percezione si è deteriorata significativamente. Le numerose crisi, come la guerra in Ucraina e a Gaza e l'«effetto Trump», hanno lasciato il segno.

La nostra conclusione è che l'Amministrazione pubblica non viene molto influenzata dagli eventi attuali. Se svolge bene il suo lavoro, la gente ha fiducia.

**Testo:** Sarah Hadorn,  
specialista in comunicazione

### **Nel 2025 una stretta maggioranza della popolazione ha chiesto anche per la terza volta consecutiva un avvicinamento alla NATO.**

*Szvircsev Tresch:* esatto. Abbiamo analizzato più nel dettaglio questi sviluppi e abbiamo constatato che ogni volta che alle porte dell'Europa ci sono stati dei conflitti, la richiesta di un avvicinamento alla NATO è aumentata. Tuttavia, non appena i conflitti, come la crisi del Kosovo nel 1999, si sono conclusi, anche la domanda è svanita. In qualità di scienziato sociale, spiego questo fatto con l'orizzonte a breve termine del pensiero umano, che ci rende tutti così meravigliosamente resistenti. Ma si potrebbe anche dire che rimuoviamo molte cose dalla nostra mente.

### **In che modo influisce un maggiore bisogno di sicurezza sulle istituzioni sociali, come ad esempio sull'Amministrazione pubblica?**

*Szvircsev Tresch:* l'anno scorso abbiamo svolto per la prima volta un'indagine sul grado di fiducia della popolazione svizzera nell'Amministrazione pubblica. Nel 2025 ha raggiunto 6,8 punti su un massimo di 10. Su un totale di undici istituzioni, si è classificata al quinto posto.

### **Assemblea di categoria: quo vadis?**

Purtroppo siamo stati costretti ad annullare l'assemblea di categoria ICT 2025 a causa di un numero insufficiente di iscrizioni. In seguito, abbiamo lanciato un sondaggio tra i nostri membri ICT. I risultati dimostrano che la categoria ICT è interessata a svolgere un'assemblea annuale per i membri di transfair. Tuttavia dipende dal formato! Circa un terzo degli associati parteciperebbe a un evento offline, mentre una percentuale leggermente inferiore preferirebbe un'assemblea online. Particolarmente interessanti per i membri sono i temi pratici e gli spunti di riflessione concreti. Tra l'altro, quest'anno erano previste presentazioni di Marcus Beyer e Tibor Szvircsev Tresch (vedi intervista a sinistra). I membri trovano molto utile anche lo scambio di opinioni tra le colleghe e i colleghi. Sono richiesti eventi concentrati e facili da programmare, preferibilmente in primavera, da svolgere in luoghi centrali o regionali sempre diversi. In termini di contenuti, si preferiscono i temi del futuro come l'intelligenza artificiale, la sicurezza sul lavoro, la digitalizzazione e le questioni relative ai contratti collettivi di lavoro (CCL).

#### **Grazie dei vostri suggerimenti!**

Dal sondaggio emerge che possiamo soddisfare ancora meglio le esigenze di voi associati con contenuti specifici che riguardano la vostra quotidianità lavorativa e, all'occorrenza, con formati ibridi. Grazie dei vostri suggerimenti che terremo volentieri in considerazione!

**Testo:** SCM

# Mobilità del futuro

**Dove ci stanno portando la guida autonoma, la digitalizzazione e il nuovo mondo del lavoro?**

**Alla metà di novembre, circa 85 membri di transfair si sono riuniti a Thun per il congresso della categoria Trasporti pubblici. Il tema: come sta cambiando la mobilità e cosa significa questo per le collaboratrici e i collaboratori? Il messaggio delle esperte e degli esperti: la tecnologia non sostituisce l'essere umano.**

In futuro saranno i robot a guidare i treni? Le app sostituiranno i Centri viaggiatori? Al cinema Rex di Thun, 85 membri di transfair hanno discusso di questioni che riguardano il futuro. Christa Hostettler, direttrice dell'Ufficio federale dei trasporti, ha aperto il congresso con una presentazione sullo sviluppo della mobilità. Il suo messaggio: «la tecnologia da sola non è affidabile. Lo diventa solo dopo che noi esseri umani

“ **La tecnologia da sola non è affidabile. Lo diventa solo dopo che noi esseri umani possiamo monitorarla, capirla e controllarla.** ”

**Christa Hostettler,**  
direttrice dell'Ufficio federale dei trasporti

esseri umani possiamo monitorarla, capirla e controllarla. Ed è proprio per questo motivo che sono necessarie persone con esperienza pratica in azienda. La trasformazione digitale richiede grandi investimenti nella formazione continua del personale per permettergli di acquisire le competenze digitali necessarie.

Nella sua presentazione, Véronique Stephan, responsabile Mercato Viaggiatori FFS, ha illustrato in che direzione va il viaggio: chi vuole rafforzare ulteriormente i trasporti pubblici (TP), deve tenere presente l'intera catena della mobilità. Quasi la metà del tempo di percorrenza non viene impiegato solo nel viaggio in treno in sé, ma nel tragitto da e verso la stazione. Sono pertanto fondamentali il primo e l'ultimo miglio.

## **Guida autonoma sul banco di prova**

Le FFS stanno mostrando in un progetto pilota come potrebbero presentarsi in futuro questo primo e ultimo miglio. Nella primavera del 2026, nel Weinland zurighese saranno lanciate navette a guida autonoma. «Vogliamo capire già in fase iniziale quale ruolo può svolgere la guida autonoma per i TP», sottolinea Véronique Stephan.

Nel pomeriggio, le specialiste e gli specialisti hanno approfondito il tema durante il dibattito. Armin Weber, CEO della



Il pubblico del cinema Rex a Thun: un sacco di domande e massimo interesse





**Christa Hostettler**, direttrice dell'Ufficio federale dei trasporti

Südostbahn (SOB), ha riferito di un ulteriore progetto pilota: presso Goldau la SOB sta svolgendo dei test su un sistema di assistenza alla guida automatica, non solo dal punto di vista tecnologico, ma anche per comprendere l'impatto dell'automazione sulle persone. I macchinisti vengono monitorati mediante cardiografici. Il tracciamento degli occhi, invece, registra i movimenti oculari. «Stiamo cercando di capire come cambia il livello di stress quando un macchinista si avvicina a un punto di arresto con diverse curve di frenatura», spiega Armin Weber. Più del 75 per cento dei tragitti viene percorso volontariamente in modalità automatizzata. Per Armin Weber questo è un indizio che il progetto pilota riscuote grande consenso.

“ **Il sistema ferroviario è lento. Abbiamo tempo di reagire ai nuovi profili professionali.** ”

**Bruno Zeller**,  
responsabile della categoria Trasporti pubblici di transfair

### No al dumping salariale sul primo e sull'ultimo miglio

Ueli Stüchelberger, direttore dell'Unione dei trasporti pubblici, sottolinea: la guida autonoma non fa parte delle competenze chiave del settore dei TP. È necessario collaborare con partner che dispongano di queste conoscenze tecniche.

Bruno Zeller, responsabile della categoria Trasporti pubblici di transfair, mette però in guardia dalle conseguenze: se i fornitori esterni svolgono un ruolo significativo, c'è il rischio di dumping salariale e di un deterioramento delle condizioni di lavoro. La sua prima priorità: mantenere condizioni di lavoro attraenti.

### La politica deve stanziare fondi

Un ulteriore problema riguarda il finanziamento. In linea di principio, l'intenzione è quella di attuare tutto, ha affermato Ueli Stüchelberger con riferimento alla politica. «Ma quando si tratta di pagare, poi si tagliano i fondi.» Soprattutto nel traffico regionale viaggiatori. Il suo avvertimento: «Se non riusciamo a finanziare le attuali offerte, è inutile riflettere su servizi supplementari.»

### La cabina di guida rimane in mano all'essere umano, almeno per il momento

«Il sistema ferroviario è lento. Abbiamo tempo di reagire ai nuovi profili professionali», sostiene Bruno Zeller. Per il personale nella cabina di guida non vede alcun pericolo imminente. «Il personale di locomotiva sarà indispensabile ancora per decenni. L'esercizio ferroviario è troppo complesso.»

### Cinque richieste alla politica e ai datori di lavoro

Alla fine, i membri hanno approvato una risoluzione. La richiesta principale è che il personale abbia voce in capitolo sin dall'inizio, ossia al momento dell'introduzione di nuove tecnologie. Solo così le collaboratrici e i collaboratori rimarranno a bordo anche con la futura mobilità.



Alla risoluzione con tutte e cinque le richieste

**Testo:** Lea Lüthy,  
responsabile Comunicazione



Creativo e per questo motivo con la testa sempre altrove? Stephan Bornick è sempre concentratissimo quando guida il tram. Vignetta: Stephan Bornick

# Da DJ a tramviere

I TP e le sue poliedriche biografie: ritratto di Stephan Bornick.

**In Svizzera, il percorso per ottenere la licenza per condurre autobus o tram passa attraverso una seconda formazione. Le conducenti e i conducenti provengono quindi da svariati contesti professionali. Stephan Bornick (61) ha trascorso metà della sua vita lavorando come DJ, presentatore radiofonico e grafico. Da ben due anni lavora presso le aziende di trasporto zurighesi (VBZ).**

Con indosso una camicia bianca e un gilet blu, Stephan Bornick sta seduto al posto di guida del tram, linea 9, di Zurigo. Prossima fermata: Heuried. Da ben due anni lavora presso le aziende di trasporto zurighesi (VBZ). Il 61enne non avrebbe mai immaginato di essere alla guida di un tram un giorno. Ma riavvolgiamo un po' il nastro.

Berna, 1986. Il telefono di Stephan squilla. Una chiamata che avrebbe cambiato la sua vita perché venne ingaggiato come DJ! «All'epoca c'erano agenzie che collocavano i DJ nei club», racconta Stephan. Ed è proprio uno di questi locali che lo assunse. Tuttavia, l'allora 22enne dapprima dovette procurarsi 500 dischi da portare con sé alle serate. Per farla breve, Stephan iniziò a girare tutta la capitale, città in cui viveva allora, visitando tutte le imprese che fornivano dischi per jukebox. «Queste aziende spesso svendevano i 33giri per un franco.» Nel giro di sei mesi, Stephan riuscì a trovare tutti i generi musicali di cui aveva bisogno, che spaziavano dal disco, al funk, al pop fino agli evergreen. Poco dopo ottenne il suo primo lavoro: tre mesi in una discoteca di un hotel sul Lago dei Quattro Cantoni. «Avevo una stanza tutta per me e guadagnavo

2500 franchi al mese, uno sballo», si ricorda Stephan di quei tempi. Che la gente preferisse starsene seduta al bar piuttosto che ballare, non gli interessava. «Così potevo fare pratica.» Ma il grande salto di qualità non si fece attendere a lungo: il «Blackout», uno dei più importanti club in Svizzera dell'epoca gli offrì un posto fisso.

**Guido macchine e moto,  
ma non c'è paragone:  
come tramviere si spostano  
diverse tonnellate.**



**Stephan Bornick**

#### **Responsabile musicale, webdesigner, fumettista**

A circa 25 anni, poi, Stephan decise di sostituire il giradischi con il microfono e passò alla radio. «Iniziai come conduttore presso Radio Argovia, emittente emergente dei tempi, e nell'arco di quattro anni fui promosso a responsabile musicale.» Tutte le ore trascorse nei negozi di dischi come DJ alla ricerca di nuova musica portarono dunque i propri frutti.

Già sette anni dopo, però, scelse per l'ennesima volta di cambiare strada. «Conobbi una persona che costruiva computer.» Stephan rimase affascinato da questo nuovo strumento e iniziò a interessarsi alla grafica computerizzata. Imparò a utilizzare il programma di grafica «CorelDRAW», svolse corsi di formazione continua come web publisher e ben presto divenne web designer e grafico, lavorando anche in proprio per certi periodi. A tempo perso, Stephan disegnava vignette. «Dammi una parola qualsiasi e nell'arco di cinque minuti ti disegno una

vignetta», afferma con palese orgoglio. «La musica e le arti visive sono state per molto tempo i due pilastri della mia vita professionale.»

#### **Tutto nasce da un malinteso**

Zurigo, 2022. Stephan sta seduto su un tram per raggiungere un corso indetto dall'URC. Di recente ha perso il suo lavoro come grafico a causa della pandemia e del calo degli ordini. Nel tram vede un manifesto: cercasi tramvieri. Chiama le VBZ e ottiene un appuntamento per un primo colloquio. Solo una settimana dopo apre il link alla videocchiamata. «Mi ero confuso alla grande», ricorda Stephan ridendo. L'appuntamento sarebbe stato solo dopo tre mesi: aveva aperto il link troppo presto. «La persona che era stata invitata per quel giorno, però, non si era presentata.»

Così Stephan è passato avanti e si è presentato al primo test attitudinale, poi al secondo, superandoli entrambi. Ha iniziato il programma di formazione di tre mesi. Quando poi si è seduto per la prima volta al posto di guida di un tram, si è spaventato. «Guido un'auto e una moto, ma è tutt'altra cosa», sottolinea ancora visibilmente impressionato. «Ogni volta che sono alla guida di un tram sposto un paio di tonnellate e lo spazio di frenata è tre volte superiore rispetto a quello di un'automobile.»

#### **Un interesse genuino e molta flessibilità**

Stephan ha trascorso praticamente tutta la sua vita professionale cambiando carriera. «Non ho concluso alcun apprendistato e quasi sempre mi sono reinventato per affrontare nuove situazioni», dice di sé. Spesso è stata una questione di fortuna, ancora più spesso di interesse genuino e di grande flessibilità, di cui ha avuto bisogno anche per prendere piede nel settore dei trasporti pubblici. «In un certo senso, il tramviere è l'esatto opposto del conduttore radiofonico o del vignettista», spiega. «Come creativo, hai mille idee che ti frullano per la testa, quando sei alla guida di un tram devi sempre essere concentrato nel momento. Guidare un tram per me è un'ennesima lezione di vita.»

**Testo:** Sarah Hadorn,  
specialista in comunicazione

**Lo sapevi?**

**Un premio  
di 125 franchi\*  
per te**



#### **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.

Riceverai 125 franchi\* per ogni persona che entro il 31.12.2025 si iscriverà a transfair su tua raccomandazione e 50 franchi per ogni persona in formazione.

\*Azione di raccomandazione valida fino al 31.12.2025

Per saperne di più,  
scansiona il codice QR.  
[www.transfair.ch/raccomandazione](http://www.transfair.ch/raccomandazione)



**MEMBRI RECLUTANO MEMBRI - ANCHE NEL TUO INTERESSE.**

**transfair**



# La Posta del futuro

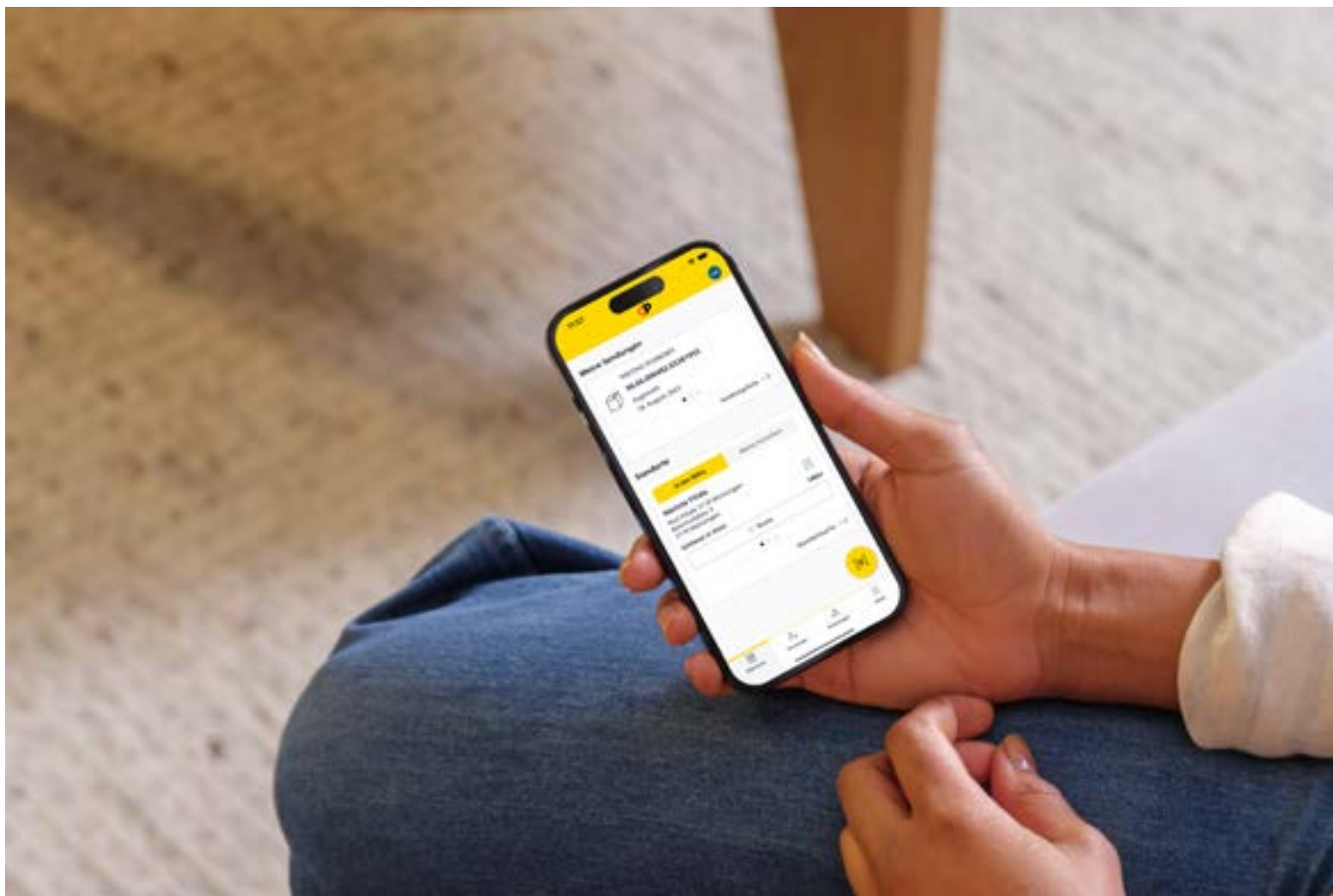
La Posta Svizzera si sta digitalizzando. È fondamentale accompagnare il personale in questo processo.

**Come sarà la Posta del futuro? Una domanda fondamentale non solo per il settore Posta/Logistica, ma anche per la popolazione svizzera. In occasione del nostro congresso di categoria tenutosi nel mese di settembre a Stans, cinque personaggi di spicco ne hanno discusso.**

A settembre si è svolto il congresso della categoria Posta/Logistica 2025 a Stans (NW). Martin Wegmüller, responsabile Digital Public Solutions presso la Posta, ha tenuto il discorso di apertura, in cui ha sottolineato che la Posta fornisce un servizio pubblico importante e prezioso da circa 150 anni, sempre rimanendo al passo con i tempi. Oggi la situazione non è diversa: i volumi delle lettere continuano a rimanere stabili e i servizi digitali acquistano sempre più importanza.

## La domanda determina la direzione

Alla successiva tavola rotonda, Martin Wegmüller e gli altri quattro ospiti si sono chiesti come si presenterà la Posta di domani? Che impatto avranno i cambiamenti sulle collaboratrici e sui collaboratori e sulla società? Quali sono le aspettative poste alle aziende e alle istituzioni pubbliche? «Ci concentriamo sulle esigenze dei nostri clienti, sia a livello analogico, digitale o su più canali», ha spiegato Ophélie Döbler, di recente entrata a far parte della direzione di RetePostale. Questa società affiliata della Posta è fortemente interessata dal processo di digitalizzazione e dal calo delle attività di sportello. La dichiarazione di Ophélie Döbler dimostra chiaramente che lo sviluppo digitale della Posta viene principalmente determinato dalla domanda e non dall'offerta.



“

**La nostra aspirazione è che il gigante giallo sia veramente presente nella vita di tutti i giorni. Bisogna poter percepire la Posta.**

”

**Karin Kayser-Frutschi,**  
Consigliera cantonale di Nidvaldo

### **Preparare il personale al futuro**

«La nostra aspirazione è che il gigante giallo sia veramente presente nella vita di tutti i giorni. Bisogna poter percepire la Posta», ha dichiarato la Consigliera cantonale di Nidvaldo Karin Kayser-Frutschi durante il dibattito. Oltre alle sfide che porta con sé la digitalizzazione, Karin Kayser-Frutschi ha individuato anche delle opportunità, come le licenze di caccia e di pesca, che d'ora in poi saranno disponibili solo tramite app, riducendo così l'onere dell'amministrazione cantonale. L'accompagnamento del personale interessato rimane tuttavia fondamentale. La presidente di transfair Greta Gysin concordava su questo punto: «I datori di lavoro, sia pubblici che privati, hanno un obbligo di tutela nei confronti delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori. È il loro compito preparare il personale al futuro digitale.»

### **La Svizzera va per la sua strada**

La Svizzera non è da sola nel cammino verso il futuro digitale. Jakob Nielsen, che ha lavorato per PostNord e Planzer Pacchi, ha riferito a Stans come si stavano sviluppando le cose in Scandinavia: «oggi in Svizzera ci troviamo allo stesso punto della Danimarca di 15 anni fa, dove l'ultima consegna di lettere da parte del servizio postale statale avverrà il 31 dicembre 2025.»

In Svizzera, l'obiettivo non è proporre un'offerta esclusivamente digitale; l'attenzione si concentrerà anche in futuro su servizi ibridi, ossia una combinazione di servizi analogici e digitali. Ma anche a questo scopo il personale deve essere ben sviluppato e formato.

“

**Il servizio pubblico è il risultato del quadro politico prestabilito e c'è sicuramente margine di miglioramento.**

”

**Greta Gysin,**  
presidente di transfair

La questione dei costi: quanto andrà a carico della collettività? Anche il pubblico ha partecipato alla tavola rotonda, obiettando che il progresso tecnologico, per quanto inevitabile esso sia, non può essere l'unico punto di riferimento per le prestazioni postali. Ci sono clienti che non utilizzano ancora i mezzi digitali o che hanno un accesso limitato: fatto che deve essere accettato, perché questo gruppo non scomparirà da solo.

«Il servizio pubblico è il risultato del quadro politico prestabilito e c'è sicuramente margine di miglioramento», ha sottolineato Greta Gysin. Anche la questione dei costi è fondamentale: quanto andrà a carico della collettività e quanto delle utenti e degli utenti dei servizi digitali? Domande che rimangono in sospeso anche dopo la vivace discussione a Stans.

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



# Elezioni CP Posta: un successo

**La rappresentante di transfair in carica è stata rieletta nel Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta.**



**Nell'ottobre del 2025, il personale della Posta ha avuto ancora una volta la possibilità di eleggere la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori al Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta. Luise Bornand continuerà a dare voce alle collaboratrici e ai collaboratori. transfair si dice soddisfatto. Per Luise si tratta del secondo mandato.**

Più di 5200 collaboratrici e collaboratori della Posta hanno esercitato il loro diritto di eleggere la rappresentanza del personale nel Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta entro la scadenza del 7 novembre 2025. L'affluenza alle urne è pertanto del 13,2 per cento, il 6,5 per cento in meno rispetto a quattro anni fa, il che è molto deplorevole.

Per transfair, invece, un fatto di nuovo molto rallegrante: la nostra candidata Luise Bornand è stata rieletta. transfair ha convinto con una campagna accattivante. Questo significa che a partire dal 2026 transfair continuerà a essere rappresentato da un proprio membro all'interno del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta.

## **Particolare attenzione verso le esigenze delle donne e dei giovani**

Dal 1° gennaio 2026, Luise Bornand continuerà a impegnarsi con grande passione per le esigenze del personale. transfair si rallegra che continui a dare un volto in particolare alle questioni che riguardano le donne e che, come persona con meno

di 40 anni, porti una ventata di aria fresca e nuove prospettive al Consiglio di fondazione. La sua attenzione sarà tra l'altro fortemente rivolta anche agli interessi delle collaboratrici e dei collaboratori più giovani della Posta. I suoi obiettivi principali:

- pianificare il futuro, garantire la previdenza professionale, per una cassa pensioni che tenga in considerazione le diverse generazioni e che rimanga sostenibile a lungo termine;
- unire valore aggiunto e valori, per obbligazioni sostenibili, che combinano rendimenti e responsabilità;
- rappresentare gli interessi, che prendono sul serio e contribuiscono attivamente alle prospettive delle persone assicurate;
- prendere decisioni basate sui fatti, per trovare soluzioni tecnicamente valide e pragmatiche per affrontare le sfide attuali e future.

**Un ringraziamento a tutte le candidate e a tutti i candidati** transfair e in particolare le candidate e i candidati della nostra lista elettorale hanno dimostrato un grande impegno in questa campagna elettorale. Oltre a Luise Bornand, desideriamo ringraziare anche Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat e Marcel Trütsch nonché tutti coloro che hanno aiutato in un modo o nell'altro al successo della campagna elettorale. I nostri migliori auguri vanno a Luise per il suo secondo mandato.

**Testo:** Kerstin Büchel,  
responsabile della categoria Posta/Logistica

## **Il Consiglio di fondazione della cassa pensioni Posta**

Il Consiglio di fondazione decide sull'orientamento strategico di una cassa pensioni e quindi sulla sicurezza e qualità della previdenza per la vecchiaia del personale affiliato. Si tratta dell'organo supremo di gestione e di decisione ed è composto da rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori da una parte e dei datori di lavoro dall'altra. Questo rapporto nella Cassa pensioni Posta è 50:50. Inoltre, le due rappresentanze si alternano ogni due anni alla presidenza. Le elezioni della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori si tengono ogni quattro anni.





# Basta delocalizzazione

transfair chiede più responsabilità a Swisscom e alla Posta.

**Nella sessione autunnale del 2025, la presidente di transfair e Consigliera nazionale Greta Gysin ha presentato due interpellanze che criticano la delocalizzazione presso Swisscom e la Posta. transfair esige dal Consiglio federale risposte chiare e un cambio di rotta, segnalando così che sta seguendo con molta attenzione le delocalizzazioni di posti di lavoro all'estero!**

transfair non s'impegna solo al tavolo delle trattative, ma anche a Palazzo federale. Nella sessione autunnale 2025, la nostra presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin ha presentato due interpellanze che mettono in discussione le strategie di delocalizzazione di Swisscom e della Posta.

## **Swisscom esternalizza per motivi di costi**

Nell'interpellanza «Swisscom. Delocalizzazione per motivi finanziari anziché per carenza di personale specializzato» (affare 25.4088), transfair denuncia la crescente esternalizzazione di posti di lavoro all'estero. Swisscom crea sistematicamente posti di lavoro nei Paesi Bassi e in Lettonia, mentre in Svizzera gli impieghi vengono tagliati o non vengono più occupati. transfair sottolinea che, in quanto impresa parastatale, Swisscom ha una responsabilità particolare nei confronti del mercato del lavoro svizzero. La giustificazione spesso sforzata di una carenza di manodopera specializzata non convince: i motivi economici, come i salari più bassi all'estero, prevalgono chiaramente. transfair chiede al Consiglio federale di cambiare rotta e garantire trasparenza sulla strategia a lungo termine.

## **I posti di lavoro IT della Posta si spostano in Portogallo**

L'interpellanza «La Posta goes Portugal, a spese della Svizzera» (affare 25.4087) critica il progetto di previsto trasferimento di circa 200 posti di lavoro IT della Posta a Lisbona entro il 2030. transfair pone domande cruciali: perché un'impresa parastatale crea posti di lavoro all'estero, mentre in Svizzera scompaiono gli impieghi? Come può il Consiglio federale garantire che la protezione dei dati e la qualità dei servizi non risentano della delocalizzazione? Per transfair è chiaro: la Posta ha una responsabilità nei confronti del proprio personale, che non deve essere sacrificata alla pressione dei costi.

## **transfair lotta per i posti di lavoro in Svizzera**

Le due interpellanze dimostrano che quando le imprese parastatali delocalizzano i posti di lavoro all'estero, trascurando così la loro responsabilità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera, noi interveniamo. La presidente di transfair Greta Gysin: «condizioni di lavoro eque, sicurezza del posto di lavoro e un servizio pubblico forte non possono essere dati per scontati, ma devono essere richiesti e difesi.»

**Testo:** Olivia Stuber,  
collaboratrice scientifica

# Sì al pacchetto UE, ma con garanzie

**transfair è favorevole al pacchetto UE, ma solo a condizione che il personale e il servizio pubblico siano tutelati.**



**transfair ha preso posizione sugli «Accordi bilaterali III». Siamo favorevoli al pacchetto UE, ma la nostra approvazione è legata a condizioni chiare: una forte protezione dei salari, condizioni di lavoro eque e la tutela del servizio pubblico.**

Alla fine di ottobre, transfair ha presentato una presa di posizione completa nell'ambito della procedura di consultazione sugli «Accordi bilaterali III». In linea di principio accogliamo con favore il pacchetto UE, ma subordiniamo la nostra approvazione a chiare condizioni: una forte protezione dei salari, condizioni di lavoro eque, sicurezza sociale e tutela del servizio pubblico sono per noi fondamentali. Già in primavera, i sindacati e i Cantoni avevano elaborato 14 misure di politica interna volte a raggiungere proprio questi obiettivi.

## **No a ulteriori misure di liberalizzazione del trasporto pubblico**

Le misure di protezione comprendono anche una direttiva elaborata dall'Ufficio federale dei trasporti (UFT) insieme a transfair e alle altre associazioni. Questa direttiva stabilisce che le imprese ferroviarie straniere devono rispettare le condizioni salariali e di lavoro d'uso nel settore. A questa condizione, transfair accetta come compromesso l'apertura controllata del traffico ferroviario viaggiatori internazionale su lunga distanza, tuttavia solo ed esclusivamente a patto che

non seguano ulteriori misure di liberalizzazione. Il rispetto effettivo delle condizioni di lavoro deve essere garantito tramite monitoraggio. Ma transfair chiede anche sanzioni chiare per le infrazioni.

## **Accesso e prospettive per la formazione e la ricerca**

Con l'adozione del pacchetto UE, la Svizzera tornerebbe ad avere accesso ai programmi educativi dell'UE «Horizon Europe» ed «Erasmus+», il che è fondamentale per garantire la competitività internazionale della Svizzera come centro di formazione, di ricerca e d'innovazione. Ciò offre al personale del settore educativo e della ricerca prospettive a lungo termine. Per il settore dei PF (ETHZ, EPFL, Empa, Eawag, WSL e PSI), che rappresenta uno dei principali panorami scientifici del mondo, l'accesso a questi programmi è essenziale per poter continuare a condurre ricerche all'avanguardia, promuovere i talenti e favorire la cooperazione internazionale.

## **Prevenire il dumping salariale**

transfair sostiene il pacchetto dell'UE a condizione che le 14 misure di politica interna relative alla protezione dei salari e ai trasporti terrestri vengano attuate e controllate in modo coerente. Solo in questo modo è possibile garantire la protezione degli stipendi in Svizzera e prevenire così il dumping salariale. Allo stesso tempo, l'impatto negativo sul traffico viaggiatori internazionale viene ridotto al minimo.

**Testo:** Olivia Stuber,  
Olivia Stuber, collaboratrice scientifica

# Agenda

## Informazioni attuali

### Info magazine 2025

#### Prossimi numeri:

N. 1/2026 il 16 marzo 2026 con termine ultimo per gli annunci il 6 febbraio 2026

N. 2/2026 il 21 settembre 2026 con termine ultimo per gli annunci il 7 agosto 2026

### Tutte le categorie

**Aperitivo di Natale transfair –  
Christmas Party**

**Sala Teatro del Centro Parrocchiale  
di Lamone, Via Girella 41**

**Venerdì, 12 dicembre 2025, 18:00 – 22:00**

Vieni a festeggiare insieme l'arrivo del Natale con un delizioso aperitivo in compagnia!

L'iscrizione si completa solo dopo aver compilato il modulo con i dati richiesti. Assicurati di arrivare fino alla conferma finale, indicando numero di telefono, la tua sezione/categoria e se sei membro del sindacato.

I non soci che desiderano partecipare pagano una tariffa forfettaria di 20 CHF. L'evento è gratuito per i soci di transfair, ma l'iscrizione è vincolante. POSTI LIMITATI



Iscrizioni qui

### Amministrazione pubblica

**Vorankündigung der Sektion Bern,  
Öffentliche Verwaltung  
Welle 7 Bern Bahnhof**

**30. April 2026: Hauptversammlung,  
16.00–17.15 Uhr**

**30. April 2026: Frühlingsanlass,  
18.00–ca. 20.15 Uhr. Spannender Vortrag  
mit anschliessendem Apéro.**

Beide Anlässe finden in der Welle 7 beim Bahnhof Bern statt.

**Achtung:** Beide Anlässe finden unabhängig voneinander statt. Es ist möglich, sich nur für einen der Anlässe anzumelden.

#### Anmelden bei:

Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch,  
M 079 505 99 13

### Iniziativa per un congedo familiare: più tempo per le famiglie!

Il chiaro sì al congedo di paternità nel 2020 la dice tutta: il popolo svizzero vuole più tempo per la propria famiglia. Per questo motivo, nel novembre 2024, assieme a Travail.Suisse e a un'ampia alleanza politica, noi di transfair abbiamo lanciato l'iniziativa per un congedo familiare. Il nostro obiettivo: alla nascita di un bambino, la madre e il padre devono ottenere ciascuno 18 settimane di congedo retribuito. Perché? Perché un congedo così rafforzerebbe le famiglie e promuoverebbe l'uguaglianza e l'occupazione: le donne sarebbero più propense a tornare al lavoro se non fossero costrette a farlo subito dopo il parto e anche i padri potrebbero svolgere compiti di cura. L'iniziativa combatte di conseguenza anche la penuria di manodopera specializzata e rafforza la coesione tra le generazioni in Svizzera.

Firma qui l'Iniziativa per  
un congedo familiare



### Iniziativa per un congedo familiare

Un'opera generazionale  
per la Svizzera

### Il nuovo magazine di transfair: approfondimenti anziché notizie

transfair è più di un semplice sindacato: siamo il centro di competenza per tutte le questioni che riguardano il mondo del lavoro nel servizio pubblico. Per questo motivo, dal 2026 il magazine di transfair apparirà in una nuova veste. In futuro, la nostra rivista per le associate e gli associati uscirà solo due volte all'anno, ma in compenso ti forniremo articoli di fondo su temi attuali come la digitalizzazione, la salute mentale e i modelli di lavoro flessibili. Sono previste anche risposte a domande sul diritto del lavoro e ritratti dei nostri membri. Vogliamo rendere più visibile te e le tue sfide, offrire un supporto concreto per la vita lavorativa di tutti i giorni e ispirarti con nuovi spunti di riflessione. Non vediamo l'ora!



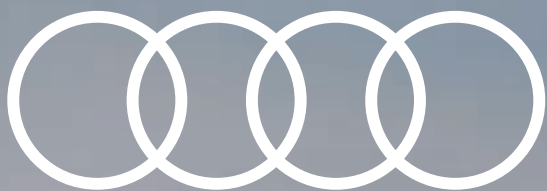
Le nostre ultime notizie sulle negoziazioni salariali o sui contratti collettivi di lavoro (CCL) sono online. Vai alle news

### In ricordo di Fabrizio Baiardi

Con grande tristezza e profonda commozione abbiamo appreso della scomparsa di Fabrizio Baiardi. Fabrizio è stato per tantissimi anni una presenza preziosa nel Comitato Posta di transfair, dove ha ricoperto anche il ruolo di Presidente. Sempre attento, impegnato e disponibile, ha dato moltissimo — non solo con il suo contributo concreto, ma anche con la sua umanità, la sua allegria e la capacità di far sentire tutti parte di un gruppo. Riusciva sempre a creare momenti speciali con i suoi giochi di animazione e la sua spontaneità: portava il sorriso, l'entusiasmo e quel calore che solo le persone autentiche sanno trasmettere. Ci mancherà tantissimo. Gli volevamo tutti bene e continueremo a ricordarlo con affetto, gratitudine e un sorriso — proprio come avrebbe voluto lui.







# Salite a bordo della Business Class di Audi

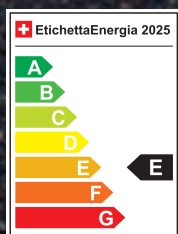


In quanto membri di transfair, da Audi beneficate di condizioni speciali sull'intera gamma di modelli.

**Audi Q3 da  
CHF 319.-/mese**

incl. vantaggio di prezzo transfair del 14,3%

Altre offerte  
interessanti per  
i membri di transfair



Audi Q3 SUV TFSI 110 kW, 150 CV, S tronic 7 marce, 6 l/100 km, 137 g CO<sub>2</sub>/km, cat. E. Prezzo normale CHF 49 200.-, dedotto vantaggio di prezzo transfair CHF 7030.- (composto da bonus Premium CHF 1620.- e sconto MemberPlus CHF 5410.-), sconto totale 14,3%, prezzo di acquisto in contanti CHF 42 170.-. Tasso d'interesse annuo effettivo di leasing: 4,06%, durata: 48 mesi (10 000 km/anno), pagamento straordinario: CHF 10 540.-. Rata di leasing: CHF 319.-/mese, assicurazione casco totale obbligatoria esclusa. Modello raffigurato: Audi Q3 SUV TFSI 110 kW, 150 CV, S tronic 7 marce, 6,4 l/100 km, 146 g CO<sub>2</sub>/km, cat.: E. Verde Salvia metallizzato, pacchetto Dynamic, esterni S line, pacchetto look nero, Tech, chiave comfort senza Safelock, fari a LED plus e luci posteriori a LED pro, cerchi Audi Sport, design «Tripod» a 5 razze in nero metallizzato, torniti a specchio, oscurati, 8,5 J x 20, pneumatici 255/40 R20, prezzo normale CHF 61 380.-, dedotto vantaggio di prezzo transfair CHF 8770.- (composto da bonus Premium CHF 2020.- e sconto MemberPlus CHF 6750.-), sconto totale 14,3%, prezzo di acquisto in contanti CHF 52 610.-, pagamento straordinario: CHF 13 155.-. Rata di leasing: CHF 389.-/mese. La concessione del credito è vietata se porta a un eccessivo indebitamento del consumatore. Finanziamento tramite AMAG Leasing AG. Promozione valida per i contratti stipulati tra l'1.10. e il 27.12.2025 o fino a revoca. Con riserva di modifiche. Offerta valida per tutti i veicoli importati tramite AMAG Import SA. Prezzi raccomandati non vincolanti dell'importatore AMAG Import SA. MemberPlus: offerta valida solo per i membri dell'associazione transfair.