

transfair

N° 1 febbraio 2023

magazin

La rivista per gli associati [transfair.ch](https://www.transfair.ch)



Accordi bilaterali III

L'impatto che potrebbero avere i negoziati con l'Unione europea per il servizio pubblico.

transfair

| | |
|---|----|
| Notizie interessanti | 04 |
| Gli accordi bilaterali III e l'impatto che potrebbero avere sul servizio pubblico | 05 |
| Agenda | 22 |
| In conclusione | 23 |

Trasporti pubblici

| | |
|---|----|
| Elezioni suppletive presso FFS e FFS Cargo | 08 |
| Passaggio delle responsabilità nel gruppo professionale Personale di locomotiva | 09 |
| Preparare il terreno per il futuro nel traffico merci | 10 |
| Nuovo CCL per Tilo | 12 |

Posta/Logistica

| | |
|---|----|
| Nuovo CCL per SPS Switzerland | 13 |
| Intervista sul progetto «Inclusion e RetePostale» | 14 |

ICT

| | |
|---|----|
| Evento dei quadri di Swisscom – un'analisi di transfair | 16 |
|---|----|

Amministrazione pubblica

| | |
|--|----|
| Prima trattativa salariale con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter | 18 |
| Successo: compensazione del rincaro per il «corpo intermedio dei PF» | 19 |
| Sguardo al lavoro dell'OPC con Monique Cossali Sauvain | 20 |

Editoriale



Cara lettrice, caro lettore,

che sia a livello politico, economico o culturale, la Svizzera è strettamente legata all'Unione europea. Dall'interruzione dell'accordo istituzionale, i rapporti con l'UE sono compromessi. Per comprendere quale sia la strada giusta da percorrere in futuro e cosa significhino i potenziali negoziati sui nuovi accordi bilaterali per la Svizzera e per il servizio pubblico, ti rimandiamo all'articolo di fondo a pagina 5. Una cosa è certa: assieme alla sua federazione mantello Travail.Suisse, transfair continuerà a battersi anche in futuro per la tutela delle persone attive, contro il dumping salariale e a favore di un servizio pubblico efficiente in Svizzera.

transfair si è battuto però anche a favore del settore dei PF. Dopo quasi dieci anni, il Fondo nazionale svizzero adegua finalmente al rincaro gli stipendi delle persone che aspirano a un dottorato o a un post-dottorato e di altro personale di progetto. Un vero e proprio successo!

A proposito di successo: dal 2014 Monique Cossali Sauvain ha rappresentato con determinazione gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione (OPC). Ora appende al chiodo il suo mandato. A pagina 20 puoi leggere quale successo le è rimasto più impresso.

Chi desidera partecipare, dovrebbe sfruttare questa chance. Per il personale di FFS e FFS Cargo questa opportunità diventerà ben presto una realtà, in quanto sono in programma le elezioni suppletive della CoPe. Ti piacerebbe partecipare all'interno di una di queste commissioni come portavoce delle lavoratrici e dei lavoratori? transfair cerca membri interessati che desiderano candidarsi per i seggi vacanti. Informati a pagina 8.

Anche Marcel Trütsch, membro di transfair occupato presso la Posta, ha partecipato, ovviamente non a una CoPe, ma al progetto pilota «Inclusione RetePostale». Nell'intervista a pagina 14 descrive le preziose esperienze raccolte e le potenziali chance che si celano dietro a questo progetto.

Tanja Brülisauer

Direttrice di transfair



Notizie interessanti

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

transfair

Nuova direzione per Travail.Suisse

È in carica dal 1° gennaio 2023: la nuova direttrice di Travail.Suisse. Mentre Adrian Wüthrich si concentrerà interamente sulla sua funzione di presidente della federazione mantello di transfair, d'ora in poi Edith Siegenthaler si occuperà delle attività quotidiane. Inoltre, assumerà anche il dossier politiche sociali. Edith non solo vanta una vasta esperienza professionale, ma come membro del Gran Consiglio del Canton Berna ricopre anche una grande responsabilità a livello politico. transfair è lieto di poter collaborare con lei! Benarrivata Edith!

ICT

Risultati salariali Swisscom e cablex

La massa salariale del personale Swisscom sottoposto al CCL aumenterà del 2,6 per cento. La maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori otterrà un incremento generale in funzione della propria posizione all'interno della fascia salariale. Il resto sarà utilizzato per aumenti salariali individuali. Il personale al di sopra della fascia riceverà un pagamento unico.

La massa salariale delle collaboratrici e dei collaboratori di cablex, invece, aumenterà del 2,8 per cento. Otterranno un incremento di stipendio generale che varia in base alla loro posizione all'interno della fascia salariale. Un'ulteriore parte della somma è prevista per aumenti individuali.



Per maggiori
dettagli scansionare
il codice QR.



Trasporti pubblici

Nuovo contratto aziendale di lavoro

transfair ha negoziato un nuovo contratto aziendale di lavoro (CAL) con l'impresa di autobus regionale Regiobus SA Gossau. Nel corso delle trattative con la direzione, è nato un CAL che risponde alle richieste di entrambe le parti. Il CAL è in vigore dal 1° gennaio 2023 fino alla fine del 2024, dopodiché potrà essere disdetto alla fine di ogni anno.



Per maggiori
dettagli scansionare
il codice QR.



Cultura della sicurezza nei TP

Al congresso di categoria di novembre 2022, grazie alla sua risoluzione transfair ha avviato l'elaborazione di una Carta della cultura della sicurezza per i trasporti pubblici in Svizzera. Nell'Unione dei trasporti pubblici si sta ora discutendo come procedere.

Posta/Logistica

Good News presso Presto

La proroga del contratto collettivo di lavoro (CCL) di Presto e l'aumento dei salari minimi al 1° gennaio 2023 sono una buona notizia per i dipendenti. Anche se transfair avrebbe voluto rinegoziare il CCL, la proroga di un anno è un passo intermedio accettabile. Anche l'aumento a CHF 19 del salario orario lordo minimo dal 1° luglio 2023 al 1° gennaio 2023 è positivo per transfair.

transfair riprenderà presto le trattative con Presto. L'obiettivo principale è chiaro: ottenere un buon CCL che mantenga, tra l'altro, l'attuale supplemento per il lavoro notturno completo.

Amministrazione pubblica

UDSC: adeguamenti RumacaPEP

La rilevazione del tempo di lavoro con RumacaPEP per l'intero settore di servizi Operazioni ha suscitato numerose domande di chiarimento presso transfair. Il sistema segue una sua logica e di conseguenza è difficile da comprendere. Ora l'UDSC ha reagito: è in elaborazione un nuovo manuale d'uso e, in caso di malattia, viene sostituita la regola del 5+2.

Salari dell'Amministrazione federale

Le condizioni d'impiego della Confederazione vengono regolarmente prese di mira. La Confederazione come datore di lavoro sarebbe responsabile della carenza di forza lavoro specializzata e dell'immigrazione: gli stipendi sarebbero del 40 per cento superiori rispetto al settore privato. transfair si oppone con veemenza a queste assurdità e ha reagito sui media.

Più informazioni su
[transfair.ch](https://www.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; **annunci:** transfair; **prezzo:** incluso nella contribuzione dei membri; pubblicazione: 4 volte all'anno; **traduzioni:** Ivano Zannol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: Prolith SA, Ittigen;
tipografia: Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen. **Immagini:** christianchan/Adobe Stock, Gaby Möhl/transfair, Monique Cossali Sauvain/POB, SBB CFF FFS Cargo, SPS Switzerland AG, Swisscom, transfair, Travail.Suisse, Zerbor/AdobeStock. Tiratura certificata **WEMF/REMP 2022:** 1107 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.



Accordi bilaterali III, quo vadis?

Wieso der Service Public zum Thema werden könnte

Dopo la rottura dei negoziati sull'accordo istituzionale nel 2021, la Svizzera ha provato cosa significhi essere in disaccordo con l'UE, soprattutto a causa della parziale esclusione dal programma di ricerca più grande del mondo. Ora potrebbero concretizzarsi i colloqui sugli accordi bilaterali III. Che cosa ha a che vedere tutto questo con il servizio pubblico? transfair fa chiarezza.

Accordi bilaterali – di che si tratta?

Come Stato non appartenente all'Unione europea, la Svizzera si impegna a disciplinare i propri rapporti con l'UE a livello politico, economico e culturale per mezzo di convenzioni e

accordi bilaterali. Particolarmente significativi a questo riguardo sono gli accordi bilaterali I e II. Ma di che cosa si tratta in concreto?

Gli accordi bilaterali possono essere intesi come «pacchetti» che comprendono diversi accordi tra la Svizzera e l'UE. Il pacchetto degli accordi bilaterali I, siglato nel 1999 e approvato dalla popolazione svizzera nel 2000, comprende accordi sulla libera circolazione (delle persone), sugli ostacoli tecnici agli scambi, sugli appalti pubblici, sull'agricoltura, sul traffico terrestre e aereo nonché sulla ricerca. Si tratta per lo più di accordi sull'apertura dei mercati che garantiscono alla Svizzera l'accesso al mercato interno dell'UE.

Nel secondo pacchetto di accordi, i bilaterali II, firmato nel 2004, la cooperazione con l'UE è stata ampliata oltre la mera collaborazione economica ad altri settori politici chiave, quali la sicurezza, l'asilo, l'ambiente e la cultura. Tra questi figurano accordi in ambiti quali Schengen/Dublinko (politica della sicurezza e dell'asilo), lo scambio di informazioni automatico per questioni fiscali, la lotta alle frodi, i prodotti agricoli trasformati, l'ambiente, la statistica, il programma MEDIA (Europa creativa), le pensioni (per evitare la doppia imposizione) e l'educazione. Anche questo pacchetto è stato approvato dal popolo.

Blocco grazie all'accordo quadro istituzionale

Tuttavia, da un po' di tempo i rapporti bilaterali tra la Svizzera e l'UE sono bloccati. La ragione di questo stallo è che l'UE ha deciso di stipulare gli accordi per l'accesso al mercato come quelli sottoscritti dalla Svizzera solo più sulla base di un accordo quadro istituzionale concluso in precedenza. Perché?

L'UE ritiene gli accordi bilaterali statici siano in contrasto con il diritto dell'UE, in continua evoluzione. Secondo l'UE nascerebbero troppe differenze tra le due realtà giuridiche sul motivo per cui in un accordo quadro dovrebbero essere disciplinate le modalità e la possibilità che la Svizzera in futuro adotti nuove disposizioni giuridiche dell'UE e chi, in caso di controversie, abbia l'autorità di decidere.

In effetti, la Svizzera recepisce il diritto europeo già da molto tempo, non solo quando è obbligata a farlo in virtù degli accordi bilaterali, ma anche di propria iniziativa.

Le negoziazioni su questo accordo istituzionale sono state avviate nel 2014 e interrotte dalla Svizzera dopo sette anni nel maggio del 2021. I motivi del fallimento dei negoziati sono da ricercarsi in disaccordi sulla libera circolazione delle persone, soprattutto per quanto riguarda le assicurazioni sociali, nonché la protezione dei salari e dei lavoratori.

L'accordo quadro istituzionale avrebbe praticamente significato la fine delle cosiddette «misure d'accompagnamento». Misure fondamentali, in quanto tutelano le persone attive contro l'offerta abusiva di condizioni salariali e di lavoro inferiori a quelle usuali in Svizzera, ossia contro il cosiddetto dumping salariale. Le misure d'accompagnamento sono state introdotte nel 2004 nel quadro dell'accordo sulla libera circolazione delle persone. Questo accordo dà ai cittadini svizzeri e dell'UE nonché degli Stati dell'Associazione europea di libero scambio il diritto di scegliere liberamente il loro luogo di lavoro o di soggiorno all'interno dei territori degli Stati membri.

Di conseguenza, i salari e le condizioni di lavoro svizzeri sarebbero stati seriamente a rischio a causa dell'accordo istituzionale, motivo per cui transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse hanno appoggiato la decisione del Consiglio federale di interrompere i negoziati.

Conseguenza: esclusione parziale da Orizzonte Europa

Come reazione all'interruzione unilaterale delle negoziazioni sull'accordo quadro, la Svizzera è stata parzialmente esclusa da Orizzonte Europa, il programma di ricerca e di promozione dell'innovazione più grande del mondo. Fino a nuova disposizione, la Svizzera sarà trattata come Stato terzo non associato, il che significa che le ricercatrici e i ricercatori elvetici non potranno più candidarsi presso l'UE per singoli progetti di rilievo. Un duro colpo, in quanto eccellenti ricercatrici e ricercatori non otterranno più incentivi per svolgere i loro lavori di ricerca in Svizzera e andranno a cercare lavoro all'estero. Di conseguenza, anche i potenziali fondatori di start-up si sposteranno in altri Paesi, con un impatto negativo sul mercato del lavoro. La piazza economica e di ricerca elvetica perde in tal modo notevolmente in attrattività e innovazione. Le reti internazionali degli istituti di ricerca peggiorano continuamente e possono risultare perdite finanziarie, il che può avere effetti negativi sulle condizioni di lavoro e sui posti di lavoro in Svizzera.

Come partner sociale riconosciuto nel settore dei PF, di recente transfair si è espresso in una presa di posizione a favore di una piena associazione della Svizzera al programma di ricerca Orizzonte Europa. Per superare nel miglior modo possibile il periodo fino a quando la Svizzera non godrà della piena associazione, si prevede di istituire un fondo Orizzonte per garantire meglio i mezzi finanziari a favore della ricerca svizzera.

Accordi bilaterali III?

Nonostante il fallimento dell'accordo quadro e l'esclusione parziale da Orizzonte Europa, sia la Svizzera che l'UE sono tuttora interessate a una buona relazione reciproca. Per questo motivo, dopo il fallimento dell'accordo quadro istituzionale, sono state avviate negoziazioni per un potenziale rinnovo degli accordi bilaterali con un nuovo pacchetto: gli accordi bilaterali III. Su incarico del Consiglio federale, sotto la guida della segretaria di Stato Livia Leu, con rappresentanti dell'UE, il Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) sta portan-



do avanti colloqui preliminari per cercare di capire se vi è la disponibilità da parte di entrambe le parti per quanto riguarda un potenziale nuovo pacchetto di accordi bilaterali. In caso affermativo, verrà approvato un mandato negoziale da entrambe le parti. Dopodiché inizierebbero i negoziati veri e propri per l'elaborazione degli accordi bilaterali III. Alla fine di marzo 2023, il Consiglio federale farà il punto della situazione e deciderà se interrompere o proseguire i colloqui preliminari o se richiedere un mandato di negoziazione.

Il tema degli aiuti statali

Oltre alla protezione dei salari e delle condizioni di lavoro, anche gli aiuti statali sono evidentemente un tema fondamentale durante i colloqui preliminari con l'UE. Gli aiuti statali sono vantaggi finanziari concessi in maniera selettiva dallo Stato o mediante fondi statali, ad esempio sotto forma di pagamenti diretti, sovvenzioni o agevolazioni fiscali. Vengono concessi al settore pubblico, tra cui figurano la Posta, le FFS o Swisscom per garantire il servizio universale in tutto il territorio nazionale. Secondo l'UE, gli aiuti statali possono distorcere la concorrenza, motivo per cui nell'UE vengono vietati. Nel quadro dei colloqui attuali, l'UE avanza apparentemente diverse rivendicazioni nei confronti della Svizzera per quanto riguarda gli aiuti statali.

Possibili conseguenze per il servizio pubblico

Attualmente è ancora troppo presto per valutare in maniera concreta le potenziali conseguenze degli adeguamenti agli aiuti statali. Come sindacato del servizio pubblico, transfair si batte con veemenza contro qualsiasi modifica. Se gli aiuti statali venissero ridotti o, nel peggiore dei casi, aboliti del tutto, diversi servizi comunali, cantonali e statali non potrebbero più essere garantiti nella stessa misura o non potrebbero più essere garantiti per niente. Questo indebolirebbe in maniera massiccia il servizio pubblico. I diritti acquisiti sotto forma di buone condizioni di lavoro, i servizi di alta qualità e non da ultimo anche gli importanti posti di lavoro del settore pubblico potrebbero essere effettivamente a rischio. transfair non vuole fare l'uccello del malaugurio, ma sottolinea quanto sia importante che la posizione della Svizzera rimanga ferma in relazione agli aiuti statali e alla tutela del servizio pubblico. transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse continueranno a seguire con grande attenzione tutti gli sviluppi concernenti gli accordi bilaterali III e, se necessario, a scongiurare con tutte le loro forze i possibili attacchi al servizio pubblico.

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica

1 x E-Bike
CYLAN CYCLES

transfair
Il tuo sindacato

10 x 99 CHF
buoni di
Hotelcard

Vinci subito!
Partecipa su
www.transfair.ch/vincere

1 x Samsung Galaxy watch

1 x Apple watch

Elezioni CoPe: transfair cerca proprio te

Essere membro della CoPe è un'occasione unica: contattaci ora

A breve si svolgeranno le elezioni suppletive delle commissioni del personale (CoPe) di FFS e FFS Cargo nelle divisioni e sull'intero territorio nazionale. L'entrata in carica è prevista per il 1° luglio 2023, ma la procedura inizia già ora con la pubblicazione delle elezioni e la fase per l'inoltro delle candidature. La particolarità di quest'anno è la pubblicazione di tre nuovi seggi per la sicurezza dei cantieri che è stata integrata da Securitrans in FFS Infrastruttura. transfair cerca membri interessati che desiderano candidarsi per i seggi vacanti. Il termine d'iscrizione è il 9 marzo 2023.

Partecipazione diretta grazie alla commissione del personale!

Chi fa parte di una CoPe non solo sarà sempre il primo a essere informato, ma potrà anche partecipare in modo attivo e dire la sua. Un'occasione da non perdere dunque! I membri CoPe ricoprono una funzione chiave e sono persone di fiducia affidabili, orientate alle soluzioni e che raccolgono le richieste, le preoccupazioni e le critiche delle collaboratrici e dei collaboratori con la debita riservatezza, rappresentandoli nei confronti della direzione. I rappresentanti del personale sono il filo diretto con i responsabili e le responsabili delle FFS.

Seggi vacanti nelle seguenti circoscrizioni elettorali

In ogni divisione ci sono seggi liberi nelle CoPe. Qui di seguito sono elencate tutte le circoscrizioni elettorali con il numero di seggi vacanti.

- Mercato traffico viaggiatori: Supporto (1 divisione), Area di distribuzione ZH Ovest (2);
- Produzione traffico viaggiatori: Condotta dei treni (1), Manutenzione impianto di servizio Bellinzona (1), Supporto Traffic Control Center e Gestione Sud (1), Assistenza clienti Centro (1);
- Infrastruttura: Ampliamento e progetti di ammodernamento (1 divisione, 1 territorio nazionale), Progettazione della rete/impianti e tecnologia (1), supporto Orario ed esercizio (1), Gestione aziendale Sud (1), Intervento Sud (1) Disponibilità e manutenzione Centro (1), Sorveglianza (1), Sicurezza dei cantieri (3), Centro tecnica ferroviaria (1).
- Immobili: Facility Management Centro (1).
- Cargo: Aarepark (2), Produzione Ovest (1), Asset Management (1).

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Ti interessa? Contattaci subito!

Vuoi fare qualcosa per le tue colleghe e i tuoi colleghi nel tuo ambito lavorativo? Oppure hai domande sul sostegno della tua candidatura o sulle attività in una CoPe?

Allora contatta entro il 9 marzo 2023 Fritz Bütikofer (fritz.buetikofer@transfair.ch).

transfair di accompagna personalmente e ti appoggia durante l'intero processo elettorale.



Maggiori informazioni sono disponibili nell'opuscolo dedicato alle elezioni. Scansiona il codice QR.



Passaggio di responsabilità

Erich Schlegel passa l'importante incarico di responsabile del gruppo professionale Personale di locomotiva ad Andrea Schleutermann.

All'inizio dell'anno, Andrea Schleutermann, la 100a macchinista della divisione Produzione traffico viaggiatori FFS, ha assunto come prima donna della categoria Trasporti pubblici la responsabilità del gruppo professionale Personale di locomotiva. Erich Schlegel, il precedente responsabile, ha di recente ceduto la sua funzione.

Dopo aver terminato con successo la formazione di macchinista, per Andrea Schleutermann era subito chiaro: l'iscrizione a un sindacato è fondamentale. Subito dopo la sua adesione a transfair ha partecipato a una prima riunione del gruppo professionale e si è messa attivamente a disposizione per i vari comitati. Allo stesso tempo, ha partecipato alla riunione di coordinamento Segnalazione FFS con i responsabili del Traffico viaggiatori e Infrastruttura. Nel frattempo, fa anche parte della commissione per la pianificazione del lavoro a Zurigo Altstetten, in seno alla quale si batte per le sue colleghe e i suoi colleghi per buone condizioni (di tempo) di lavoro, anche nell'interesse di transfair.

Grazie Erich

Assumendo sempre più incarichi, Andrea Schleutermann dava man forte a Erich Schlegel, responsabile in carica del gruppo professionale Personale di locomotiva. La collaborazione funziona talmente bene che, dopo quasi 38 anni di FFS e 35 anni di adesione a transfair, Erich Schlegel può passare il testimone alla nuova responsabile. transfair augura ad Andrea Schleuter-



mann il massimo successo nello svolgimento di questi compiti impegnativi e ringrazia Erich Schlegel per il grande lavoro svolto durante svariati anni, augurandogli, ovviamente, ogni bene per il suo pensionamento parziale. Andrea Schleutermann sarà sostenuta attivamente.

Scansiona il codice QR e ottieni maggiori informazioni sull'organizzazione del gruppo professionale.



Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

In che modo si impegna il gruppo professionale Personale di locomotiva?

- In seno al comitato di categoria di transfair, a sostegno del responsabile e del presidente di categoria, per tutte le questioni che riguardano il personale di locomotiva e in generale i trasporti pubblici.
- Sostegno durante le negoziazioni e nel gruppo professionale nelle trattative relative al CCL o all'orario di lavoro.
- Partecipazione alle periodiche riunioni informative di Produzione ferroviaria FFS.
- Discussione tecnica sulla sicurezza del Gruppo FFS – avanzamento di rispettivi temi e discussione con la direzione Sicurezza del Gruppo.
- Riunione di coordinamento di Segnalazione FFS sul tema principale concernente la segnalazione conforme ai regolamenti sulle tratte. Grazie alle reazioni da parte del personale di locomotiva durante le sue corse quotidiane, vengono individuati e corretti difetti agli impianti di segnalazione e segnali collocati in posti sbagliati.
- Accompagnamento nel quadro del partenariato sociale di progetti come la seconda formazione di macchinisti o la pianificazione di produzione integrata Produzione ferroviaria.
- Sostegno di transfair per le presentazioni delle classi (dialoghi sui valori).
- Collaborazione nella commissione per la pianificazione del lavoro e di conseguenza influenza sulle rispettive pianificazioni dei servizi annuali del personale di locomotiva.
- Progetti propri nei quali la professione viene analizzata in merito a determinati sviluppi. Attualmente è in elaborazione un confronto sull'onere/sull'attenzione del personale di locomotiva.



Preparare il terreno nel trasporto merci

transfair prende posizione sulla consultazione relativa all'ulteriore sviluppo del trasporto merci elvetico.

Attualmente è in corso una consultazione sull'ulteriore sviluppo delle condizioni quadro per il trasporto merci svizzero. Anche transfair ha presentato una sua presa di posizione e per ora la causa di un completo ammodernamento del traffico merci su rotaia svizzero e della navigazione sul Reno. transfair si dice contrario alla variante che sostiene soltanto l'automatizzazione. Gli effetti di un'interruzione provocata del traffico a carro completo isolato (TCCI) non sarebbero accettabili, in particolar modo per il personale di FFS Cargo SA.

Il trasporto merci su rotaia interno, nonché d'importazione e d'esportazione ha bisogno di buone condizioni a livello politico per rafforzare ulteriormente l'importante ruolo che ricopre nell'ambito della protezione del clima e della sicurezza di approvvigionamento. Nella sua presa di posizione, transfair ha espresso i suoi pareri di base e le sue rivendicazioni complementari che sono elencati qui di seguito.

Il traffico merci ha bisogno di più fondi

Solo con la variante 1, che prevede un ammodernamento organizzativo e tecnico, sussiste il potenziale e la prospettiva di costruire una valida offerta di rete a vantaggio di tutti gli attori del trasporto merci svizzero. Questa variante comprende anche investimenti nell'automazione. Nel capitolo sulla migrazione tecnica viene descritto unicamente l'accoppiamento automatico digitale, mentre mancano ulteriori elementi importanti quali la prova dei freni e la sensoristica. In generale, transfair ritiene che gli investimenti previsti siano troppo bassi e i termini troppo brevi. In questo caso, transfair propone di scegliere già in fase iniziale opzioni legali che prevedano importi più elevati su un periodo più lungo. Questo perché non è stato tenuto conto a sufficienza della migrazione tecnica e anche perché non vengono illustrati mezzi né dichiarazioni sull'adeguamento delle competenze del personale Cargo. Per esperienza, transfair prevede che un tale processo di trasformazione richieda più tempo di quanto descritto nel progetto.



Inoltre, dovrebbero essere concessi più a lungo anche gli incentivi al settore dei caricatori (contributi di trasbordo e di carico). Scopri nella presa di posizione di transfair quali sono le proposte concrete del sindacato in questo ambito.

Il TCCI necessita di sovvenzioni a tempo indeterminato

Nella legge sul trasporto di merci deve essere adeguata l'auto-sufficienza economica del traffico di merci. Anche se nel TCCI viene aumentata e ampliata l'offerta di rete, transfair nutre di fatto dubbi sulla possibilità di una copertura completa dei costi. Non è tuttora accertato che dopo questa fase di investimento e di trasformazione il TCCI sia in grado di funzionare in modo finanziariamente autonomo. Le indennità della Confederazione per il TCCI dovrebbero dapprima essere integrate a tempo indeterminato nella legge.

Altre rivendicazioni

transfair chiede l'integrazione nella legge di un obiettivo di trasferimento moderato a favore del traffico merci su rotaia in Svizzera. In concreto, si potrebbe stabilire che il trasporto merci interno, di importazione e di esportazione debba crescere almeno in proporzione al trasporto merci totale.

Eventuali accordi di prestazione per i TCCI dovrebbero essere stipulati, per quanto possibile, con FFS Cargo SA nella sua attuale forma organizzativa. Le prestazioni del TCCI sono associate integralmente come base all'intero traffico merci su rotaia e per motivi di sinergia (organizzazione, sistemi, impiego di personale) dovrebbero essere garantite anche in futuro da un solo fornitore.

Per maggiori
dettagli scansionare
il codice QR.



Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Commento



Non dimenticare il personale!

In un importante comunicato stampa del 28 settembre 2022, le FFS si sono posizionate chiaramente a favore della crescita nell'attività principale Trasporto merci. Per la crescita del settore merci, le FFS vogliono concentrarsi con «Suisse Cargo Logistics» sulla ferrovia, puntando sui propri partner come base per una logistica efficiente, automatizzata e sostenibile. transfair ha preso atto con piacere di questo forte impegno a favore del trasporto merci su rotaia e dei nuovi terminal previsti tra Ginevra e San Gallo, nonché dell'ulteriore sviluppo degli impianti esistenti in hub urbani. Ciò di cui qui e soprattutto nel progetto dell'ulteriore sviluppo delle condizioni quadro per il trasporto merci svizzero non viene però (ancora) tenuto conto, sono gli effetti di questi progetti sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro e sulla necessità di formazione e formazione continua, soprattutto per le collaboratrici e per i collaboratori occupati nel traffico merci su rotaia. Le previste automatizzazioni trasformeranno notevolmente i processi di lavoro relativi alla preparazione, manovra e guida di treni merce. Oggi le professioni di Cargo Produzione comprendono molti lavori manuali per garantire un funzionamento sicuro dei suddetti treni. Con questo, transfair vuole richiamare l'attenzione sul fatto che l'ulteriore sviluppo del traffico merci deve essere ben pianificato non solo a livello tecnico e organizzativo. Il buon esito della trasformazione dipende non da ultimo anche e soprattutto dalle collaboratrici e dai collaboratori del traffico merci su rotaia. Motivo per cui, nell'attuale manovra politica, oltre agli ammodernamenti tecnici, bisogna tenere anche debitamente conto con lungimiranza dello sviluppo del personale.



Bruno Zeller
responsabile categoria
Trasporti pubblici

Nuovo CCL Tilo

Il nuovo CCL con numerosi miglioramenti è in fase di finalizzazione

Dopo mesi di trattative con i vertici della TILO nonché incontri in forma di un tavolo tecnico, transfair ha presoché concluso le trattative del nuovo CCL con qualche novità volte a migliorare le condizioni di lavoro dei collaboratori.

Durante tutto l'arco del 2022 transfair e i partner sociali si sono regolarmente incontrati con la direzione per elaborare un nuovo CCL che porta a migliorare la qualità di vita e del lavoro.

Salario

La scala salariale dei macchinisti è stata aumentata da 12 a 15 anni includendo un aumento salariale, portando lo stipendio da un minimo 68'000 CHF (entrata servizio) fino a 93'500 CHF (15° anno di servizio), mentre per il personale amministrativo e specialistico, non essendoci una scala salariale, è stato negoziato un aumento salariale del 2,5%.

Indennità interoperabile

Con il nuovo CCL si è deciso di premiare gli anni di esperienza di un macchinista interoperabile aumentando quindi le indennità.

Nuovo regime delle indennità notturne e festive

A partire dal 1 aprile 2023 l'indennità notturna verrà computata secondo le ore e i minuti effettivi e l'indennità festiva passerà da 12 CHF a 16 CHF computando le ore e i minuti effettivi.

Ulteriori modifiche

Verrà riconosciuto un premio per il superamento dell'esame per la patente italiana di 2000 CHF e vi sono state delle importanti modifiche nella regolamentazione del tempo di lavoro per il personale sottoposto alla LDL, delle pause, del tempo di consegna e presa in consegna del lavoro. L'entrata in vigore avverrà il prima possibile a dipendenza delle tempistiche del settore

informatico FFS (in particolare il software SOPRE) e della pianificazione. Anche le disdette sono state modificate e sono stati aumentati i premi fedeltà.

Con il nuovo CCL verranno introdotte delle nuove penali sia per la licenza svizzera sia per la licenza italiana, entrambe a scalare linearmente. Le due penali sono calcolate indipendentemente e possono quindi essere sommate.

Sono inoltre stati rivisti anche i congedi straordinari ed introdotto un buono di EUR 200 annui per viaggiare su treni TILO e Trenord in Lombardia.

Il nuovo CCL è in fase di finalizzazione e vi sono ancora degli articoli da adattare alla legge che è cambiata, verranno descritti con maggiore chiarezza alcuni articoli per evitare fraintendimenti nonché ridefinita la struttura.

Testo: Gerardina Furlani,
segretaria regionale Regione Sud





Il partenariato sociale continua

Nuovo CCL per SPS Switzerland

A causa del passaggio di proprietà di SPS e del completo distacco dall'ex proprietario, ossia il gruppo Posta, le negoziazioni sul CCL sono iniziate in condizioni completamente diverse. Ciononostante, transfair è riuscito a mantenere molti diritti acquisiti del vecchio contratto.

Poco prima di Natale e dopo lunghi negoziati, i partner sociali sono riusciti a trovare un accordo su un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) per SPS Switzerland SA. Il CCL è entrato in vigore il 1° gennaio 2023.

I punti che rimangono invariati

- Grazie a transfair sarà mantenuto un CCL per le collaboratrici e i collaboratori di SPS: cosa tutt'altro che scontata al di fuori del gruppo Posta. transfair continuerà a rimanere al fianco dei propri associati.
- Il salario minimo di CHF 52'000 sarà mantenuto per i campi d'attività esistenti di SPS.
- Ci sarà anche in futuro un piano sociale che troverà applicazione nei casi in cui il datore di lavoro licenzia 10 o più persone, anche in questo caso per motivi economici o di organizzazione aziendale. Le persone interessate di età superiore ai 55 anni con più di 15 anni di servizio al loro attivo sono protette da termini di preavviso più lunghi.

I punti che cambiano

- Se le collaboratrici o i collaboratori, che lavorano su base di orario di lavoro annuale, presentano un saldo negativo, almeno il 50 per cento di questo tempo va a carico del datore di lavoro.

- D'ora in poi i servizi annullati o ridotti 24 ore prima non saranno più indennizzati.
- Da qui in avanti, il contributo alle spese d'esecuzione sarà calcolato in funzione del salario, ammonterà allo 0,2 per cento dello stipendio lordo e sarà detratto a tutto il personale. Ai membri di transfair, il contributo sarà rimborsato annualmente.

Conclusione

Con il nuovo CCL, i partner sociali hanno trovato un accordo su un contratto solido e di buona qualità. Il contratto collettivo sarà valido fino al 31 dicembre 2025. Con la sottoscrizione del CCL, tutte le parti coinvolte si sono impegnate a proseguire il partenariato sociale esistente, malgrado la mutata situazione di partenza. transfair si rallegra del fatto che le condizioni d'impiego delle collaboratrici e dei collaboratori valide dal 2023 al 2025 siano chiare e accoglie con favore il proseguimento del partenariato sociale.

transfair ci tiene a ringraziare in particolare il membro Diego Borsato per il suo impegno durante le negoziazioni.

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

Progetto Inclusione 2.0

transfair ha conversato con il membro Marcel Trütsch sulle sue esperienze.

Chi è Marcel Trütsch

Marcel Trütsch, classe 1977, lavora da 30 anni alla Posta e attualmente è responsabile del team di Glarona di RetePostale. Membro di transfair da ben 25 anni, nel suo tempo libero ama stare in mezzo alla natura e intraprendere lunghe escursioni.

La Posta ha lanciato un progetto che permette alle persone portatrici di disabilità di proporre nuove prospettive e lavorare per il gigante giallo. Uno degli attori del progetto pilota presso RetePostale (RP) è Marcel Trütsch, membro di lunga data di transfair che racconta al sindacato di questa esperienza estremamente arricchente a livello umano e di cosa ha appreso.

Marcel, stai partecipando al secondo progetto pilota dal nome «Inclusione RP». Di cosa si tratta?

Si tratta di integrare persone con disabilità nei vari team. Il progetto pilota 1.0 è stato condotto in una grande filiale nella regione di Berna. L'esperienza è stata positiva. Poi è arrivato il Coronavirus e il progetto è stato sospeso temporaneamente. Il progetto pilota 2.0, inizialmente previsto dalla primavera all'estate del 2022, ma poi prorogato, aveva lo scopo di mostrare se siano adatti anche team/filiali di medie e piccole dimensioni. Ci siamo però subito accorti che in una piccola filiale ci sarebbe troppo poco lavoro per queste persone. Motivo per cui, abbiamo proposto che la persona selezionata possa alternarsi in tre delle nostre filiali. L'idea è stata accolta con favore e quindi attuata.



Come funziona esattamente il progetto?

Prima si sono svolti colloqui preliminari a livello dirigenziale. Sin dall'inizio, sono sorte preoccupazioni e dubbi sul fatto se, sia noi che i diretti interessati, fossimo in grado di farcela. Personalmente, penso che nella regione di Glarona le persone

sono appropriate. Questa persona presenta disabilità fisiche e di linguaggio, è molto intelligente e conosciuta nella regione di Glarona ed è impegnata in attività di volontariato. Con l'officina ci siamo pertanto accordati su un tasso d'occupazione del 40 per cento, ripartito su due giorni

“

È magnifico potersi rendere conto di tutto ciò che è fattibile. Questa persona ci fa capire che dobbiamo cambiare il nostro punto di vista.

”

con disabilità non siano un tabù e che l'atteggiamento sia stato in generale positivo, il che ha reso il tutto molto più facile. Il primo obiettivo era quello di definire i «pacchetti di lavoro» insieme all'istituto, il quale successivamente ha scelto una per-

di lavoro. L'approccio «il maggior tasso d'occupazione possibile» è stato scartato sin dall'inizio, perché è fondamentale che si desse la priorità alla persona e alle sue esigenze e non al fatto che dovesse lavorare il più possibile.

presso RetePostale



Dopodiché è arrivato il momento di conoscersi nel team. Com'è andata?

Prima che la persona incontrasse l'intera équipe, tutti abbiamo dovuto seguire una formazione che ci ha fornito risposte a domande quali: «cosa facciamo se succede qualcosa di grave? Come dobbiamo reagire in una determinata situazione?» Al momento dell'incontro molte di queste preoccupazioni però non c'erano già più. La cosa più importante è essere onesti gli uni con gli altri e discutere: tutto quanto dipende dalla reciproca fiducia.

Ci puoi descrivere la giornata tipo con il nuovo collega di lavoro?

Si è integrato alla perfezione «nel team», indossa lo stesso vestiario e ha assunto diverse mansioni nel back office e allo spor-

tello per i clienti commerciali. La clientela non è stata esplicitamente informata e le reazioni sono state molto positive. «È magnifico potersi rendere conto di tutto ciò che è fattibile. Questa persona ci fa capire che dobbiamo cambiare il nostro punto di vista. Inoltre, è molto orgogliosa del suo lavoro in seno alla Posta e ha un'aura e un'energia eccezionale.

Qual è il tuo ruolo all'interno del progetto?

Sono coordinatore in loco, mentre la mia sostituta è un'assistente sul posto, la cosiddetta «madrina» di questa persona. Ogni giorno teniamo con la persona un breve colloquio, si tratta in pratica di un «diario di 5 minuti» per discutere come si sente e quali nuove conoscenze abbiamo acquisito. I nostri compiti sono l'accompagnamento e la stesura di un verbale sul progetto.

Quali sono le principali conoscenze che hai acquisito nell'ambito del progetto?

La persona deve avere la priorità: chi è, quali sono i suoi punti di forza e di debolezza? Non si può pianificare e organizzare nulla senza la persona. In rapporto all'inclusione ci sono infatti grandi differenze tra teoria e pratica.

Siamo stati piuttosto «frenati»: bisogna iniziare con modestia per poi proseguire passo dopo passo. Questo aspetto, che abbiamo attuato, è importante per motivare la persona nonché per il suo ulteriore sviluppo. Ora la persona lavora al 50 per cento.

Qual è il tuo auspicio sul tema dell'inclusione? Quale sarebbe la tua «visione» in merito a questo argomento sociale?

Vorrei che il progetto proseguisse in ogni caso anche oltre la fase pilota e d'ora in poi venisse attuato. Le incertezze a questo riguardo e le proroghe del progetto pilota sono state tutt'altro che facili per ques-

ta persona. Inoltre, il progetto dovrebbe essere introdotto in tutta la Posta e non solo presso RetePostale. A questo scopo, servono persone di riferimento chiaramente definite, team sociali e sufficiente partecipazione. A volte la nostra società è un po' egoista e tutto il progetto non solo dimostra a noi, persone non portatrici di disabilità, che possiamo a volte essere superficiali, ma relativizza anche tutte quelle cose che percepiamo come cosiddette grandi «difficoltà».

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

Proroga CCL Posta CH e PostFinance

I partner sociali hanno deciso di comune accordo di prorogare fino alla fine del 2024 il CCL Posta CH e PostFinance SA. L'impegno di transair è valso la pena: circa 30'000 collaboratrici e collaboratori della Posta Svizzera, soprattutto di PostFinance nonché di Posta CH SA, con le unità Servizi logistici, RetePostale, Servizi di comunicazione e le unità di funzione, in una situazione economicamente impegnativa beneficeranno per due anni di più stabilità e sicurezza. Il CCL attuale non scadrà come concordato precedentemente alla fine del 2023, bensì il 31 dicembre 2024. Da un lato, il CCL in vigore può essere adeguato di comune accordo anche nel 2024. Dall'altro, in determinati punti il CCL finora valido deve ancora essere attuato nel dettaglio e migliorato in maniera puntuale, al fine di concretizzare le buone condizioni di lavoro già negoziate.

Per maggiori dettagli scansionare il codice QR.



Focus Event Swisscom

Insieme verso il successo

Più di 2000 quadri di Swisscom si sono riuniti al SwissTech Convention Center a Ecublens. Tra fragorosi applausi e in un ambiente ultramoderno, il CEO Christophe Aeschlimann ha presentato i successi e le sfide di Swisscom. transfair era presente e riassume i punti salienti.

Il nuovo CEO è riuscito nel suo intento. Appoggiate da una tecnologia degna di un'azienda che definisce se stessa come l'impresa di telecomunicazioni migliore al mondo, due giovani moderatrici hanno saputo trasmettere il dovuto dinamismo all'evento.

Fiducia e innovazione

Christophe Aeschlimann sottolinea fin dall'inizio: «Swisscom ha il compito di unire tutte le regioni». Non è dunque un caso che l'impresa festeggi il suo 25° anniversario nella Svizzera romanda. Senza troppa esuberanza, il CEO ricorda i punti forti e l'importanza di Swisscom in settori quali i Servizi forniti alla popolazione e la Promozione economica nazionale. Grazie alle prestazioni delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori siamo in grado di offrire una rete stabile».

Quali sono gli obiettivi?

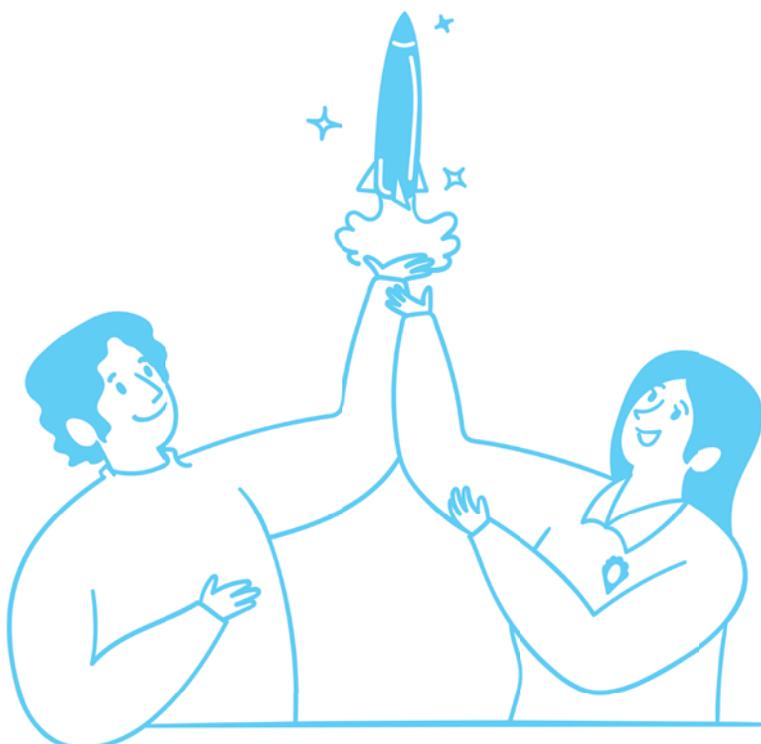
Digitalizzazione, semplificazione, sviluppo, ammodernamento e innovazione. È con queste parole che il CEO riassume gli elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi e il continuo successo. Inoltre, ribadisce la sua intenzione di mantenere Swisscom numero 1 in Svizzera, al fine di apportare un contributo positivo alla società, sia in termini di tecnologia e servizi che di sviluppo sostenibile. Per Christophe Aeschlimann la fiducia della popolazione rimane anche in futuro alla base del successo.

Poi il discorso diventa più concreto e le sue attese nei confronti dei quadri più precise: «ognuno e ognuna di voi deve lottare per ogni franco. Dovete ragionare come imprenditori di PMI. Vi chiedo agilità, semplicità e flessibilità. La collaborazione interna deve essere migliorata e intensificata. Non aspettate che le cose accadano, ma mantenete le vostre promesse fatte nei confronti dei clienti e anticipate le loro esigenze».

Perseguire lo stesso scopo

«Gli stormi di uccelli si muovono sempre in un gruppo compatto senza mai disgregarsi. Nel formare ciò che pare trasformarsi in una nuova unità, rimangono forti e riescono ad affrontare i pericoli». Questo è l'esempio con cui la responsabile del personale Klementina Pejic illustra la necessità e i vantaggi di una più stretta collaborazione. La responsabile del personale sottolinea: «la collettività deve essere posta al di sopra dell'individualità». A questo scopo, il contesto di lavoro deve contribuire a una maggiore creatività e ispirare il personale. Il telelavoro promuove la perdita della coesione. Gli uffici dovrebbero pertanto essere riorganizzati per permettere al contempo una flessibilità più elevata e una migliore collaborazione.

Testo: Robert Métrailler,
responsabile categoria ICT





Commento



Numero 1 - ma a quale prezzo?

Swisscom lo sostiene senza mezzi termini: siamo il numero uno e abbiamo la ferma intenzione di rimanerlo. Investire nella rete, vincere tutti i test, ridurre il numero di piattaforme, stabilizzare e modellare i servizi, introdurre nuovi prodotti per fidelizzare una clientela esigente. Il programma è ambizioso, il discorso simpatico e motivante. I quadri saranno in grado di raggiungere questi obiettivi da soli? transfair ci tiene a ricordare che l'obiettivo «uniti verso il successo» non è realizzabile senza il sostegno di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori in veste di attori essenziali del successo. Questo sostegno si basa soprattutto su un valore fondamentale a cui fa riferimento Swisscom: la fiducia. Quest'ultima si costruisce a lungo termine, ma può andare persa in un secondo. Le collaboratrici e i collaboratori di Swisscom non sono uccelli...

Robert Métrailler
responsabile categoria ICT



Avvio delle trattative salariali

Anche nel 2023 il rincaro raggiungerà alti livelli. transfair rivendica pertanto la piena compensazione.

transfair conduce le annuali negoziazioni salariali della Confederazione con il capo del Dipartimento delle finanze. Dopo sei anni di trattative con l'ex Consigliere federale Ueli Maurer, i negoziati quest'anno si svolgeranno per la prima volta con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter. Nonostante il partner negoziale ora sia un altro, è rimasta la rivendicazione di una compensazione del rincaro.

Dopo svariati anni senza incrementi significativi, nel 2022 il tasso d'inflazione è tornato a crescere sensibilmente fino a raggiungere il 2,8 per cento. Anche nel 2023, le esperte e gli esperti della Segreteria di Stato dell'economia SECO prevedono un rincaro del 2,2 per cento. Per poter tenere il passo con l'aumento dei prezzi, anche gli stipendi devono essere aumentati nella stessa misura.

L'anno scorso questo obiettivo è stato ampiamente raggiunto. I salari nell'Amministrazione pubblica erano cresciuti del 2,5 per cento. Tuttavia, questi aumenti non compensano l'intero rincaro, una parte rimane tuttora scoperta. Ed è proprio su questa parte, così come sulla compensazione del rincaro per il 2023, che transfair negozierà con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter. Una prima tornata si è tenuta il 14 febbraio 2023. Le parti sociali termineranno le negoziazioni però solo a novembre, quando sarà reso noto anche il risultato finale.

Preparare il terreno

Durante questo primo incontro sui salari con Karin Keller-Sutter, per transfair si trattava in primo luogo di presentare e sensibilizzare la Consigliera federale sulle esigenze dei sindacati e del personale. L'obiettivo è creare una comprensione comune del partenariato sociale, al fine di poter condurre le negoziazioni salariali su questa base. Anche con la nuova ministra delle finanze deve continuare a valere il principio che il rincaro, di norma, deve essere compensato.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Assemblea di categoria

Ti interessa ricevere le informazioni più recenti sulla tua categoria? Il 19 aprile 2023 si terrà la prossima assemblea di categoria. In questa occasione, il responsabile di categoria Matthias Humbel e i responsabili del partenariato sociale informeranno sui progetti e sui temi attuali dell'Amministrazione federale, del settore dei PF e di altre unità amministrative decentralizzate. L'assemblea si svolgerà in formato digitale via Teams dalle ore 10 alle 12. Ti interessa? Allora contattaci all'indirizzo gaby.moehl@transfair.ch

Aumento salariale per le dottorande e i dottorandi

Dopo quasi dieci anni, il FNS adegua finalmente gli stipendi forfettari all'inflazione.

transfair si sta occupando da tempo dell'argomento e la tenacia ha portato i suoi frutti: dopo quasi dieci anni, il Fondo nazionale svizzero (FNS) aumenta finalmente gli stipendi dei collaboratori di progetto. A partire dal 1° marzo 2023, le persone che aspirano a un dottorato o a un post-dottorato così come anche il resto del personale otterranno la tanto attesa compensazione del rincaro. Nonostante la buona notizia, vi è tuttora necessità d'intervento.

Una compensazione del rincaro attesa da tempo

Dal 2014 le collaboratrici e i collaboratori dei progetti promossi dal FNS non hanno più ottenuto alcuna compensazione del rincaro. Tra questi figurano anche diversi dipendenti dei PF. Ora, quasi dieci anni dopo, il Fondo nazionale svizzero ha finalmente apportato un adeguamento agli stipendi. A partire dal 1° marzo 2023, le persone che aspirano a un dottorato o a un post-dottorato così come altri dipendenti responsabili dei progetti otterranno una compensazione del rincaro.

transfair rivendicava da anni un adeguamento

Con l'aumento dei salari, il FNS dà seguito a una rivendicazione di lunga data di transfair e degli altri partner sociali del settore dei PF. Ma perché ci si è mossi solo adesso? La base legale per le negoziazioni salariali si limita al personale amministrativo e tecnico dei due politecnici federali. Pertanto, per i sindacati gli stipendi delle persone che aspirano al dottorato o al post-dottorato non sono negoziabili. Durante le trattative, le associazioni del personale hanno però ripetutamente richiamato l'attenzione sulla situazione precaria dei due gruppi professionali e rivendicano da anni un adeguamento dei salari.

C'è ancora necessità d'intervento

Ma con la decisione del FNS la questione è tutt'altro che conclusa. Da un lato, è ancora poco chiaro in quale misura le istituzioni compenseranno il rincaro.

Dall'altro, non si sa ancora quando gli istituti universitari attueranno la misura. Anche se il FNS ha adeguato i suoi stipendi, alla fine sono loro che dovranno attuarli.

transfair ritiene un'entrata in vigore al 1° marzo 2023 decisamente tardiva, in quanto tutto il resto del personale del settore dei PF ha già ottenuto la compensazione del rincaro al 1° gennaio 2023 e sono per l'appunto le dottorande e i dottorandi a esserne maggiormente interessati.

Inoltre, i salari, soprattutto quelli di quest'ultima categoria, sono tuttora troppo bassi a livello strutturale. Stando alla lettera del FNS, nel periodo 2025-2028 si prevede un aumento strutturale degli stipendi, quando e in quale misura è però tuttora incerto. transfair seguirà attivamente gli sviluppi e, se necessario, non esiterà a intervenire a livello politico.

Testo: Olivia Stuber, collaboratrice scientifica





Elezione dell'OPC

Il personale è ampiamente rappresentato in seno a PUBLICA

Il 22 marzo 2023, ossia dopo la chiusura di redazione, i delegati di PUBLICA hanno eletto i/le sei rappresentanti del personale dell'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione (OPC). A scendere in lizza per transfair per uno dei seggi vacanti sarà Anja Schuler, che si candida su una lista comune della Comunità di interessi Personale federale.

All'interno di PUBLICA, l'OPC ricopre una funzione di rilievo. I rappresentanti del personale e dei datori di lavoro prendono decisioni fondamentali, come ad esempio sulla corresponsione di interessi maturati sui capitali di vecchiaia o su eventuali misure di risanamento per la cassa di previdenza più grande in seno a PUBLICA. È pertanto importantissimo essere rappresentati nell'OPC e di conseguenza prendere parte in prima persona alle discussioni.

I risultati dell'elezione sono disponibili su www.transfair.ch.

Grazie Monique!

Dal 2014 Monique Cossali Sauvain rappresenta transfair nell'OPC. Negli ultimi dieci anni, la giurista al servizio dell'Ufficio federale di giustizia si è impegnata con veemenza per gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. Ora appende il suo mandato al chiodo e transfair sfrutta questa opportunità per porle alcune domande. Ma prima di tutto: grazie, cara Monique! Grazie di tutto cuore per il tuo grande impegno. transfair ti augura di avere d'ora in poi più tempo e più occasioni per dedicarti anche ad altre attività.

Qual è stata la motivazione che ti ha spinta a impegnarti come rappresentante del personale nell'OPC?

Il mio obiettivo è sempre stato quello di bat-

termi per buone prestazioni di previdenza a favore del personale della Confederazione e allo stesso tempo garantire la continuità della cassa.

Quanto è importante una forte rappresentanza del personale in un organo come l'OPC?

Qualche volta bisogna imporsi nei confronti dei rappresentanti dei datori di lavoro che dispongono di buone competenze professionali e che sono molto determinati. Ci si può



Come rappresentante delle lavoratrici e dei lavoratori è necessario battersi con coerenza e veemenza per le loro richieste e rimanere fedeli alla linea direttiva stabilita.



sentire rapidamente messi sotto pressione e, in caso di contrasto d'opinioni, capitolare. Ci vuole resistenza e bisogna rimanere fedeli alla linea direttiva prestabilita: se all'interno della rappresentanza del personale anche una sola persona si allontana dalla posizione predefinita e cede, la partita è persa. Purtroppo a volte succede e questo indebolisce la nostra posizione.

Come avete collaborato insieme come rappresentanti del personale e come OPC? Era difficile prendere decisioni comuni?

Tra i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori c'è una buona intesa. Prima delle riunioni con l'OPC, coordinavamo la nostra posizione. Ma anche all'interno dell'OPC, in generale la collaborazione funziona bene. Quando si tratta di definire i tassi d'interesse per il capitale di vecchiaia dell'anno in corso e la prestazione di uscita dell'anno seguente, una delle principali competenze dell'OPC, ci sono spesso e volentieri delle differenze. In caso di uno scarso andamento in borsa, è più difficile difendere gli alti tassi d'interesse e pertanto è necessario avere in serbo buoni argomenti e dimostrare determinazione. Per la rappresentanza dei datori di lavoro, che è la voce della «ragione finanziaria», è tutto molto più facile.

Quali consigli vuoi dare ai tuoi successori per il loro lavoro? Quali competenze sono importanti?

Non credo siano necessari a tutti i costi specialisti della previdenza professionale. Bisogna invece piuttosto avere il coraggio di fare domande stupide. Molto spesso, infatti, non sono così «stupide» come si pensa, ma al contrario inducono l'interlocutore o l'interlocutrice a riflettere o fanno vedere le cose da altri punti di vista. Più di tutto, però, sono

necessarie spiccate competenze negoziali, capacità di imporsi, ma anche la disponibilità a scendere a compromessi.

Quali sono state le sfide più importanti durante la tua attività? Di cosa sei particolarmente orgogliosa?

Anche se avrei voluto che alla fine dell'anno scorso avessimo insistito su un tasso d'interesse dell'1 per cento sui capitali di vecchiaia, sono orgogliosa del fatto che abbiamo ottenuto qualcosa in più di quanto sperasse la rappresentanza del personale. Abbiamo dovuto indire una seconda riunione per poter giungere a una decisione.

Adesso che avrai di nuovo più tempo a tua disposizione, come pensi di godertelo?

Più che altro sono contenta di poter fare di nuovo le cose con più calma. Non è sempre stato facile conciliare questa mansione con le mie attività professionali sempre più impegnative.

Testo: Matthias Humbel, responsabile categoria Amministrazione pubblica

Agenda

Informazioni attuali

Info Magazine 2023

Prossima edizione:

N° 2, 26 giugno;

Chiusura deli annunci 15 maggio 2023

N° 3, 25 settembre;

Chiusura deli annunci 15 agosto 2023

N° 4, 6 dicembre;

Chiusura deli annunci 23 ottobre 2023

Tutte le categorie

Pensionierte Bern

Kein Racelette-Tag 2023

Aus organisatorischen Gründen findet der diesjährige Racelette-Tag nicht statt. Wir wollen für die Pensionierten Bern weitere Anlässe durchführen, werden an der nächsten Vorstandssitzung der Sektion Bern das weitere Vorgehen besprechen, ein Organisations-Team zusammenstellen und dann darüber informieren, wie es weitergeht.

Für Auskünfte steht zur Verfügung:

Charles Furrer, T 031 931 53 67;

M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Posta/Logistica • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Nuglar-Büren

Montag, 3. April 2023

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 12.30 Uhr. Fahren mit dem IC 6, Gleis 8, um 12.56 Uhr Richtung Liestal. Dort steigen wir um auf den Bus B73 und fahren nach Nuglar Dorfplatz. Von dort aus wandern wir 1 Stunde nach Büren (SO) ins Rest. Traube, Liestalerstrasse 16 und nehmen unser Zvieri ein. Nichtwanderer fahren mit der S 3 Bahn um 14.31 Uhr ab Bahnhof SBB Basel, Gleis 16, nach Liestal steigen um auf den Bus 111 und treffen um 15.02 Uhr in Büren (SO) ein.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Sissach-Zunzgen

Montag, 8. Mai 2023

Wir besammeln uns um 13 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Fahren mit der S 3, Gleis 16,

um 13.31 Uhr Richtung Sissach. Wandern nachher ca. 50 Minuten Richtung Zunzgen ins Restaurant Hard, Alte Landstrasse 8, 4451 Zunzgen. Nichtwanderer fahren mit der IR 37, Abfahrt 14.43 Uhr, Gleis 8, nach Sissach. Steigen um auf den Bus B 107 und fahren nach Zunzgen Post und gehen direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Allschwil – Binningen

Montag, 5. Juni 2023

Treffpunkt ist um 13.30 Uhr Endstation 8er Tram, Neuweilerstrasse. Anschliessend laufen wir 1 Stunde Richtung Binninger Höhe ins Gartenrestaurant Weiherbächli, in Binningen. Nichtwanderer fahren mit dem 2er Tram zum Kronenplatz in Binningen, nehmen den Bus Nr. 61 bis zu Station Drisselweg und gehen dann ca. 15 Minuten rechts hinunter zum Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Trasporti pubblici

Zürich.Nordostschweiz

Generalversammlung 2023

Samstag, 1. April 2023

9.30 Uhr Kaffee und Gipfeli; 10 Uhr Beginn der Generalversammlung; 10.10 Uhr Gastreferent: Beat Bloch, Präsident Travail. Suisse Zürich; Anschliessend Versammlung gemäss Traktandenliste und Mittagessen; 16 Uhr Ende der Versammlung

Infos gibt es bei:

René Fleischmann, rene.fleischmann@sbb.ch

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 12. April 2023

Treffpunkt um 8 Uhr Basel SBB, Schalterhalle. Basel SBB ab 8.16 Uhr, Sursee an 9.11 Uhr, Zürich HB ab 8.04 Uhr via Luzern 8.51/9 Uhr, Sursee an 9.17 Uhr. Nach dem Kaffeehalt im Cafe Snäcke mit Postauto ab Haltestelle Park um 10.46 Uhr bis Ettiswil, Haltestelle Surseestrasse, anschliessend an der Rot entlang ca. eine knappe Stunde nach Grosswangen zum Mittagessen im Restaurant Pinte. Wanderstöcke empfehlenswert. Nichtwanderer überspringen eventuell einen Kurs und fahren via Ettiswil Post bis Grosswangen Post. Weitere Mitteilungen für Rückreise: Beim Mittagessen.

Anmeldung bis 7. April 2023 an:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75 oder M 079 548 51 42.

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 10. Mai 2023

Treffpunkt um 8.45 Uhr Basel SBB Schalterhalle. Luzern ab 8.54 Uhr, Zürich HB ab 9.04 Uhr. Wir fahren ab Basel um 9.03 Uhr nach Olten. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Bahnhofbuffet in Olten fahren wir um 10.37 Uhr nach Schönenwerd.

Von Schönenwerd aus wandern wir nach Däniken zum Restaurant Bahnhof. Nichtwanderer nehmen den Zug nach Däniken.

Anmeldungen bis 5. Mai 2023 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

Trasporti pubblici • Amministrazione pubblica

Pensioniertenkommission

Jahrestagung 2023

Mittwoch, 12. April 2023

Der Vorstand ladet euch alle herzlich zur Jahrestagung am 12. April 2023 um 10.15 Uhr nach Goldau ins Pfarreizenentrum Eichmatt ein. Gastreferent ist Markus Jordi von der SBB. Auf eine grosse Beteiligung freut sich der Vorstand.

Anmeldung bis 3. April 2023 an:

Walter Schmid, T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch.

Amministrazione pubblica

Sektion Bern Öffentliche Verwaltung

Frühlingsanlass

Donnerstag, 20. April 2023

Dieses Jahr werden wir erstmals einen Frühlingsanlass durchführen. Die Hauptversammlung wird am gleichen Datum durchgeführt. Natürlich ist es jeder Person freigestellt, ob sie/er sowohl an der Hauptversammlung als auch am Vortrag und einem Aperitif teilnehmen möchte oder nur am zweiten Teil der Veranstaltung. Für den Vortrag konnten wir Hanspeter Latour engagieren. In Wort und Bild erzählt er uns kurzweilige Episoden aus seinen Begegnungen in der Natur. Auch hier wird wohl der Fussball immer wieder eine Rolle spielen. Daneben gibt es Philosophisches, Tierisches oder Witziges zu erzählen. Wir treffen uns im naturhistorischen Museum in Bern. Erster Teil mit der Hauptversammlung dauert von 16.30 bis 17.30 Uhr, der Vortrag von 18 bis 19 Uhr, mit Apéritif riche von 19.15 bis 20.15 Uhr.

Anmeldungen bis 12. April 2023 an:

Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch

transfair

Congresso 2023

Venerdì 26 maggio 2023

Dalle ore 10:00 alle 16:00

Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen bei Bern, www.hausdessports.ch. L'invito, unitamente all'ordine del giorno e alle scadenze d'input delle proposte, è stato inviato direttamente ai delegati.



Luc Stadelmann,
categoria Trasporti pubblici,
con Bruno Schäppi

Grande concorso 2022 - ecco i vincitori

Stéphane Stauffer è il fortunato vincitore del primo premio: l'e-bike TOWN GTN della marca di prima qualità CYLAN Cycles. L'e-bike è stata consegnata da Sylvia Frigeni, segretaria regionale della regione Ovest in presenza di Kilian Schoch, direttore di CYLAN Cycles.

Anche i vincitori dei due smartphone hanno tutti i motivi per esultare: a Simone Bellintani va un iPhone, mentre Luc Stadelmann si aggiudica un Samsung Galaxy.

transfair si congratula con i tre fortunati vincitori e augura buon divertimento con i premi.



Stéphane Stauffer, categoria ICT con Sylvia Frigeni,
segretaria regionale della regione Ovest di transfair



Simone Bellintani,
categoria Posta/Logistica,
con Nadia Ghisolfi,
responsabile regione Sud

In conclusione



Accordi bilaterali III solo a patto di proteggere i salari e il servizio pubblico

Da marzo 2022, il Consiglio federale e la Commissione UE stanno tastando il terreno per determinare se ci sono abbastanza interessi in comune per un nuovo accordo quadro o un terzo pacchetto di accordi bilaterali. Per Travail.Suisse è chiaro: in caso di una futura votazione popolare, gli accordi bilaterali III hanno solo una chance, a condizione di garantire la tutela degli stipendi e delle condizioni di lavoro, di non mettere a rischio il servizio pubblico e di permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di trarne un beneficio.

Nei colloqui preliminari in corso, l'UE sembra avere mostrato più comprensione per la posizione della Svizzera sulla protezione dei salari rispetto alle negoziazioni sull'accordo quadro. L'UE ha tuttavia anche avanzato nuove rivendicazioni: esige accordi supplementari sull'accesso al mercato e chiede che la Svizzera adotti le regolamentazioni sugli aiuti statali, il che può avere degli effetti sul servizio pubblico. Pretendiamo pertanto sufficienti garanzie affinché le nostre imprese svizzere del servizio pubblico a partecipazione statale non debbano essere privatizzate.

È tuttora poco chiaro quali regole istituzionali saranno applicate nell'accordo sulla libera circolazione delle persone. Questo punto è importante affinché la Svizzera possa regolare autonomamente la propria protezione salariale. Vogliamo evitare che la Corte di giustizia dell'Unione europea possa sospendere le nostre misure sulla protezione salariale, come lo ha già fatto in altri Paesi europei. L'obiettivo deve essere quello di garantire le nostre misure d'accompagnamento sulla base del diritto internazionale.

Serve un ampio consenso agli accordi bilaterali III: in Svizzera gli ambienti politici vicini all'economia devono trattenersi sufficientemente dal cogliere il momento. L'economia deve adoperarsi a favore della tutela dei salari. Travail.Suisse si impegna in questo senso nel sounding board del Consiglio federale e rappresenta in prima linea gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Adrian Wüthrich

presidente di Travail.Suisse ed ex Consigliere nazionale



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.

**I membri reclutano
membri – un premio
di 100 franchi
per te**

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.

