

MAGAZINE

N° 2
MAGGIO
2020

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



Il personale mantiene attiva la Svizzera
EROI IN TEMPI DI COVID-19

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

Grazie del tuo impegno durante la crisi Covid-19



05

TRASPORTI PUBBLICI

Nuovo partenariato di FFS Cargo a vantaggio del personale?



12

POSTA/LOGISTICA

Pieno successo CCL Posta CH e PostFinance



15

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Nuovi obiettivi per il personale federale entro il 2023 – transfair prende posizione



18

COMUNICAZIONE

Negoziazioni CCL 2021? La tua opinione ci interessa



20

transfair

Notizie interessanti	04
A colloquio con i membri	06
Politica, servizio pubblico e Coronavirus	08
Partenariato sociale in tempi di Covid-19	10
Agenda	22
In conclusione	
«Il servizio pubblico sfida il Coronavirus»	23

TRASPORTI PUBBLICI

Successo parziale nell'assistenza alla clientela	14
--	----

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Viaggio di servizio del futuro: «Treno anziché aereo»	19
---	----

EDITORIALE



THOMAS AMMANN
VICEPRESIDENTE DI transfair

CARA LETTRICE CARO LETTORE

La crisi del Coronavirus richiede enormi sacrifici da tutti noi. transfair si adopera quotidianamente a favore dei propri membri e del personale dei suoi partner sociali e questo non solo in tempi straordinari di crisi, ma sempre: come ad esempio nel caso dei rinnovati e moderni CCL di Posta CH e PostFinance dei quali transfair è molto soddisfatto. La delegazione ai negoziati è riuscita a negoziare condizioni di lavoro vantaggiose e ha compiuto un grande passo avanti soprattutto per quanto riguarda il congedo di paternità, per il quale il popolo è chiamato alle urne il 27 settembre 2020.

In questo periodo particolare, però, è soprattutto il Coronavirus a essere al centro dell'attenzione di transfair. Il sindacato intrattiene uno scambio regolare con FFS, Posta, Swisscom, Amministrazione pubblica e Co., pone e risponde a domande, tocca temi poco chiari, cerca soluzioni, si impegna a favore degli interessi dei suoi associati, p. es. per soddisfare la richiesta di mascherine di protezione presso il Corpo delle guardie di confine e si batte affinché i collaboratori ottengano il riconoscimento (finanziario) che si meritano.

Anche il resto della Svizzera ora inizia a capire ciò che a transfair è chiaro da tempo: il servizio pubblico ha un valore inestimabile. Grazie al servizio universale ben funzionante in Svizzera, riusciamo a superare la crisi del Covid-19 meglio di altri Paesi. E stiamo riuscendo in questa impresa solo perché voi, cari associati, state svolgendo il vostro dovere in maniera imperterrita. A nome di transfair, ringrazio di cuore tutti voi del vostro instancabile impegno a favore del servizio pubblico elvetico. Statemi bene!

NOTIZIE INTERESSANTI

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

transfair Votazione sul congedo di paternità Il 27 settembre 2020 si voterà sul congedo di paternità di due settimane. L'obiettivo dichiarato di transfair è di vincere questa campagna che precede la votazione. Da sempre transfair si impegna a favore di una politica familiare progressista e anche durante le negoziazioni CCL pone l'accento su questa esigenza. Ora è giunto il momento di un congedo di paternità valido in tutta la Svizzera, indipendentemente dalla benevolenza del datore di lavoro. Queste due settimane di congedo di paternità rappresentano un piccolo passo nella direzione giusta e un investimento nelle famiglie e nelle PMI della Svizzera. Già ora transfair invita la popolazione elvetica a votare Sì al congedo di paternità il 27 settembre prossimo.	COMUNICAZIONE Swisscom: attuazione del progetto 58+ Il modello di tempo parziale a disposizione dei collaboratori di almeno 58 anni, che durante due anni desiderano ridurre progressivamente il loro tempo di lavoro, viene offerto per la prima volta nel 2020. La continuazione del progetto negli anni a venire sarà verificata a tempo debito. Ti interessa sfruttare questa possibilità? In caso affermativo, puoi iscriverti entro il 4 luglio 2020. Tutte le informazioni sono disponibili sull'Intranet di Swisscom. Inoltre, è a tua disposizione anche uno strumento di simulazione richiesto da transfair. Prima di optare per questo modello, transfair ti raccomanda di riflettere a lungo e informarti bene sulle conseguenze finanziarie a lungo termine di questa decisione.	TRASPORTI PUBBLICI FFS (Cargo): sviluppo del sistema salariale Tra il mese di maggio e il secondo semestre del 2020, le FFS, transfair e gli altri partner sociali negozieranno i punti del sistema salariale che devono essere ulteriormente sviluppati. FFS e SOB avviano una collaborazione Con il cambio d'orario a dicembre 2020, nel quadro dell'intesa con le FFS sul «traffico a lunga distanza» la Südostbahn rileverà l'esercizio della tratta di montagna del San Gottardo. Questa collaborazione ha effetti sul personale di locomotiva e sugli assistenti clienti delle FFS, come ad esempio l'istituzione di un «pool di lavoro» gestito a Erstfeld. I macchinisti della SOB e delle FFS dovrebbero così ottenere giri più interessanti. L'assistenza clienti sarà garantita dalla SOB.
POSTA/LOGISTICA DMC ed Epsilon: spostate le negoziazioni CCL Le trattative CCL con le società del gruppo Epsilon e DMC sono in stallo. Per il recapito mattutino di Epsilon le negoziazioni sono già iniziate e proseguiranno non appena la situazione Covid-19 lo consentirà. Nel settore degli stampati non indirizzati di DMC ed Epsilon e i giornali gratuiti, invece, il quadro è diverso: l'attuale difficile situazione economica ha portato a un massiccio calo del fatturato. Date le circostanze, le parti sociali hanno deciso di verificare nuovamente la situazione nell'autunno 2020 e decidere allora se intavolare o meno le negoziazioni CCL.	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA Colloqui con i partner sociali Agroscope e UST A causa della situazione legata al Coronavirus, diversi incontri nel quadro del partenariato sociale saranno posticipati. transfair ha intrattenuto uno scambio digitale con Agroscope e con l'Ufficio federale di statistica (UST). Il tema principale era il Coronavirus nonché il rapporto con gli uffici e le misure da attuare. transfair si è incontrato con la nuova responsabile RU del PF di Losanna Il 24 aprile 2020, transfair ha fatto conoscenza per via digitale della nuova responsabile del personale del PF di Losanna. Claudia Noth ha assunto il proprio incarico il 1° aprile 2020. transfair si dice compiaciuto dello scambio costruttivo e della collaborazione.	PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch Impressum Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contributi dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zanol, www.transfair.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: Ritz Crossmedia AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: getti/AdobeStock, lassedesignen/AdobeStock, LIGHTFIELD STUDIOS/AdobeStock, Cartoon Robert Métrailler, MH/AdobeStock, MKS/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, FFS Cargo, SBB CFF FFS, transfair, TravailSuisse, Urupong/AdobeStock, Web Buttons Inc/AdobeStock, Konstantin Yuganov/AdobeStock. Tiratura certificata WEMF/REMP 2018: 1176 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.



GRAZIE

IL PERSONALE SVOLGE UN LAVORO ENORME!

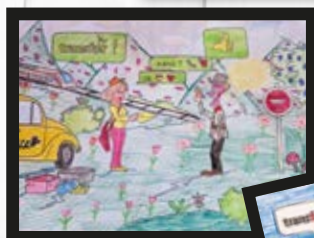
TESTO: ALINE LEITNER,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

SIETE VOI A MANDARE AVANTI LA SVIZZERA, GRAZIE DELL'IMPEGNO.

«Per far fronte a questa crisi c'è bisogno di tutti, di ognuno di noi». È così che il 16 marzo 2020 la Presidente della Confederazione Simonetta Sommaruga ha proclamato la «situazione straordinaria». Da allora molto è cambiato. Ciò che è rimasto (quasi) uguale è il servizio pubblico, che con la sua affidabilità mantiene attiva tutta la Svizzera e rappresenta uno dei grandi pilastri del nostro Paese.

transfair sa benissimo che siete voi, cari membri, a compiere questi immensi sforzi. Quotidianamente vi trovate in prima linea e svolgete un lavoro enorme. Grazie del vostro prezioso impegno. transfair rivolge un ringraziamento anche a tutti coloro che da casa continuano a svolgere il proprio dovere, a coloro che fanno parte dei gruppi a rischio e rimangono a casa per solidarietà, apportando così un importante contributo al superamento di questa crisi.

In onore di tutte le eroine e di tutti gli eroi del servizio pubblico, dopo aver lanciato un appello per ringraziarvi in maniera creativa transfair ha ottenuto numerosi riconoscimenti. Godetevi questo spettacolo della grande dimostrazione di stima nei vostri confronti.



EROI * NE

MEMBRI CHE SFIDANO IL COVID-19

TESTO: ALINE LEITNER,
COLLABORATRICE COMUNICAZIONE

Nonostante la crisi del Coronavirus abbia sconvolto tutta la nostra vita, vi è comunque una costante: il servizio pubblico. Funziona con affidabilità, come un orologio svizzero e garantisce stabilità in tempi di crisi. E tutto questo lo dobbiamo solo ed esclusivamente al personale.

COMUNICAZIONE

Alberto Cengia
Technical Customer
Support Specialist
presso Swisscom



Grazie alle prescrizioni di sicurezza consigliate dalla Confederazione e prestando attenzione alla distanza sociale mi sento sicuro, nonostante la crisi COVID-19. Soprattutto qui in Ticino è una situazione molto particolare, alla quale non avrei mai pensato di assistere. Spaventa il fatto che nel 2020

ci possano essere ancora malattie così aggressive che possono causare così tanti contagi e vittime alle nostre latitudini e che abbiano un impatto così forte sull'economia. Io sono uno dei fortunati che finora non si è ammalato né ha subito il lavoro ridotto o lo ha perso.

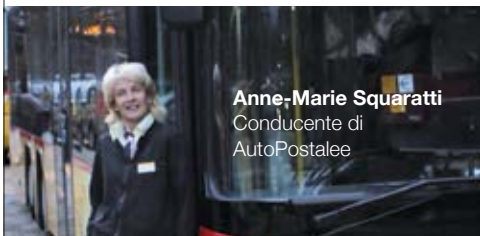
Già all'inizio dell'epidemia, Swisscom ha adottato misure volte a ridurre il contatto tra i collaboratori. Da quando la crisi si è aggravata, lavoro da casa e mi è stato messo a disposizione tutto il necessario. In queste ultime sei settimane, è cambiato l'approccio con i clienti, anche se la casistica è più o meno sempre la stessa. Nella vita quotidiana, il fatto di essere già in ufficio al mattino è un bel vantaggio, come il fatto

di essere già a casa dopo il lavoro. Ciononostante non è sempre facile restare in casa tutto il giorno. Inoltre, a volte mi pesa non vedere i colleghi.

Ma non voglio lamentarmi: è stata istituita una task force interna per il COVID-19 che ci tiene costantemente aggiornati. Anche transfair ci informa regolarmente. Si avverte che transfair è presente per i suoi associati e non. Il sindacato è ad esempio riuscito a ottenere una proroga delle misure per il personale interessato dalle riorganizzazioni. Grazie a ciò, transfair è molto vicino ai suoi membri.

POSTA/LOGISTICA

Anne-Marie Squaratti
Conducente di
AutoPostalee



Al momento sono in vigore diverse limitazioni. Ciononostante mi sento bene e non ho paura del Covid-19. Dato che sono state adottate sufficienti misure, sento di essere ben protetta. Negli AutoPostali, ad esempio, la porta anteriore rimane sempre chiusa e i primi posti non possono essere

occupati per proteggerci. Inoltre, disinfettiamo regolarmente la nostra postazione di lavoro e il volante; ma anche le mani, cosa che per fortuna fanno anche i viaggiatori. Anche gli AutoPostali vengono sottoposti a un'accurata pulizia e tutti i posti vengono disinfettati ancora più scrupolosamente del solito.

Per il resto, avverto soprattutto un calo dei clienti e una diminuzione dell'interazione con i passeggeri. L'orario è stato adeguato e snellito in base alla domanda. Di conseguenza anche i piani di servizio hanno subito modifiche e lavoriamo a turni ridotti. Tuttavia, non mi preoccupa più di tanto, in quanto percepiamo il 100 per cento del salario. Anche se dovessi ammalarmi, potrei rimanere a casa senza problemi. Ad ogni modo,

mi sento in buone mani: AutoPostale Regia Briga informa il personale regolarmente e in maniera esauriente. In caso di dubbi o di domande posso rivolgermi in ogni momento a chi di dovere.

Anche transfair mi ha tenuto costantemente aggiornata. Il sindacato si è adoperato con grande impegno sia per i suoi membri che per tutto il personale, ponendo la salute dei collaboratori sempre al primo posto. Di questi tempi un aspetto molto importante a mio avviso.

IL PERSONALE DEL SERVIZIO PUBBLICO SVOLGE UN LAVORO STRAORDINARIO. transfair HA INTERVISTATO QUATTRO DI QUESTE EROINE E DI QUESTI EROI.

transfair è in continuo scambio con i suoi partner sociali e pertanto molto spesso agisce dietro le quinte. Ma cosa succede sulla scena e sul fronte del Coronavirus? transfair si è informato e ha intrattenuto uno scambio

con i suoi membri, ponendo loro diverse domande. Come è cambiato l'ambiente lavorativo? Ti senti ben protetto e sufficientemente informato da parte del tuo datore di lavoro? Come hai percepito transfair in questa situa-

zione? È così che sono nate quattro brevi interviste a tre eroi e a una eroina in rappresentanza di tutti i nostri associati attivi.

TRASPORTI PUBBLICI

Bruno Schäppi
Consulente alla
clientela FFS



In questo periodo straordinario mi rallegra particolarmente la grande solidarietà che regna in Svizzera; tutti uniti contro la crisi. In generale mi sento al sicuro, non da ultimo anche grazie al mio comportamento. Ora più che mai è importante pensare positivo: questo periodo difficile passerà, anche se lascerà i suoi segni.

A livello professionale sento la crisi: abbiamo meno lavoro e l'agenzia di viaggi è stata chiusa. Per noi (distribuzione, servizi e commercializzazione) è già stato richiesto il lavoro ridotto. Le FFS ci pagano però il 100 per cento del salario. Così a livello finanziario non subiamo perdite. Anche il comportamento dei clienti è cambiato. La consapevolezza per la nostra professione e la solidarietà sono aumentate, cosa che avverto anche in seno al nostro team: siamo molto uniti.

Durante il lavoro mi sento al sicuro: siamo protetti da un vetro e abbiamo sempre a portata di mano i guanti e il disinfettante. Pertanto mi sento in buone mani. Tutto ciò lo devo anche alla mia superiore: sono riuscito

a rientrare in Svizzera da un lungo viaggio giusto in tempo e lei è stata una delle prime a chiedermi come stavo.

transfair è molto presente. Grazie alle informazioni sul sito web e alle newsletter sono costantemente aggiornato. In questa crisi, transfair si è rivelato essere un partner forte e un grande aiuto.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Silvano Consoli
Guardia di confine



Sto superando la crisi del Coronavirus piuttosto bene, continuo a lavorare e al momento mi sento bene. Come molte altre persone sono interessato dagli avvenimenti per il fatto che parte della mia famiglia rientra nei gruppi a rischio.

Il mio ambiente lavorativo è cambiato, su questo non ci sono dubbi. Come guardia di confine non sempre è facile attenersi alle regole dell'UFSP. Quando ad esempio siamo in macchina in due, è difficile mantenere la distanza raccomandata di due metri.

A volte il contatto con le persone è piuttosto complicato. L'importante è rispettare le regole imposte dal Consiglio federale, ma non sempre è facile, soprattutto quando certe persone non sono disposte a cambiare il loro comportamento o il loro stile di vita.

Del resto, dopo un periodo iniziale di incertezze, ci è subito arrivata la direttiva che le persone a rischio devono rimanere a casa. Al principio vi erano anche altri

punti poco chiari: il materiale di pulizia scarseggiava, le direttive venivano adeguate ogni due giorni e avevamo l'impressione che la direzione di Berna ci avesse dimenticati. Un altro tema molto discusso erano le mascherine di protezione.

transfair si adopera a favore di un miglioramento delle nostre condizioni e di questo sono proprio contento. Le nostre necessità e i nostri timori vengono inoltrati alla direzione durante le conferenze telefoniche. Purtroppo il risultato non sempre è quello che ci aspettiamo.



COVID-19

**transfair SI
BATTE PER I
SUOI MEMBRI**

TESTO: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



Il Covid-19 comporta sfide sanitarie ed economiche senza precedenti, che non risparmiano nemmeno il servizio pubblico. Presso Posta, FFS, Swisscom e Confederazione il personale, molto spesso esposto in prima linea, dimostra la sua grande disponibilità a impegnarsi. transfair si batte affinché i collaboratori non siano vittime di questa crisi e avanza richieste in tal senso nei confronti dei partner sociali e della politica.

A molti il 16 marzo 2020 rimarrà impresso nella mente. A causa dell'epidemia di Coronavirus, il Consiglio federale ha proclamato lo stato d'emergenza. In questi tempi di incertezza, i collaboratori del servizio pubblico garantiscono per lo meno un po' di normalità, mantenendo in funzione il servizio universale in settori quali i trasporti pubblici, la posta, le telecomunicazioni e l'amministrazione federale. Nonostante la situazione sia estremamente impegnativa e in parte inquietante, i membri di transfair si sono dimostrati solidali, continuando a garantire con grande coraggio i servizi di base.

Un servizio pubblico affidabile

La crisi e il confinamento hanno cambiato radicalmente il nostro modo di vivere, di viaggiare e di consumare. Ciononostante, dal 16 marzo 2020 il servizio universale viene garantito, anche se in taluni casi in misura ridotta, grazie allo straordinario impegno profuso dai collaboratori. Le FFS, ad esempio, hanno diminuito in maniera flessibile la loro offerta e ora passo passo la stanno nuovamente aumentando. Tutto questo ha richiesto dai collaboratori un alto grado di flessibilità. Il mantenimento del servizio pubblico è garantito soprattutto



LA CRISI DEL CORONAVIRUS DIMOSTRA QUANTO È IMPORTANTE IL SERVIZIO PUBBLICO. A GARANTIRLO SONO I MEMBRI DI transfair.

grazie all'elevata disponibilità a impegnarsi dei membri di transfair e degli altri collaboratori delle categorie Posta/Logistica, Trasporti pubblici, Comunicazione e Amministrazione pubblica.

Il personale in prima linea corre il rischio di ammalarsi e l'onere lavorativo a volte è più elevato di prima. I collaboratori di cablex che devono recarsi dai clienti, le guardie di confine con i loro posti di lavoro esposti, il personale di sportello delle FFS o i postini, che devono smistare un gran numero di pacchi, ne sono buoni esempi. transfair non si dimentica nemmeno del personale che lavora da casa, confrontato con difficoltà come la custodia dei bambini, il lavoro di cura o le quotidiane preoccupazioni a causa della crisi. Per tutto il personale è un periodo difficile. Tutti questi collaboratori, che già prima della pandemia del Coronavirus erano sottoposti a enormi pressioni, meritano un forte segno di apprezzamento.

La qualità del servizio pubblico non va data per scontata!

Il mantenimento del servizio pubblico e la disponibilità all'impegno del personale ricordano quanto sia irrinunciabile questo servizio, in particolare in tempi di crisi. transfair è dell'avviso che il servizio pubblico meriti nuovamente più stima e che debba essere appoggiato maggiormente anche dalla politica.

transfair si impegna a livello politico: il personale non deve subire danni

L'attuale crisi comporta grandi danni finanziari avvertiti anche dai partner sociali di transfair. Mentre le imprese di trasporto lottano contro un calo fino al 90 per cento del fatturato, la Posta deve far fronte a perdite di guadagno nell'ambito degli invii pubblicitari. Per transfair è chiaro che questa

crisi interessa tutta l'economia. Il sindacato avanza una chiara richiesta: nonostante la situazione, i partner sociali devono continuare a corrispondere al personale il 100% del salario.

A questo proposito, transfair ha inviato una lettera al Consiglio federale, avanzando le seguenti due rivendicazioni.

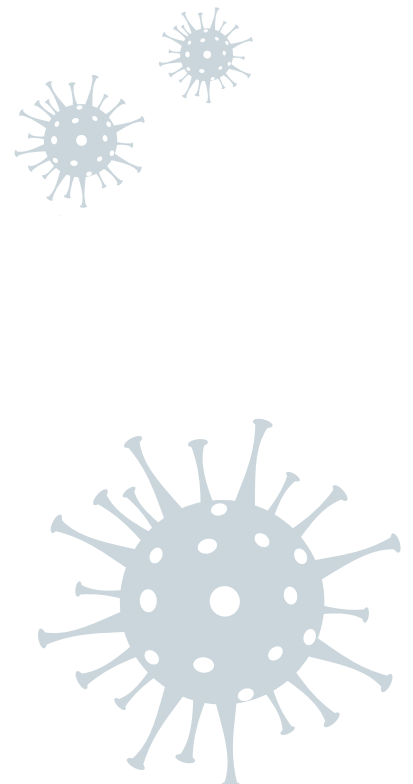
Gli obiettivi strategici devono essere adeguati

Il Consiglio federale definisce gli obiettivi finanziari e strategici di Posta, FFS e Swisscom. transfair chiede che queste direttive siano adeguate per evitare un indebitamento delle imprese e di conseguenza effetti negativi sul personale. Al cospetto della situazione attuale, sarà impossibile raggiungere gli obiettivi strategici. È inaccettabile che queste aziende si sentano costrette a indebitarsi o ad adottare misure di risparmio sulle spalle dei collaboratori.

Lavoro ridotto: transfair esige chiarezza

transfair chiede ai suoi partner sociali di continuare a versare il 100 per cento dello stipendio al proprio personale, indipendentemente dal fatto che annuncino o meno il lavoro ridotto. Le FFS e AutoPostale, così come le altre imprese operanti nel settore dei trasporti pubblici, hanno inoltrato una rispettiva domanda. transfair ha invitato il Consiglio federale a definire regolamentazioni uniformi in materia di lavoro ridotto per le imprese del diritto pubblico. Una direttiva della Segreteria di Stato dell'economia stabilisce tuttavia che i datori di lavoro di diritto pubblico non hanno diritto al lavoro ridotto. transfair chiede che sia fatta chiarezza.

Qualora la richiesta di transfair rimanesse senza risposta, il sindacato prenderà in considerazione di avanzare le proprie richieste tramite degli interventi parlamentari e con il sostegno del suo presidente Stefan Müller-Altermatt e della sua vicepresidente designata Greta Gysin. È inammissibile, infatti, che siano i collaboratori a dover pagare le conseguenze di questa crisi.



IMPEGNO

IL PERSONALE NEL FOCUS DELLA CRISI

TESTO: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



In questa crisi una cosa salta particolarmente agli occhi: lo scambio tra i partner sociali è di fondamentale importanza. Sin dall'inizio della crisi, transfair è a stretto contatto con i suoi partner sociali. Il sindacato si impegna soprattutto affinché siano posti al centro dell'attenzione la protezione della salute dei collaboratori occupati nel servizio pubblico e il rispetto delle loro condizioni di lavoro.

Un partenariato sociale vissuto...

La crisi ha alimentato incertezze e il personale occupato nel servizio pubblico ha il diritto di essere informato in modo trasparente e tempestivo. Sin dall'inizio della crisi, transfair è in continuo scambio con i suoi partner sociali. In tal modo, il sindacato ha avuto l'occasione di porre domande, chiarire dubbi e assistere i suoi membri in merito a temi specifici. I partner sociali hanno continuamente aggiunto le domande e risposte alle loro FAQ.

Inoltre, su determinate questioni, transfair ha assunto una posizione chiara, avanzando così le seguenti richieste nei confronti dei suoi partner sociali:

- la protezione della salute del personale (soprattutto delle persone a rischio) deve venire prima di tutto;
- a tutti i collaboratori deve essere corrisposto il 100 per cento del salario;
- in merito al tempo di lavoro, il personale non deve subire conseguenze negative. transfair non vuole che i collaboratori accumulino ore in difetto per questo motivo.

In ogni categoria sorgono nuovi problemi legati al Coronavirus. Si può comprendere quale importanza ricopre a questo propo-

sito il partenariato sociale. transfair agisce proattivamente e sostiene i suoi membri il meglio possibile.

Posta/Logistica

Il responsabile di categoria René Fürst e i responsabili dei partenariati sociali sono quotidianamente e regolarmente in contatto con la Posta Svizzera e con le altre imprese del gruppo.

Nella maggior parte dei settori della categoria, la mole di lavoro è diminuita. I partner sociali si sono accordati su un compromesso, ossia limitare la riduzione delle ore supplementari al 50 per cento. Altri tagli sono possibili, ma solo dopo aver ottenuto il consenso da parte dei collaboratori.

Un premio per il personale in prima linea

transfair si è battuto affinché il personale che lavora in prima linea ottenga il riconoscimento che si merita. Il personale di Rete-Postale, PostLogistics, PostMail e IMS, che tra il 9 marzo e il 10 aprile 2020 ha lavorato almeno 10 giorni, ha ottenuto un premio di CHF 500 (per i collaboratori che lavorano a un tasso d'occupazione del 50 per cento o inferiore il premio ammonta a CHF 250). Il sindacato ha esortato AutoPostale e PostFinance a riconsiderare la loro posizione e a corrispondere la meritata ricompensa.

No al lavoro domenicale!

La situazione ha determinato un aumento straordinario del volume dei pacchi presso PostLogistics. transfair si è opposto al lavoro domenicale ventilato dalla Posta nell'ambito della spartizione e del recapito. Per l'ennesima volta è inaccettabile che il personale, il quale ha sempre dato prova del suo impegno, sia colpito dalla crisi.



IL PERSONALE DI transfair SI È IMPEGNATO ENERGICAMENTE E SU DIVERSI FRONTI A FAVORE DEI SUOI MEMBRI.

Trasporti pubblici

Il responsabile di categoria Bruno Zeller e gli altri responsabili dei partenariati sociali sono permanentemente in contatto con le imprese dei trasporti pubblici.

La protezione del personale che interagisce con la clientela viene prima di tutto: per il personale degli sportelli, ad esempio, sono state montate lastre di plexiglas, i conducenti di tram e di autobus non sono più a contatto con i viaggiatori e i controlli dei biglietti sono stati gradualmente soppressi, per evitare di mettere in pericolo la salute del personale.

Situazioni finanziarie difficili

L'offerta ridotta dei mezzi di trasporto presente dall'inizio della crisi comporta per le imprese dei trasporti pubblici un calo enorme del fatturato che continua a perdurare. La maggior parte delle aziende ha annunciato il lavoro ridotto. transfair sottolinea ancora una volta che lo stipendio va pagato al 100 per cento. Anche per quanto riguarda il tempo di lavoro, transfair chiede condiscendenza e l'applicazione delle regole relative alla mora del datore di lavoro. È inaccettabile che il personale debba recuperare queste ore.

Amministrazione pubblica

Il responsabile di categoria Matthias Hummel ha avuto modo di assistere a un costruttivo incontro con l'Ufficio federale del personale (UFPER). I colloqui con l'Amministrazione federale delle dogane (AFD) sono stati intensi e spesso difficili.

Ma in generale si può asserire che la maggior parte del personale della categoria ha lavorato da casa sin dall'inizio della crisi. Le direttive dell'UFPER relative al Coronavirus sono state in parte interpretate e applicate

in modo diverso, soprattutto in rapporto alla rilevazione del tempo di lavoro, nonostante transfair avesse chiesto un'applicazione uniforme e trasparente.

La lunga lotta di transfair per il Corpo delle guardie di confine

transfair ha preso sul serio le esigenze dei suoi membri e la loro richiesta di mascherine protettive. Durante diverse settimane ha negoziato con l'AFD per garantire le mascherine al personale che si trova ai valichi di frontiera. transfair si è rivolto con una lettera al Consigliere federale Ueli Maurer e all'Ufficio federale della sanità pubblica. Tuttora (stato 18 maggio 2020) i collaboratori dell'AFD al confine non hanno accesso alle mascherine di protezione. transfair aveva esortato l'AFD a lasciare decidere liberamente i collaboratori se utilizzarle o meno. L'AFD ha comunicato che la direzione ampliata non è disposta a mettere a disposizione del proprio personale mascherine aggiuntive. transfair è indignato di questa decisione e chiede al Consigliere federale Ueli Maurer di far valere la propria autorità. In caso contrario, transfair discuterà con la sua presidenza (designata), Stefan Müller-Altermatt e Greta Gysin, sui prossimi passi a prendere.

Comunicazione

Sono stati organizzati in tempi brevi appuntamenti per uno scambio a cadenza regolare con i responsabili di Swisscom, cablex e localsearch. L'impegno profuso dal responsabile di categoria Robert Métrailler e dai suoi segretari regionali è palpabile.

La protezione del personale prima di tutto

La maggior parte del personale lavora da casa. Per questo motivo, transfair ha posto l'accento sul rispetto delle misure di protezione per il personale che interagisce con la

clientela. Si tratta tra gli altri dei collaboratori di cablex, che continuano a recarsi presso i clienti, ma anche del personale occupato nei pochi shop di Swisscom ancora aperti. Il materiale protettivo, quali mascherine, guanti e disinfettante, è stato messo a disposizione da Swisscom.

transfair consegue una proroga del piano sociale

Se il personale attivo sta attraversando un periodo piuttosto difficile, quello dei collaboratori interessati dalle riorganizzazioni lo è ancora di più. transfair ha dimostrato lungimiranza ed esortato Swisscom a rafforzare il piano sociale che garantisce al personale interessato un rapido reinserimento nel mercato del lavoro.

Il piano sociale sarà prorogato di un mese per i collaboratori interessati da un colloquio di licenziamento e che saranno integrati nel piano sociale (consulenza Worklink) al più tardi il 1° luglio 2020 nonché per i dipendenti già coperti dalla misura, che non vale tuttavia per i collaboratori della categoria G (modello di impiego Worklink $\frac{2}{3}$ anni). transfair è compiaciuto del fatto che il suo impegno abbia sortito effetti positivi.

transfair è al tuo fianco, durante e dopo la crisi

transfair continua a rimanere in stretto contatto con i suoi partner sociali. Non è accettabile che i collaboratori debbano soffrire a causa della crisi del Coronavirus. In vista delle negoziazioni salariali per il 2021, transfair insisterà sul fatto che il personale, dimostratosi assolutamente affidabile e flessibile, ottenga il meritato riconoscimento.

COMBI

NUOVO GIGANTE DELLA LOGISTICA

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI



All'inizio di aprile 2020, la Commissione della concorrenza ha dato il via libera: Swiss Combi SA è autorizzata a partecipare al 35 per cento del capitale azionario di FFS Cargo SA. La nuova azienda logistica è costituita dalle quattro imprese di logistica Planzer, Camion Transport, Galliker e Bertschi. Con la sottoscrizione del contratto e l'elezione del nuovo Consiglio d'amministrazione di FFS Cargo ad aprile 2020 è stato tenuto conto degli obiettivi strategici del Consiglio federale che mirano a maggiore autonomia e a un presidente del Consiglio d'amministrazione esterno. Nonostante transfair si dica soddisfatto del rafforzamento del traffico merci, avanza richieste critiche.

Per le merci la ferrovia

Con la decisione presa dalla Commissione della concorrenza, la ferrovia merci rafforza dunque la collaborazione con il settore dei trasporti su strada. Le FFS rimangono azioniste maggioritarie di FFS Cargo. D'ora in poi nel Consiglio d'amministrazione di FFS Cargo siederanno due rappresentanti delle FFS, due di Swiss Combi SA e un presidente «neutrale».

transfair si dice compiaciuto e lieto del fatto che la nuova collaborazione sia considerata come un rafforzamento del traffico merci su rotaia. I vettori di trasporto ferrovia e strada non devono più essere messi l'uno contro l'altro, ma cooperare per elaborare le soluzioni di trasporto più ottimali. Nonostante tutti questi elogi, ci sono ancora molte domande in sospeso. transfair giudicherà il nuovo partenariato soprattutto in base al fatto se sarà effettivamente possibile acquisire più clienti e aumentare il volume per

transfair RIVENDICA: «UN RAFFORZAMENTO DEL TRAFFICO MERCI DI CUI DEVE POTER BENEFICIARE ANCHE IL PERSONALE».

i trasporti su rotaia. Per transfair è chiaro che anche il personale deve poter beneficiare di questa nuova partecipazione. Il sindacato pensa in concreto all'ulteriore sviluppo delle condizioni di lavoro e al futuro mantenimento o addirittura alla creazione di nuovi posti di lavoro presso FFS Cargo.

transfair ha intervistato a questo proposito la nuova CEO Désirée Baer e le ha chiesto una valutazione sul nuovo partenariato.



DÉSIRÉE BAER
CEO FFS CARGO

Désirée Baer, quali sono le conseguenze più importanti per FFS Cargo SA? E in quali ambiti si possono prevedere effetti visibili nelle attività quotidiane a seguito del nuovo partenariato?

Le conoscenze di Swiss Combi SA nell'ambito dei trasporti e della logistica di magazzino contribuiscono alla realizzazione di ulteriori potenziali, p. es. nell'ambito dell'approvvigionamento e dello smaltimento in aree densamente popolate o di nuove soluzioni logistiche porta a porta. FFS Cargo ha così la possibilità di allargare il proprio know-how. Inoltre, Swiss Combi porta in seno alla nostra organizzazione un modo di pensare e di agire imprenditoriale nonché strutture snelle. Tutto questo non sarà direttamente percepibile nelle

attività quotidiane. Swiss Combi lavorerà soprattutto a livello di Consiglio d'amministrazione.

Quali mezzi e vie di trasporto saranno rafforzati e in che modo? Cosa ci guadagna FFS Cargo e quali sono i vantaggi per le imprese di logistica di Swiss Combi SA?

La collaborazione tra FFS Cargo e Swiss Combi permetterà di migliorare il collegamento tra strada e rotaia. Questo è fondamentale a causa della crescente interconnessione delle catene di logistica. I clienti richiedono soluzioni di logistica porta a porta. Per questo motivo, vale la pena coinvolgere maggiormente i clienti e i partner nell'impresa. A tale scopo, si possono impiegare i vettori di trasporto in base ai loro punti di forza: la ferrovia per le lunghe distanze tra gli spazi economici, la strada per la distribuzione capillare fino al cliente finale.

C'è da attendersi un ulteriore calo del trasporto in carri completi isolati?

FFS Cargo ha flessibilizzato l'offerta insieme al cliente: con le soluzioni attuate relative alla verifica dei punti di servizio, oltre il 95 per cento delle merci rimane sui binari. Il Consiglio federale si attende da FFS Cargo un'offerta finanziariamente autonoma e orientata al mercato, focalizzata sulle esigenze delle imprese che disbrighano la loro logistica su rotaia. Il traffico merci ferroviario dipende pertanto direttamente dall'economia. I punti di servizio e il dimensionamento del TCC devono essere verificati regolarmente.

Come si presenta la situazione sul fronte del personale? I collaboratori possono trarre un vantaggio concreto dal partenariato?

Il nostro partner Swiss Combi ci permette di aumentare ulteriormente la nostra commerciabilità e prestazione economica. Presso FFS Cargo International questo modello ha sortito ottimi risultati già dal 2011. Il partenariato consente anche ai collaboratori di FFS Cargo di estendere le loro carriere verso Swiss Combi.

Ci si devono attendere anche effetti sulle condizioni di lavoro presso FFS Cargo?

L'attuale CCL FFS Cargo è entrato in vigore il 1° maggio 2019 ed è valido ancora fino ad aprile del 2022. In occasione delle ultime negoziazioni abbiamo concordato che i partner sociali vengano incontro costruttivamente alle deroghe relative al CCL FFS Cargo già durante la validità del contratto. In rapporto alla flessibilità e all'orientamento verso il cliente i trasporti su strada sono molto più avanti di noi. Il CCL deve aiutarci a essere sostenibili e competitivi, con profili professionali interessanti, permeabili che danno la possibilità di passare a nuove carriere ferroviarie. Per FFS Cargo è molto importante poter occupare collaboratori motivati e idonei al mercato del lavoro, che sono fieri del loro contributo apportato ai nostri clienti e all'approvvigionamento economico del nostro Paese. Contiamo dunque sulla comprensione dei nostri partner sociali e su un partenariato sociale costruttivo, come quello intrattenuto finora con transfair.

SICURO

PROTEZIONE DEL PERSONALE

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

transfair HA CONSEGUITO UN SUCCESSO PARZIALE.



transfair ha preso sul serio i dubbi dei suoi membri e si è rivolto alle FFS, avanzando le richieste espresse dagli assistenti alla clientela in materia di direttive sull'utilizzo della targhetta portanome, sullo standard di accompagnamento e sulla protezione su treni «difficili». Anche se a breve termine non ancora attuabili, alcune risposte delle FFS rendono fiducioso transfair.

Targhette portanome

Ai superiori nelle regioni è stato ordinato di entrare in merito alle richieste motivate di uno pseudonimo per il personale, ma non solo dopo un'avvenuta aggressione ai danni dei collaboratori. Al momento le targhette che riportano solo il nome o solo il nome e la prima lettera del cognome sono ancora

fuori discussione. Le FFS non escludono che un giorno i collaboratori siano liberi di scegliere. La porta è sempre aperta a ulteriori discussioni.

Le FFS respingono in linea generale una targhetta portanome con il numero di personale come quella prevista in futuro dal Corpo delle guardie di confine. Nel servizio clienti, soprattutto nel traffico a lunga distanza, gli assistenti clienti non devono essere dei «numeri». Altresì le FFS rifiutano di rinunciare completamente alla targhetta.

Standard di accompagnamento

Qui il punto cruciale è il personale a disposizione. Non appena saranno formati gli assistenti alla clientela aggiuntivi e si saranno conclusi i corsi di formazione delta «Traffico regionale verso traffico a lunga distanza», la

situazione migliorerà. A quel punto, i treni a doppia composizione e gli altri treni multisezione saranno accompagnati a medio termine da almeno due assistenti clienti. Le FFS non intendono più garantire obbligatoriamente l'«accompagnamento integrale a 2» su tutti i treni a lunga distanza.

Protezione su treni «difficili»

Di centrale importanza per pianificare meglio la protezione è la rilevazione coerente di segnalazioni di un evento concernenti la sicurezza e la qualità (SSQ). Gli assistenti alla clientela devono notificare eventuali problemi che si presentano sui treni. Le segnalazioni SSQ confluiscono poi nei circoli della sicurezza, che includono anche la polizia dei trasporti (POT). In tal modo, si potranno definire nuovi punti chiave per una migliore protezione, da garantire in base alle seguenti priorità:

- 1^a priorità: tali treni devono essere accompagnati da due assistenti alla clientela;
- 2^a priorità: la POT rafforza ove possibile, tuttavia non può essere sempre presente su tutti i treni critici, in quanto le mancano le risorse;
- 3^a priorità: impiegare ulteriore personale di Securitrans.

transfair non molla

Le FFS hanno dimostrato di entrare in merito alle esigenze di transfair. Nonostante non ci si debba attendere soluzioni in tempi brevi, è importante conseguire risultati intermedi. Tuttavia, dal punto di vista di transfair non sono ancora stati discussi tutti i temi in maniera conclusiva. transfair continua a osservare la situazione con attenzione e si adopera a favore di ulteriori miglioramenti e soluzioni.

ESITO

NUOVI CCL PER POSTA CH E POSTFINANCE

TESTO: RENÉ FÜRST,
RESPONSABILE CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

transfair È ORGOGLIOSO DEL RISULTATO NEGOZIALE.



DELEGAZIONE NEGOZIALE CCL POSTFINANCE (DA SINISTRA A DESTRA): GÉRALD JEKER, RENÉ FÜRST, URS HORAT

Dopo negoziazioni serrate, transfair è orgoglioso di presentare i nuovi CCL per Posta CH e PostFinance. transfair si dice lieto del risultato raggiunto.

Dal 7 maggio 2020 è ufficiale: i collaboratori di Posta CH e PostFinance hanno un nuovo CCL valido a partire dal 1° gennaio 2020. La strada è stata lunga e tortuosa ed è iniziata in occasione del congresso di categoria 2018, durante il quale transfair ha tastato il polso ai suoi membri. Sulle condizioni quadro del mandato di negoziazione c'è subito stata concordia: l'obiettivo era di mostrare una certa flessibilità, mantenendo però il livello complessivo delle condizioni di impiego.

Così la conferenza CCL, composta da membri del comitato di categoria e di tutti i comitati aziendali e di unità, si è occupata in maniera meticolosa e senza tralasciare il

minimo particolare della pianificazione: determinazione delle linee rosse, formulazione delle richieste, definizione delle possibilità negoziali, il tutto riassunto in un folto catalogo di rivendicazioni.

Il segnale di partenza per la maratona negoziale

Le trattative prevedevano tutta una serie di fasi negoziali: dal piano sociale (trattativa nella primavera 2019) alla parte normativa e del diritto delle obbligazioni fino alla redazione dei testi e alla ratifica.

transfair ha avuto modo di presentare tutti i dettagli del piano sociale e di ratificarlo in occasione del congresso di categoria 2019. Ma il lavoro principale era costituito dalle negoziazioni delle parti «facoltative» del CCL. Le relative negoziazioni si sono svolte da agosto 2019 a marzo 2020. A causa della pandemia di Coronavirus, transfair ha svolto la ratifica per la prima volta online,

con un risultato schiacciante: il CCL Posta CH trova un consenso del 96,23 per cento; quello di PostFinance addirittura del 96,88 per cento.

Condizioni di lavoro migliori – in concreto transfair è particolarmente orgoglioso dei miglioramenti nei seguenti settori e spiega in dettaglio il motivo.

Difesa della durata della garanzia di impiego

transfair è riuscito a difendere la durata della garanzia di impiego di 7 anni con successivo pensionamento. Finora la garanzia di impiego valeva dai 55 ai 62 anni, ora invece si applica dai 58 ai 64 o 65 anni d'età. Questo spostamento della garanzia di impiego verso l'età pensionabile ordinaria rappresenta l'elemento più significativo, in quanto elimina le lacune di finanziamento e durante gli anni cruciali per il risparmio il lavoratore può continuare ad aumentare il capitale di risparmio della cassa pensioni. Rimane comunque possibile il pensionamento anticipato volontario a 62 anni, con la rendita transitoria ad oggi vigente.

Ma non finisce qui: transfair ha pensato anche alla generazione del baby boom (fino al 1965 compreso). Per questi collaboratori a partire dal 1° gennaio 2021 è prevista una soluzione transitoria: la garanzia di impiego per un massimo di sette anni vale già a partire dal momento in cui il collaboratore è interessato dalle misure e non solo a partire dai 58 anni di età. Se la garanzia di impiego termina prima dell'età pensionabile ordinaria, è possibile proseguire il rapporto di lavoro di comune accordo oppure optare per un pensionamento anticipato con rendita transitoria.



DELEGAZIONE NEGOZIALE CCL POSTA CH (DA SINISTRA A DESTRA): FILA IN ALTO: RENÉ-PIERRE THORIMBERT, WERNI RÜEGG, JOACHIM HERRMANN, GALLUS DEFLORIN
FILA IN BASSO: AHMET ATHMOUNI, RENÉ FÜRST, MARCEL TRÜTSCH, ALBANE BOCHATAY

Distinzione più chiara tra vita privata e professionale

In questo ambito transfair intende rispondere a due importanti diritti acquisiti: da un lato il CCL ora stabilisce in maniera vincolante il diritto alla «non reperibilità» durante il tempo libero. Dall'altro d'ora in poi i lavoratori a tempo parziale hanno l'opportunità di definire giorni liberi fissi, durante i quali sicuramente non potranno essere impiegati – o solo ed esclusivamente con il loro consenso.

Entrambi gli aspetti rappresentano un passo importante per una migliore conciliabilità tra vita privata e professionale. Trovare un buon equilibrio in questo ambito è di fondamentale importanza. Al lavoro i collaboratori sono motivati, solo se hanno la possibilità di riposare senza essere disturbati.

Raddoppio dei premi fedeltà a partire dai 20 anni di servizio

Quando nel 2016 erano stati pubblicati i nuovi premi fedeltà, ciò ha suscitato diversi malumori. I collaboratori di lungo corso erano particolarmente indignati per questa ridistribuzione (meno premi fedeltà e già a partire da un'anzianità di servizio inferiore), considerando ciò come un segno di malcon-

tento dell'impresa. Per transfair una cosa era chiara: la necessità d'intervenire.

transfair è dunque riuscito a conseguire un ulteriore miglioramento. A partire dai 20 anni di servizio, il premio fedeltà è stato innalzato nuovamente a 2 settimane. Misura che va valutata soprattutto come segno di apprezzamento nei confronti dei collaboratori con maggiore anzianità di servizio.

Estensione del congedo di maternità e paternità

Anche in questo campo, per le giovani famiglie ci sono da segnalare importanti novità. A transfair stava particolarmente a cuore compiere un ulteriore passo avanti nell'ambito del congedo di paternità. transfair è pertanto molto lieto che il congedo di maternità – oltre alle 18 settimane retribuite già previste – venga esteso a un massimo di 6 settimane aggiuntive non retribuite.

Il congedo di paternità, da oggi valido anche per la partner di una madre nell'ambito di un'unione tra persone dello stesso sesso, viene raddoppiato e portato da due a quattro settimane. Se entrambi i genitori lavorano nel gruppo Posta, d'ora in poi questi avranno la possibilità di mettere insieme i loro diritti al congedo di maternità e pater-

nità e le settimane retribuite e non retribuite e di ripartirli tra loro per ottenere un congedo di custodia congiunto.

Programma di prevenzione moderno

Se c'è qualcosa che dimostra la crisi del Coronavirus, è che il futuro riserverà a tutti tempi incerti. Nel corso del tempo molto cambia e così può modificarsi anche il contesto in cui opera la Posta. Il programma di prevenzione prevede che la Posta adempia il suo obbligo di assistenza e offra ai suoi collaboratori una buona formazione durante la loro carriera alle dipendenze del gigante giallo per affermarsi sul mercato del lavoro. La novità è che ognuno ha il diritto a una consulenza da parte di professionisti della formazione continua professionale del centro carriera.

CCL AUTOPOSTALE

Le negoziazioni presso AutoPostale, che si presentano un po' più ostiche di altre, sono tuttora in corso. Anche qui transfair ha definito delle linee rosse e su determinati punti intende conseguire in ogni caso miglioramenti.

I NUOVI CCL PERMETTONO DI CONCILIARE MEGLIO LA VITA FAMILIARE E PROFESSIONALE.

Una novità ritenuta molto positiva da parte di transfair. Degno di nota è in aggiunta il fatto che ora anche il dipendente ha più voce in capitolo per quanto riguarda le richieste in materia di formazione continua. Con il vecchio CCL il collaboratore dipendeva dalla benevolenza del superiore; in caso di risposta negativa, la richiesta di perfezionamento veniva definitivamente chiusa. Oggi, invece, vi è la possibilità di rivolgersi agli organi responsabili e di conseguenza discutere le richieste di perfezionamento a un livello superiore. transfair valuta molto positivamente questa possibilità di rivolgersi a un livello più alto.

Tutto è bene quel che finisce bene?

È come quando fai un'escursione in montagna. Cosa fai quando hai raggiunto la vetta? Rimani un po' sulla cima, ti godi il panorama e ti rifocilli. Prima o dopo devi però decidere se proseguire o scendere. La stessa cosa vale per un CCL, soprattutto se le condizioni sono a un livello molto alto,

come quello del 2016. Il «proseguire», ossia apportare miglioramenti al CCL, ha rappresentato una grande sfida. Ma transfair ha svolto un ottimo lavoro, i passi falsi del passato sono stati corretti e si sono aggiunti nuovi e importanti sviluppi. transfair è molto soddisfatto del risultato e orgoglioso della presente «opera di solidarietà», alla quale tutti i partner sociali hanno apportato il loro contributo.

CCL PostFinance – tutte le novità

Gran parte del contenuto del CCL PostFinance SA coincide con quello di Posta CH. Ciononostante, vi sono piccole differenze riportate nella tabella qui di seguito.



SCANSIONA IL CODICE QR E GUARDA IL VIDEO SUL NUOVO CCL.

TEMA	DEROGA
Eccezioni del campo d'applicazione del CCL	D'ora in poi, solo i collaboratori al di sopra del livello di funzione 10 sono esclusi dal CCL. I collaboratori del livello di funzione 10 o inferiore possono scegliere tra il CCL o un contratto per quadri.
Pause brevi	I collaboratori hanno diritto a un massimo di due pause retribuite al giorno. (CCL Posta CH 1×15 minuti al giorno).
Assegnazione delle funzioni	Nel paragrafo concernente l'assegnazione delle funzioni o dei livelli di funzione presso PostFinance è stata stabilita una regolamentazione aggiuntiva che ha lo scopo di tenere conto della trasformazione digitale.
Quote salariali variabili	PostFinance ha esplicitamente il diritto di tenere sistemi salariali variabili.
Salario minimo	Il salario minimo per i livelli di funzione 1 e 2 nella regione D è stato aumentato di 200 CHF a 50200 CHF.
Fasce salariali superiori	D'ora in poi per il CCL PF SA si applica di nuovo un limite superiore della fascia salariale.

COMMENTO



René Fürst
Responsabile categoria
Posta/Logistica

Solidarietà

Dal termine latino «solidus», che significa solidità, autenticità e stabilità, deriva la parola solidarietà, un principio fondamentale della democrazia. Senza solidarietà la democrazia sarebbe immaginabile. Il termine, nel suo nucleo, non si riferisce all'equilibrio tra ricchi e poveri, tanto meno è un confronto di ciò che spetta a me e ciò che spetta a te.

Grazie al presente CCL migliorato, al piano sociale aggiornato e al nuovo programma di prevenzione, transfair ha modo di presentare un vero e proprio pacchetto di solidarietà. In questo senso il termine solidarietà sta per «restare in ogni caso uniti con qualcuno che condivide le tue opinioni e i tuoi obiettivi». L'obiettivo non è forse il benessere di tutti? Tutti noi non possiamo che rallegrarci di un risultato negoziale incredibilmente variato e vantaggioso. Chi pensa che non ne possa trarre alcun vantaggio, si sbaglia di grosso.

Questo straordinario pacchetto di solidarietà esiste grazie a transfair, come partner sociale firmatario, e grazie ai suoi associati e tutti voi continuerete a poter beneficiare anche in futuro di eccellenti condizioni di impiego. Un grande ringraziamento va ai membri della conferenza CCL, che con il loro grande impegno si sono battuti in maniera solidale per il bene degli altri. Proprio e soprattutto in questi tempi difficili, che dimostrano più che mai la vitale importanza della solidarietà, è rassicurante sapere che il presente pacchetto complessivo tutela i lavoratori e va a loro vantaggio: con solidità, autenticità e stabilità.

QUOTA

LA CONFEDERAZIONE VUOLE PIÙ DONNE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

transfair RIVENDICA OBIETTIVI QUALITATIVI PIÙ AMBIZIOSI.



La Confederazione sta definendo i parametri della gestione del personale per la prossima legislatura fino al 2023. Più donne tra i quadri e migliori valori nella leadership sono due degli obiettivi che intende modificare. transfair chiede che siano fissati obiettivi più ambiziosi.

A quanto deve ammontare la quota delle donne ai massimi livelli dei quadri in seno alla Confederazione? Quanti collaboratori devono essere di madrelingua italiana? La Confederazione attualmente si sta occupando di queste domande e per ogni legislatura di quattro anni sta fissando i rispettivi valori. Anche transfair è coinvolto in questo processo e vi partecipa attivamente.

Più donne nelle posizioni quadro

Per il periodo 2016–2019, la Confederazione aveva previsto per i quadri medi una quota

rosa tra il 33 e il 40 per cento e per quelli alti tra il 20 e il 25 per cento. Valori che l'Amministrazione federale è riuscita a raggiungere. Ora si tratta di fissare gli obiettivi per i prossimi quattro anni.

transfair esorta la Confederazione a fissare obiettivi più ambiziosi. Per i quadri medi la quota delle donne dovrebbe essere tra il 38 e il 45 per cento, per quelli alti tra il 27 e il 32 per cento. Nonostante possa sembrare poco, saranno necessari enormi sforzi nell'ambito del reclutamento. Ed è giusto così: siamo ancora molto lontani da una quota rosa paritaria del 50 per cento. Per questo motivo, per transfair già adesso è chiaro che per la legislatura dal 2024 in poi questi valori devono subire un ulteriore innalzamento.

I collaboratori come principale risorsa

Il valore dell'Amministrazione federale si misura in base al suo personale. La sua di-

sponibilità, il suo impegno e la sua soddisfazione sono i fattori decisivi che vengono misurati in base agli obiettivi relativi al suo impegno e alla sua salute nonché alla valutazione della leadership. transfair si adopera pertanto affinché questi indicatori siano ulteriormente innalzati.

transfair è consapevole del fatto che l'Amministrazione federale si trova a livelli già alti. Ciononostante è fondamentale che la Confederazione sia disposta anche in questo caso ad attuare ulteriori ambiziosi miglioramenti. Le discussioni tra i partner sociali sono tuttora in corso. Non rimane che attendere la decisione del Consiglio federale.



SCANSIONA IL CODICE
QR PER LE CIFRE ATTUALI.

CO₂

VIAGGIO DI SERVIZIO: «TRENO ANZICHÉ AEREO»

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

IL CONSIGLIO FEDERALE RIDUCE LE EMISSIONI DI CO₂ DEL PERSONALE.



L'obiettivo dichiarato dell'Amministrazione federale è di ridurre entro il 2030 le emissioni di CO₂ dovute ai viaggi in aereo. A questo scopo intende adeguare le regole concernenti i viaggi di servizio. In futuro, nel caso di un viaggio di meno di sei ore, si dovrà prendere il treno.

A partire dalla metà del 2020 cambieranno le regolamentazioni concernenti i viaggi di servizio del personale federale. Qualora l'intera durata di viaggio non superi le sei ore, i collaboratori saranno tenuti a viaggiare in treno. I viaggi alla Corte di giustizia dell'Unione europea in Lussemburgo o al Consiglio europeo di Strasburgo in futuro saranno dunque più rispettosi del clima.

Adegamenti anche per quanto riguarda le classi di volo

Allo stesso tempo, la Confederazione adegua anche le disposizioni per quanto concerne la scelta della classe di viaggio. La business class in futuro sarà concessa solo ed esclusivamente per i voli diretti della durata di almeno nove ore o di undici ore in caso di scali. Anche questa misura permette di diminuire le emissioni di CO₂. In totale, entro il 2030 il Consiglio federale intende ridurre del 30 per cento l'inquinamento dovuto ai viaggi in aereo causati dall'Amministrazione federale. Obiettivo lodevole che il Consiglio federale si era prefisso già nel 2019. Grazie al «Pacchetto clima per l'Amministrazione federale», entro il 2030 si intende ridurre le emissioni di CO₂ complessive dell'Amministrazione del 50 per cento rispetto al 2006.

transfair chiede più coraggio

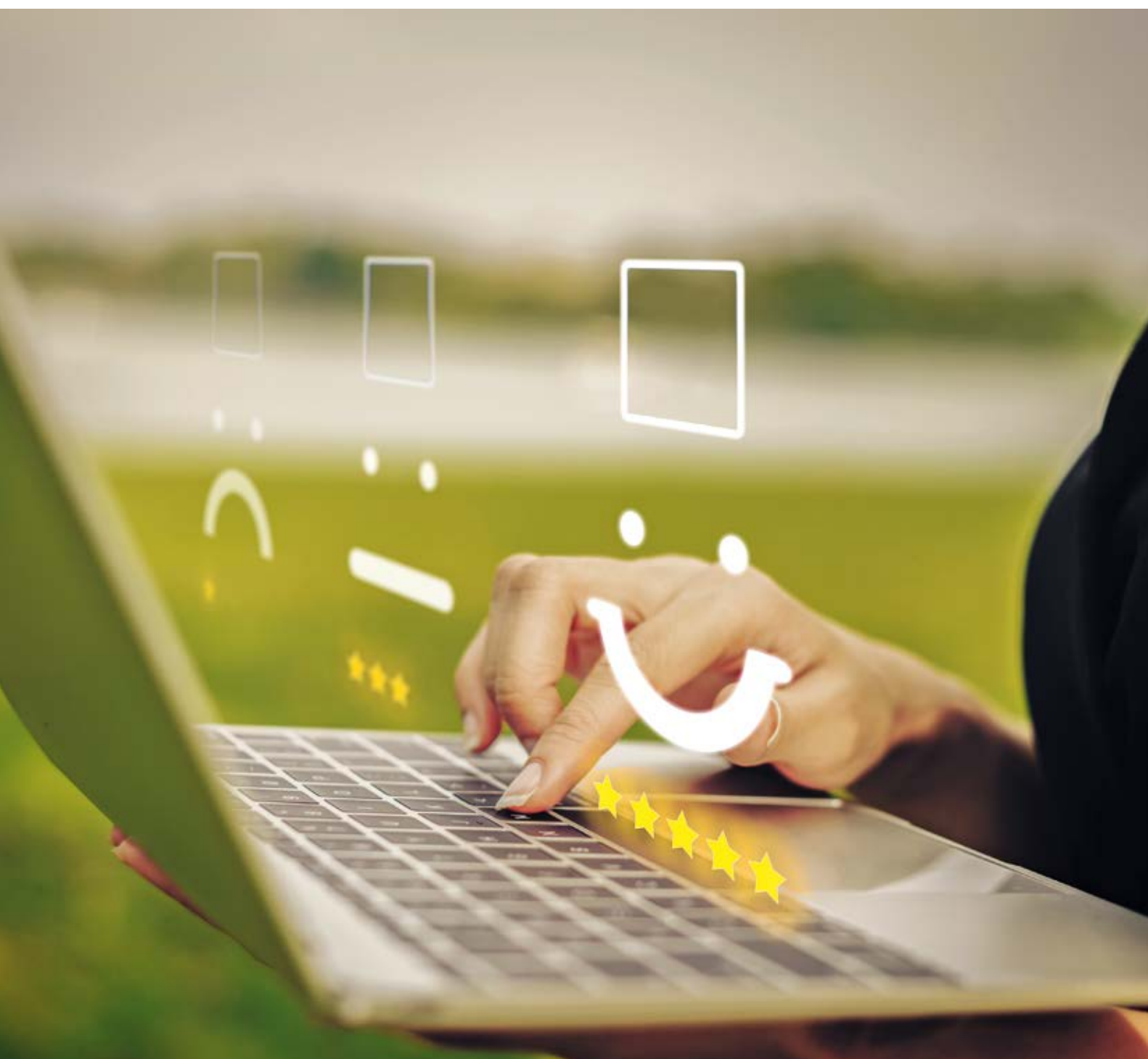
transfair ha preso posizione sulle regolamentazioni previste ed è dell'avviso che si può fare di più. Perché, ad esempio, non considerare anche la differenza di tempo tra aereo e treno? Prendiamo come esempio un viaggio a Maastricht: in treno il viaggio dura sette ore. Il collaboratore può pertanto prenotare un volo. Con l'aereo il viaggio è più breve, ma solo di mezz'ora. Vale davvero la pena prendere l'aereo in questo caso?

Non proprio. transfair ha pertanto proposto di introdurre un ulteriore criterio, ossia che il collaboratore possa viaggiare in aereo solo se il risparmio di tempo supera le due ore.

INDAGINE

**CCL: CI
INTERESSA LA
TUA OPINIONE**

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE



TRATTATIVE CCL? LA TUA OPINIONE CI INTERESSA! PARTECIPA AL SONDAGGIO ONLINE DI transfair.

In vista delle possibili negoziazioni CCL nel 2021, transfair ha lanciato un sondaggio online. Entro l'8 giugno 2020 il personale di Swisscom e cablex ha la possibilità di partecipare e comunicare se e cosa deve cambiare. Questo sondaggio si rivolge ai collaboratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro (CCL).

Perché ora?

È stabilito nelle disposizioni dei due CCL in vigore: «I CCL di Swisscom e cablex entrano in vigore il 1° luglio 2018 e valgono fino al 30 giugno 2021. Qualora nessuna delle parti contraenti richieda per iscritto entro il 31 dicembre 2020 di organizzare negoziati per un rinnovo, il presente CCL viene automaticamente prorogato di un anno fino al 30 giugno 2022. Le parti contraenti si dichiarano disposte a discutere, almeno sei mesi prima del termine del CCL, circa la proroga o il rinnovo dello stesso.»

In questo contesto e per rispettare la tabella di marcia, il Comitato della categoria Comunicazione di transfair ha deciso di analizzare le rispettive disposizioni CCL e di verificare in quale misura queste ultime debbano essere migliorate e/o completate. Tuttavia, transfair non vuole limitare questa analisi solo ai suoi organi, ma raccogliere anche le opinioni del personale di Swisscom e cablex.

Definire i punti da sviluppare

transfair vuole sapere di preciso dove sta il problema e dove vi è ancora margine di manovra. Il sindacato desidera pertanto conoscere la tua opinione sui seguenti elementi del CCL:

- orario di lavoro
- salario e supplementi
- sviluppo professionale, formazione e formazione continua
- vacanze
- conciliabilità tra via professionale e familiare (p. es. congedo di maternità e di paternità)
- protezione dei dati e della personalità
- piano sociale
- diritto di partecipazione (sindacati, rappresentanza dei lavoratori)

Ovviamente, questa lista non è esaustiva. Ogni partecipante ha la possibilità di aggiungere le proprie riflessioni e proposte sui punti non menzionati.

Partecipa al sondaggio!

Questo sondaggio offre a tutti i collaboratori l'opportunità di esprimersi e di dire la propria opinione. Sfrutta dunque anche tu questa chance e partecipa al sondaggio.



A QUESTO SCOPO, SCANSIONA IL CODICE QR O VISITA IL SITO WEB WWW.TRANSFAIR.CH/CCLCOM.

I risultati del sondaggio ed eventuali proposte saranno esaminati e riassunti dai membri dei comitati aziendali di transfair. L'esito dei lavori sarà poi presentato all'assemblea di categoria per l'approvazione. In tale occasione, transfair deciderà anche se sarà necessario intavolare negoziazioni. transfair ringrazia tutti coloro che dedicheranno qualche minuto alla compilazione del sondaggio.

Riservatezza garantita

Il sondaggio è anonimo e non permette di risalire alla singola persona. Inoltre, transfair garantisce che le risposte a questo sondaggio siano trattate in maniera confidenziale. Desideri contattare il sindacato? Anche in questo caso le tue richieste saranno trattate con riservatezza. Il personale di transfair è sottoposto al segreto professionale.



ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZINE 2020

PROSSIMA EDIZIONE

N° 3, 22 giugno 2020

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

14 giugno 2020

Agenda e Coronavirus

Da quando il 16 marzo 2020 il Consiglio federale ha proclamato la situazione straordinaria, vale la distanza fisica, ossia evitare i contatti fisici. Inoltre, allo stato attuale (18 maggio 2020), sono proibiti gli assembramenti di più di 5 persone.

transfair ha pertanto raccomandato a tutte le sue sezioni di annullare fino a nuovo ordine le manifestazioni previste.

L'annullamento definitivo è di competenza delle sezioni. In caso di domande, si prega di rivolgersi direttamente ai presidenti di sezione.

TUTTE LE CATEGORIE

Pensionierte Bern Wanderungen

Alle Wanderungen für das Jahr 2020 sind abgesagt (Mai-November). Alle potenziellen Teilnehmer wurden persönlich informiert. Sofern es die externen Umstände erlauben, wird 2021 wieder ein normales «Wanderjahr» sein.

Freizeitkommission

60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald 17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt.

Detaillierte Programme können ab sofort verlangt werden bei:

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

Region Ost

Sommer Abenteuer Event

Sonntag, 12. Juli 2020

Die Region Ost von transfair lädt zum erstmaligen Sommer Abenteuer Event. Das River-Rafting wird ein grosser Spass. Um 12.30 Uhr ist der Treffpunkt am Bahnhof Ilanz. Verschiebung zum Fluss. 13.30 Uhr Start River Rafting nach Reichenau. Heisse Dusche, kleiner Aperitif mit belegten Brötchen, etwas Süssem, Kaffee, Tee, Getränke und ein Cava Cüpli zum Anstossen auf das einmalige Erlebnis. Die Platzanzahl ist limitiert. Deshalb gilt «dr schnäller isch de gschwinder». Der Anlass findet statt, da die Abstands- und Hygieneregeln des BAG eingehalten werden können. Nach Anmeldefrist wird Philipp über die Details informieren.

Anmeldungen bis 15. Juni 2020 an:

Philipp Bernhardt und Bruno Schäppi,
zuerich@transfair.ch, 075 420 36 39.



POSTA / LOGISTICA COMUNICAZIONE

Pensioniertenvereinigung Basel

40 Jahre ChPTT/transfair

Montag, 8. Juni 2020

Das Jubiläumsfest der Pensioniertenvereinigung ChPTT und transfair Basel findet nicht statt.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

transfair

MAGAZINE 20/03 IN FORMATO SPECIALE

transfair SPERIMENTA SPESSO E VOLONTIERI COSE NUOVE, COME AD ESEMPIO CON IL MAGAZINE 20/03, PER IL QUALE È PREVISTO UN NUMERO SPECIALE CON FOCUS SULLA RUBRICA AGENDA. IL NUMERO SPECIALE SARÀ NELLE VOSTRE BUCALLETTE PRIMA DELLE VACANZE ESTIVE (CIRCA IL 30 GIUGNO 2020). LA NUOVA DATA ULTIMA PER L'INVIO DELLE PUBBLICAZIONI PER LA RUBRICA AGENDA È PERTANTO IL 14 GIUGNO 2020.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung zum Gröttli

Montag, 6. Juli 2020

Wir treffen uns um 13.30 Uhr beim Badischen Bahnhof (Tramhaltestelle). Laufen ca. 1 Std. Richtung Riehen und werden beim Gröttli «Irene», Landauerstrasse 131, 4058 Basel, einkehren. Nichtwanderer gehen mit Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und gehen links die Landauerstr./Rauracherweglein ins Gartenrestaurant Gröttli.

Ob die Wanderung stattfindet, kommt darauf an wie Bundesbern Anfang Juni über die weiteren Massnahmen entscheidet. Von diesem Entscheid ist abhängig, ob die Wanderung stattfindet oder nicht.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

TRASPORTI PUBBLICI

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Ausflug, Romoos

Mittwoch, 10. Juni 2020

Aufgrund der Corona-Situation ist dieser Ausflug abgesagt worden.

Auskünfte gibt es bei:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung ins Diemtigtal

Mittwoch, 8. Juli 2020

Aufgrund der Corona-Situation ist dieser Ausflug abgesagt worden.

Auskünfte gibt es bei:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.



Kategorie Lokpersonal

Reise 2021 nach Graz

9. Mai bis 13. Mai 2021

Auf Grund der Corona-Lage haben wir die diesjährige Reise um ein Jahr verschoben, in der Hoffnung, dass sich die Lage bis dann normalisiert hat. Neuer Termin: Sonntag, 9. Mai bis Donnerstag 13. Mai 2021.

Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,
beschum@bluewin.ch oder Peter Bachmann,
T 044 271 65 30, bachmann.peter@gmx.ch.



IN CONCLUSIONE

CON IL CORONAVIRUS LA SVIZZERA STA ATTRAVERSANDO LA PEGGIORE CRISI DEGLI ULTIMI ANNI. LA VITA ECONOMICA E SOCIALE HA SUBITO UN FORTE RALLENTAMENTO. IN QUESTO DIFFICILE PERIODO, LA POPOLAZIONE SI STA RENDENDO CONTO DI UNA COSA: LE OFFERTE DEL SERVIZIO PUBBLICO SONO DAVVERO DI RILEVANZA SISTEMICA E FUNZIONANO PERFETTAMENTE ANCHE IN CONDIZIONI DIFFICILI GRAZIE ALLO STRAORDINARIO IMPEGNO DEL PERSONALE.



TESTO: ADRIAN WÜTHRICH, PRESIDENTE DI TRAVAIL.SUISSE ED EX CONSIGLIERE NAZIONALE

IL SERVIZIO PUBBLICO SFIDA IL CORONAVIRUS

Il fatto che il servizio pubblico funzioni così bene ha le sue ragioni. Da un lato, le amministrazioni statali hanno svolto un lavoro rapido, pragmatico e professionale. L'aiuto promesso giunge alle persone che ne hanno veramente bisogno. Anche altri Paesi si sono interessati delle soluzioni attuate in Svizzera. Dall'altro lato, le diverse imprese del servizio pubblico sono riuscite a garantire in maniera affidabile l'approvvigionamento della popolazione e dell'economia. Tutto questo sarà un vantaggio in fase di recupero dell'economia.

Un importante insegnamento acquisito da questa crisi è dunque il fatto che anche in futuro la Svizzera farebbe bene a preservare il servizio pubblico. È necessario impedire ulteriori privatizzazioni, perché in tempi di crisi il libero mercato non funziona. L'attuale situazione mostra che la partecipazione di maggioranza della Confederazione a Swisscom o il monopolio delle lettere presso la Posta hanno un senso. Non ci si deve cimentare in esperimenti. Nella fornitura di importanti beni e servizi, come ad esempio le mascherine di protezione, dopo questa crisi l'approvvigionamento economico del Paese dovrà essere rivalutato.

Nonostante il servizio universale sia garantito, ci sono imprese del servizio pubblico che stanno riducendo la loro offerta e hanno dovuto mandare a casa i propri collaboratori continuando a pagare loro lo stipendio. Resta ancora da chiarire se, alle imprese giuridicamente autonome di proprietà statale o con mandati dello Stato, venga concesso il lavoro ridotto. Se a causa del Coronavirus non è possibile il lavoro ridotto tramite l'assicurazione contro la disoccupazione, devono rispondere la Confederazione, i Cantoni e i Comuni, cosa che fanno anche con le aziende private. È inaccettabile che la compagnia di bandiera Swiss, oltre all'indennità per il lavoro ridotto, venga ancora una volta salvata con i miliardi stanziati dalla Confederazione e che le aziende statali debbano assumersi ancora per anni l'onere della crisi del Coronavirus ai danni dei collaboratori!

