

MAGAZINE

N°1
FEBBRAIO
2021

LA RIVISTA PER GLI ASSOCIATI
TRANSFAIR.CH



transfair, un'ancora di salvezza per il personale
L'UNIONE FA LA FORZA

INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.

INDICE

transfair

Il lavoro sindacale come ricetta per il successo



05

transfair

Notizie interessanti	04
Agenda	22
In conclusione	
«Una solidarietà irrinunciabile»	23

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Un nuovo e vantaggioso CCL per localsearch



08

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Sondaggio tra il personale federale	10
-------------------------------------	----

COMUNICAZIONE

Indennità Covid-19 per il personale della Posta



13

COMUNICAZIONE

È giunta l'ora di ridurre la durata di lavoro?	11
Risultati salariali di Swisscom	12

POSTA/LOGISTICA

Il telelavoro e l'Amministrazione federale



17

POSTA/LOGISTICA

Sondaggio tra il personale della Posta: l'analisi di transfair	14
Chi vuole diventare membro del Consiglio di fondazione della CP Posta?	16

TRASPORTI PUBBLICI
Segnali positivi presso la BLS



20

TRASPORTI PUBBLICI

Sondaggio tra il personale FFS (Cargo): l'analisi di transfair	18
«Accordo sul risparmio 2021» con le FFS	19

Immagine di copertina
© REDPIXEL/AdobeStock

EDITORIALE



THOMAS AMMANN
CO-PRESIDENTE DI transfair

CARA LETTRICE CARO LETTORE

spero che l'anno nuovo sia iniziato nel migliore dei modi. Nonostante le turbolenze iniziate nel 2020 si protraggano anche nel 2021, possiamo sempre contare su un'ancora di salvezza: transfair. Il sindacato, completamente al servizio dei suoi membri, si impegna anima e corpo per tutelare e rafforzare i diritti del personale nel servizio pubblico.

Sono lieto che il primo numero del magazine sia pieno di notizie positive. I risultati salariali di Swisscom per il 2021 sono incoraggianti, così come lo è anche l'importante miglioramento del CCL di localsearch. L'articolo di fondo dimostra in maniera impressionante quanto sia fondamentale il lavoro di transfair e i frutti raccolti grazie alla perseveranza dimostrata dal sindacato.

L'impegno di transfair diventa altrettanto fondamentale quando si tratta di progetti impegnativi, come l'attuale discussione sulla riduzione dell'orario di lavoro da cinque a quattro giorni alla settimana presso Swisscom. Ma anche in altri settori transfair è vicino a questioni e progetti cardine, come ad esempio il telelavoro, l'opposizione a questa forma di lavoro da parte dei parlamentari di destra nell'Amministrazione pubblica, le negoziazioni salariali alla Posta, l'«accordo sui risparmi 2021» con le FFS e il partenariato sociale con la BLS.

Come vedi, il lavoro di transfair prosegue. Come co-presidente, sono onorato di poter apportare il mio contributo e adoperarmi in modo indipendente e coraggioso per gli interessi di tutti i membri e collaboratori del servizio pubblico.

NOTIZIE INTERESSANTI

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

<p style="text-align: center;">transfair</p> <p>transfair si adopera per la parità salariale Il 20 febbraio 2021 è l'Equal Pay Day, il giorno che richiama alla memoria la disparità salariale tra uomo e donna. Per guadagnare lo stesso stipendio, una donna in Svizzera lavora in media 36 giorni di più rispetto a un uomo, nonostante la legge sulla parità dei sessi proibisca questa discriminazione. transfair si impegna attivamente per la parità salariale e in collaborazione con Travail.Suisse ha creato «RESPECT8-3», lo strumento per la parità di stipendio. Dando uno sguardo alla lista bianca e alla lista nera scoprirai quali sono le aziende che osservano la verifica della parità salariale in base alla legge e quali invece non la rispettano. Scopri di più sul sito www.respect8-3.ch.</p>	<p style="text-align: center;">COMUNICAZIONE</p> <p>Negoziazioni imminenti Il 3 marzo 2021 transfair si siederà di nuovo al tavolo delle trattative con Swisscom allo scopo di definire le condizioni di lavoro delle filiali IT di Swisscom e di formalizzarle nel quadro di un CCL. In totale sono circa 300 collaboratori a essere interessati da queste nuove disposizioni.</p> <p>Diversità presso Swisscom transfair ha criticato ripetutamente la scarsa rappresentanza latina ai vertici di Swisscom. Un colloquio con i responsabili ha permesso di definire un processo per rimediare a questa situazione. transfair seguirà la faccenda e aggiornerà sugli sviluppi.</p>	<p style="text-align: center;">TRASPORTI PUBBLICI</p> <p>Trattative 2021 transfair si è incontrato con Thurbo, SOB, TPF, FFS Cargo International per negoziare su ulteriori sviluppi dei CCL, mentre con i TPG è in trattativa sul regolamento del personale. Ancora non è noto quando FFS Cargo intenda avviare le negoziazioni. Le trattative sul sistema salariale con le FFS sono tuttora in corso.</p>
<p style="text-align: center;">POSTA/LOGISTICA</p> <p>mytime 2.0 La perseveranza di transfair ha dato i suoi frutti. La Posta lo ha sottoposto a verifica il sistema di rilevazione del tempo di lavoro «mytime 2.0». I collaboratori di PostLogistics che tra settembre 2019 e novembre 2020 hanno lavorato con «mytime 2» riceveranno un pagamento unico di 300, 150 o 50 franchi, a seconda del numero di giorni di lavoro. transfair non molla per quanto riguarda i tempi di attesa concernenti gli scanner.</p> <p>Cassa pensioni Posta Dopo grandi e importanti passi per stabilizzare la cassa pensioni nei ultimi anni. Il comitato di categoria conferisce pertanto il mandato per ulteriori negoziazioni.</p>	<p style="text-align: center;">AMMINISTRAZIONE PUBBLICA</p> <p>Scambio con Agroscope Anche nel 2021 transfair si incontrerà con i responsabili dei diversi uffici federali nel quadro del partenariato sociale. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.transfair.ch. I primi colloqui di quest'anno si sono svolti con Agroscope. All'inizio di gennaio transfair si è incontrato con Eva Reinhard, responsabile di Agroscope, per discutere sullo stato del futuro progetto e sulla tabella di marcia per lo spostamento dei posti di lavoro. L'attenzione è stata rivolta a come Agroscope deve informare i collaboratori interessati e cercare soluzioni assieme a loro. Altro tema all'ordine del giorno è stata la situazione della futura sede principale di Posieux in termini di parcheggi e collegamento ai trasporti pubblici.</p>	<p style="text-align: center;">PIÙ INFORMAZIONI SU transfair.ch</p> <p>Impressum Editore: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine del sindacato transfair; redazione: Aline Leitner, Lea Lüthy; annunci: transfair; prezzo: incluso nella contributi dei membri; pubblicazione: 5 volte all'anno; traduzioni: Ivano Zanol, www.transterm.ch; Cécile Jacq, www.jacq.ch. Stampa: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; tipografia: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Immagini: beeboys/AdobeStock, Brian Jackson/AdobeStock, BLS, escapejaja/AdobeStock, valentina fridman/AdobeStock, halfpoint/AdobeStock, harbucks/AdobeStock, localsearch, Gaby Möhl/transfair, Esther Moreno/AdobeStock, MT-R/AdobeStock, oatawa/AdobeStock, Prostok-studio/AdobeStock, Rawpixel/AdobeStock, Stockfotos-MG/AdobeStock, transfair, Zaripov Andrei/AdobeStock. Tiratura certificata WEMF/REMP 2020: 1151 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.</p>

**INDIPENDENTE.
CORAGGIOSO.
PERSONALE.**



FORTE

INSIEME SI OTTIENE DI PIÙ

TESTO: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFICA



Essere membri di un sindacato conviene. Infatti, transfair è al servizio dei suoi membri e attivo su vari fronti, come ad esempio la negoziazione di stipendi, contratti collettivi di lavoro (CCL) e piani sociali. Inoltre, è rappresentato in seno a organi decisionali, come i Consigli di fondazione di Swisscom o della Posta. transfair si adopera quotidianamente a favore dei suoi associati e raggiunge risultati concreti.

Far valere i propri diritti

La sindacalizzazione offre la possibilità di avere più voce in capitolo all'interno di un'impresa. È proprio questo il compito quotidiano di transfair: rappresentare il personale nel servizio pubblico, tutelare i suoi diritti e far valere le sue richieste nei confronti di tutti i partner sociali.

L'appartenenza a un sindacato non offre solo una protezione completa in ambito professionale. È anche un'opportunità per i

membri di esprimersi in merito alle loro condizioni di lavoro. Inoltre, è un segno di solidarietà nei confronti dei propri colleghi.

Quello che è certo è che il lavoro di transfair nel quadro del partenariato sociale e dell'assistenza ai propri membri sta dando i suoi frutti e contribuisce a migliorare la situazione dei dipendenti del servizio pubblico in vari settori. Una panoramica su determinati campi d'azione del sindacato dimostra l'importanza del lavoro sindacale e di un'adesione. Una cosa è chiara: nei settori in cui sono attivi i sindacati e le associazioni del personale, i dipendenti godono di condizioni nettamente migliori.

transfair è rappresentato negli organi decisionali che indicano la strada

Uno dei compiti principali di transfair è negoziare buone condizioni di lavoro. Ma non solo questo: il sindacato ha l'opportunità di far sentire la sua voce attraverso i propri membri che a loro volta sono rappresentati nella direzione o negli organi decisionali dei partner sociali.

Filo diretto nei Consigli d'amministrazione

Un articolo del quotidiano «Le Temps» del 4 gennaio 2021, che rimandava a diversi studi sulla rappresentanza dei lavoratori nei Consigli d'Amministrazione, ha richiamato l'attenzione di transfair.

In Svizzera la rappresentanza dei collaboratori ai più alti livelli aziendali è poco comune. Nell'articolo Swisscom viene citata come eccezione positiva. Del Consiglio d'amministrazione del gigante delle telecomunicazioni fanno parte due rappresentanti del personale, tra cui Sandra Lathion che lavora in stretta collaborazione con il responsabile della categoria Comunicazione di transfair Robert Métrailler. Ma la rete del sindacato si estende ben oltre. Nella categoria Posta/Logistica il responsabile di categoria René Fürst collabora con Ronny Kaufmann, uno dei due rappresentanti del personale nel Consiglio d'amministrazione della Posta.

transfair è orgoglioso che queste due persone rappresentino i valori del sindacato in

GRAZIE AI SUOI SUCCESSI, transfair DIMOSTRA QUANTO È IMPORTANTE CHE IL PERSONALE DEL SERVIZIO PUBBLICO SIA SINDACALIZZATO.

questi organi direttivi. Anche le FFS contano due rappresentanti del personale nel loro Consiglio d'amministrazione. Le aziende parastatali danno dunque il buon esempio a livello nazionale!

Il personale rappresentato ai più alti livelli aziendali gode di salari migliori

Questa rappresentanza e collaborazione porta i suoi frutti! È quanto emerge da uno studio effettuato alla fine del 2020 e citato nello stesso articolo di «Le Temps»: i collaboratori rappresentati nel Consiglio d'amministrazione beneficiano di uno stipendio più elevato. Uno sguardo allo studio mostra che i dati fanno soprattutto riferimento alla

Norvegia, dove nel Consiglio d'amministrazione delle imprese con più di 200 collaboratori è obbligatoria una rappresentanza del personale. Un esempio per la Svizzera?

transfair partecipa alle discussioni sulla previdenza professionale

Con i suoi membri, transfair è rappresentato anche negli organi paritetici delle casse pensioni dei suoi partner sociali. In tal modo, il sindacato dà voce ai suoi associati in un ambito fondamentale come lo è la previdenza per la vecchiaia. I membri di transfair eletti in questi organi rappresentano le richieste del personale e giocano un ruolo di rilievo nel difficile compito di garantire le rendite.

transfair negozia con forza condizioni di lavoro eque

transfair si adopera anima e corpo per stipendi equi e buone condizioni di lavoro ed entra in gioco anche in caso di ristrutturazioni. Inoltre, negozia piani sociali vantaggiosi che offrono agli interessati la protezione necessaria.

Salari migliori

Le negoziazioni salariali sono un'ulteriore colonna portante del lavoro sindacale. L'Ufficio federale di statistica (UST) svolge ogni anno un sondaggio sui salari tra i datori di lavoro e i sindacati che negoziano i principali CCL in Svizzera, tra cui anche transfair. Stando all'UST, nel 2020 circa 1,6 milioni di dipendenti sottoposti a questi CCL hanno ottenuto in media un aumento degli stipendi effettivi dello 0,9 per cento. I salari minimi in questi CCL sono inoltre aumentati dello 0,7 per cento. Grazie alle negoziazioni, si raggiungono buoni risultati che dimostrano l'importanza del lavoro svolto da transfair.

Nel 2021 la crisi del Coronavirus e i difficili pronostici congiunturali hanno reso più difficile la lotta per aumenti di stipendio. Tuttavia, transfair è riuscito a raggiungere alcuni buoni risultati, soprattutto nei confronti di Swisscom, dove è riuscito a raggiungere un aumento generale dello 0,8 per cento, grazie a un esercizio ordinario positivo dell'azienda (articolo alla pagina 12).

Al cospetto della situazione economica, i sindacati del personale federale hanno rinunciato ad avanzare richieste a titolo generale. In cambio, transfair ha chiesto l'introduzione di 20 giorni di congedo di paternità. Presso le FFS, i partner sociali hanno dovuto rivedere al ribasso il risultato inizialmente previsto per il 2021 a causa delle perdite dovute al Coronavirus (articolo alla pagina 19). Le negoziazioni con la Posta sono tuttora in corso. transfair mira a un ri-





sultato che tenga conto dell'impegno dei collaboratori del servizio pubblico dall'inizio della crisi sanitaria.



PER UNA PANORAMICA
DI TUTTI I RISULTATI SALARIALI
SCANSIONA IL CODICE QR.

CCL vantaggiosi

Il compito cardine di transfair è la stipulazione di buoni CCL che vengono negoziati e aggiornati costantemente. Grazie a un'adesione a transfair, i membri hanno voce in capitolo su quali miglioramenti il sindacato deve affrontare o addirittura la possibilità di partecipare alle riunioni negoziali.

transfair negozia tutti i CCL in linea con gli sviluppi sociali. Buoni esempi a questo proposito sono i nuovi CCL di Posta CH e localsearch, entrambi in vigore dal 1° gennaio 2021. In questi casi transfair si è concentrato in particolare su una migliore conciliabilità tra professione e famiglia. Con successo: il personale di localsearch ha ottenuto così più giorni di congedo di ma-

ternità e paternità, regole più chiare sul telelavoro e una migliore copertura per quanto riguarda il lavoro di cura. Inoltre, transfair ha raggiunto un aumento del salario minimo e dei supplementi notturni e domenicali (articolo alla pagina 13). La Posta concede un congedo di paternità più lungo e il diritto sacrosanto di non dover essere disponibili durante il tempo libero. Inoltre, d'ora in avanti il personale a tempo parziale con piano di lavoro fisso potrà definire giorni di blocco fissi.

Piani sociali, una protezione necessaria

In tempi in cui per i partner sociali di transfair le riorganizzazioni sono all'ordine del giorno, è importante negoziare buoni piani sociali. Attualmente, sono soprattutto i lavoratori anziani a trovarsi dinanzi a grandi sfide, come ad esempio la digitalizzazione e le difficoltà per reinserirsi nel mercato del lavoro. Naturalmente, transfair fa tutto il possibile per negoziare misure che impediscano la perdita di posti di lavoro dei collaboratori del servizio pubblico in generale e che garantiscano la capacità occupazionale. Tuttavia, in certi casi è impossibile impedirlo. I piani sociali stabili aiutano ad ammortizzare le perdite. In un mondo del la-

voro in evoluzione, che offre poche sicurezze, il lavoro di transfair si rivela essere una vera e propria garanzia.

La sindacalizzazione come segno di solidarietà

I successi dei sindacati sono numerosi e un'adesione comporta molteplici vantaggi. Uno sguardo al lavoro sindacale dimostra che ha portato molti frutti negli ultimi anni. Purtroppo, questo successo non si riflette nel tasso di sindacalizzazione (percentuale di persone affiliate a un sindacato). La quota di iscritti nelle organizzazioni di categoria elvetiche negli ultimi 15 anni è costantemente diminuita.

Ma la tendenza potrebbe cambiare. La crisi del Coronavirus mostra quanto sia importante essere solidali, riunirsi, rimanere uniti e impegnarsi assieme a favore dei propri diritti e delle proprie questioni. transfair è ben consapevole dell'importante ruolo che ricopre e continuerà a battersi anche in futuro per il personale del servizio pubblico e a lavorare per rafforzare la consapevolezza sui vantaggi di un'eventuale adesione al sindacato.

@HOME

L'AMMINISTRAZIONE IN TELELAVORO

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA



Per i collaboratori federali il telelavoro non è nuovo, almeno per alcuni. Tuttavia, la crisi del Coronavirus ha posto l'Amministrazione dinanzi a nuove sfide e portato a nuove conoscenze ed esperienze che ora rendono necessario un adeguamento delle ordinanze sul personale federale.

Già da diverso tempo il telelavoro e il lavoro mobile non sono più parole estranee all'Amministrazione federale. Questi concetti erano diffusi e in uso già prima della crisi del Coronavirus, anche se di gran lunga non in tutti gli uffici e i settori e non sempre senza incontrare pareri contrari. Con il Covid-19 sono entrati a far parte del mondo del lavoro digitalizzato anche tutti quei settori

dell'Amministrazione per i quali prima il telelavoro era inimmaginabile, tutto questo con non poche sfide e opportunità.

Sfruttare le esperienze acquisite

Adesso che nel corso di un anno l'Amministrazione federale ha avuto modo di acquisire un bel po' di esperienze lavorando in larga misura da casa, è giunto il momento

IL TELELAVORO SI STA DIFFONDENDO ANCHE IN SENO ALL'AMMINISTRAZIONE FEDERALE. transfair PARTECIPA A RIDEFINIRE LE REGOLE DEL GIOCO.

di apportare i primi adeguamenti alle regole attuali. Anche i collaboratori hanno avuto la possibilità di raccogliere le loro esperienze e conoscere i vantaggi e gli svantaggi del telelavoro. Questi due punti di vista ora devono essere combinati.

Servono delle regole

Vanno disciplinati diversi punti, tra i quali anche in che misura il datore di lavoro deve partecipare ai costi del telelavoro, come ad esempio alla corrente elettrica, all'affitto, al collegamento Internet, ecc. I posti di lavoro devono disporre dell'infrastruttura necessaria anche tra le quattro mura di casa, soprattutto per quanto riguarda la protezione della salute. Spazio di lavoro, monitor e poltrona d'ufficio, ad esempio, devono soddisfare i requisiti. Anche se i collaboratori lavorano da casa, il datore ha infatti il dovere di tutelare la salute del proprio personale.

transfair si impegna

Ancora in dicembre 2020, l'Ufficio federale del personale ha tenuto un primo colloquio con transfair su possibili adeguamenti. Durante questo incontro le due parti si erano scambiate le proprie posizioni su alcuni punti cardine. Il prossimo passo sarà la consultazione degli uffici, in cui, oltre all'Amministrazione, anche transfair avrà ancora una volta la possibilità di esprimersi in dettaglio sui cambiamenti previsti. Fino alla conclusione di questa procedura e alla decisione del Consiglio federale, i contenuti possono ancora cambiare. L'entrata in vigore è prevista per la metà del 2021. transfair informerà sugli sviluppi.

OBIETTIVI STRATEGICI EPFL – transfair PRENDE POSIZIONE

transfair ha preso posizione sugli aspetti legati al personale dell'accordo sugli obiettivi del PF di Losanna (EPFL) 2021-2024 e ha insistito soprattutto su tre rivendicazioni.

1. Il sindacato ha esortato l'EPFL a limitare a un minimo i contratti a tempo determinato, soprattutto quelli con durata di un anno. Questi contratti di lavoro portano a situazioni professionali precarie, ad esempio in seno al corpo intermedio e per il personale amministrativo e tecnico.
2. Con il forte aumento della digitalizzazione e della mobilità del mercato del lavoro, transfair ha inoltre insistito sul fatto che l'EPFL deve concentrarsi sulle competenze dei suoi collaboratori e garantire la loro occupabilità. I collaboratori più anziani meritano un'attenzione particolare.
3. Infine, il sindacato ha ricordato l'importanza del fatto che l'EPFL dia la priorità al collocamento delle persone che perdono il proprio posto di lavoro a causa della chiusura dei laboratori di ricerca o del pensionamento dei professori.

COMMENTO

Matthias Humbel
Responsabile categoria
Amministrazione pubblica



Ma i funzionari lavorano per davvero?

Cosa fanno i dipendenti della Confederazione quando lavorano da casa? C'è da fidarsi? Nell'estate del 2020 – nel bel mezzo della pandemia, tra la prima e la seconda ondata, sia beninteso! – un Consigliere nazionale dell'UDC si era rivolto al Consiglio federale chiedendo quando i «funzionari» sarebbero ritornati nei propri uffici. La sua preoccupazione non era tanto la mancanza di contatti sociali tra gli impiegati federali, quanto il fatto se gli impiegati federali stessero davvero lavorando da casa!

A quanto pare il buon uomo non è aggiornato ... prima di tutto nella Confederazione i funzionari non esistono più dal 2002. Secondo, il telelavoro non è sinonimo di «assenteismo», il che, al più tardi dopo la prima ondata di Coronavirus, dovrebbe essere chiaro anche ai datori più conservatori. Per chi non l'avesse ancora capito, ripetiamolo dunque ancora una volta: sì, il telelavoro nel frattempo è ampiamente riconosciuto. Sì, anche i «funzionari», o meglio i collaboratori dell'Amministrazione federale, lavorano da casa. E questo con altrettanto dinamismo e motivazione.

Le accuse sono dunque prive di fondamento: durante la crisi del Coronavirus, l'Amministrazione ha dimostrato di essere estremamente efficiente e anche disposta a lavorare da casa, avvalorando così la sua importanza per la popolazione e l'economia svizzera. Pertanto, come parlamentare non è necessario gongolare di gratitudine, ma un po' di riconoscimento e rispetto per il lavoro svolto sarebbe quantomeno opportuno.

P O L S O

SONDAGGIO TRA IL PERSONALE FEDERALE

TESTO: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABILE
CATEGORIA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

IL PERSONALE FEDERALE SOTTO LA LENTE D'INGRANDIMENTO.



Una volta all'anno, la Confederazione tasta il polso al personale. Il sondaggio fornisce informazioni sul benessere dell'Amministrazione federale e dei suoi collaboratori. Fatto incoraggiante: l'impegno continua a raggiungere livelli massimi. Tuttavia, vi è anche potenziale di miglioramento che deve essere sfruttato.

La buona notizia prima di tutto: anche nel 2020, i collaboratori dell'Amministrazione federale si sono fatti in quattro. L'impegno del personale federale, l'identificazione, il coinvolgimento nel lavoro e l'attaccamento al datore sono ai massimi storici. La Svizzera ha tutte le ragioni di essere orgogliosa

della sua Amministrazione federale, la quale è motivata ed efficiente!

Sfruttare il potenziale di miglioramento

L'Ufficio federale del personale (UFPER) pubblica periodicamente i risultati di tutta l'Amministrazione, offrendo così una buona panoramica. I risultati dei singoli uffici, delle divisioni e delle sezioni possono differire notevolmente. I «punti critici» sono riportati soprattutto in questa panoramica dettagliata. La visione d'insieme permette di fare delle affermazioni su dove vi è potenziale di miglioramento. Nella sua analisi transfair ha constatato che uno di questi punti è rappresentato dalle prospettive professionali dei collaboratori, delle quali per transfair deve far parte l'accesso alla formazione e forma-

zione continua per tutte le categorie di personale. Durante le discussioni con l'UFPER transfair pone pertanto l'accento proprio su questo aspetto. Inoltre, transfair rivendica che l'Amministrazione federale dia accesso e promuova in larga misura anche le carriere tecniche, ossia le carriere che non sono orientate alla gestione del personale, ma che mirano a uno sviluppo tecnico.

Infine, dal sondaggio emergono anche insoddisfazioni nei confronti degli stipendi. Attualmente, l'UFPER sta rivedendo il sistema salariale su incarico del Parlamento. Apportare adeguamenti è delicato. Ciononostante, transfair vede anche margine per migliorare il sistema esistente, il che potrebbe anche aumentare la soddisfazione tra il personale.

TEMPO

RIDURRE LA DURATA DEL LAVORO?

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE

OGGIGIORNO LA DOMANDA SULLA DURATA DEL LAVORO È INEVITABILE.

I tempi cambiano, il tempo corre e spesso perdiamo il controllo del tempo. Queste sono solo alcune citazioni correnti che rivelano il nostro rapporto con il tempo. Sono riflessioni ormai scontate. La novità è che ci stiamo gradualmente rendendo conto di quanto stia cambiando la nostra percezione dell'orario di lavoro e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare.

Queste domande sul tempo di lavoro sono legate anche alla digitalizzazione. Il sondaggio di transfair sull'ulteriore sviluppo dei CCL di Swisscom e cablex lo dimostra con tutta chiarezza: l'orario di lavoro è stato menzionato come seconda priorità dopo lo stipendio. Lo stesso vale per la discussione sul passaggio da una settimana di cinque a una settimana di quattro giorni lavorativi.

Un tema complesso

Il tempo di lavoro comprende temi quali la flessibilizzazione e la riduzione del lavoro. Gli effetti dei possibili cambiamenti in questi settori necessitano un'accurata analisi. Inoltre, le continue riorganizzazioni, che includono anche riduzioni di personale, portano a un notevole aumento dell'onere lavorativo. Sono numerose le domande che si pongono a questo proposito:

- Con la crescente flessibilizzazione dell'organizzazione lavorativa non viene aggravato il problema del carico di lavoro?
- Quali sono gli effetti di una settimana di quattro giorni?
- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi del passaggio da una settimana di cinque a una settimana di quattro giorni?

Per transfair è importante ascoltare cosa hanno da dire i collaboratori e stabilire le



priorità. Non è nell'interesse di transfair un risultato finale diametralmente opposto rispetto a quello che si desiderava raggiungere, ossia un miglioramento della conciliabilità tra famiglia e lavoro.

Prime risposte

La maggioranza degli intervistati ha un atteggiamento positivo nei confronti della riduzione e vi vede alcuni vantaggi, come ad esempio una migliore conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare nonché un aumento della produttività. Altri aspetti men-

zionati sono la possibile creazione di posti di impiego e la riduzione dello stress. Inoltre, l'impresa risulterebbe anche più attrattiva in veste di datore di lavoro. Ovviamente, ci sono anche rischi e dubbi sulla riduzione del tempo di lavoro, tra cui il probabile incremento dell'onere lavorativo, più stress e pressione e non da ultimo una diminuzione del reddito.

Il tema è e rimane complesso e alle prossime negoziazioni CCL tornerà sul tavolo delle trattative, durante le quali transfair avrà voce in capitolo.

I risultati salariali relativi a cablex sono disponibili su www.transfair.ch.

SALARIO

RISULTATI ECCEZIONALI PER SWISSCOM

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABILE CATEGORIA COMUNICAZIONE

Durante la (troppo) lunga crisi di Coronavirus, i collaboratori di Swisscom hanno svolto un lavoro a dir poco straordinario. Alla luce di questa crisi, il personale ha dimostrato solidarietà e coraggio. Data la situazione estremamente difficile, transfair ha concentrato le sue richieste su due elementi principali: un aumento salariale a titolo generale e un riconoscimento per il personale collocato al di sopra della fascia salariale.

Che sia in telelavoro o al fronte: i servizi di base di telecomunicazione sono sempre stati garantiti. Questo ha contribuito a mantenere i contatti sociali, messi a dura prova a causa delle misure di confinamento e di distanziamento sociale.

Aumenti salariali generali

Swisscom ha tenuto conto della situazione straordinaria e transfair è lieto che il risultato sia in linea con le sue rivendicazioni. La massa salariale sarà incrementata dello 0,8 per cento. I collaboratori di Swisscom ottengono un aumento salariale generale e un pagamento unico che, a seconda della fascia salariale, è il seguente:

- entry (80-90 per cento): aumento dell'1,0 per cento;
- master (90-110 per cento): aumento dello 0,6 per cento;
- top (110-120 per cento): aumento dello 0,4 per cento;
- al di sopra della fascia salariale: versamento unico di 400 CHF.

The infographic features the transfair logo with the tagline "independente. coraggioso. personale." in the center. A central red box reads "Vinci subito! Partecipa su www.transfair.ch/vincere". Surrounding this are several prize boxes: "1 x Samsung Galaxy", "1 x E-Mountainbike FLYER", "10 x 100 CHF di buoni acquisto di MICROSPOT", and "1 x Apple iPhone". The background includes icons for a smartphone, a heart, a gear, a building, a train, and a sun, all connected by a network of lines.

NUOVO CCL

CCL MIGLIORE PER LOCALSEARCH

TESTO: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

IL VECCHIO CCL NECESSITAVA DI UN URGENTE RINNOVO.

I partner sociali hanno negoziato con grande intensità ed elaborato un CCL che offre significativi miglioramenti al personale. transfair è lieto del successo negoziale, nonostante il difficile contesto economico attuale.

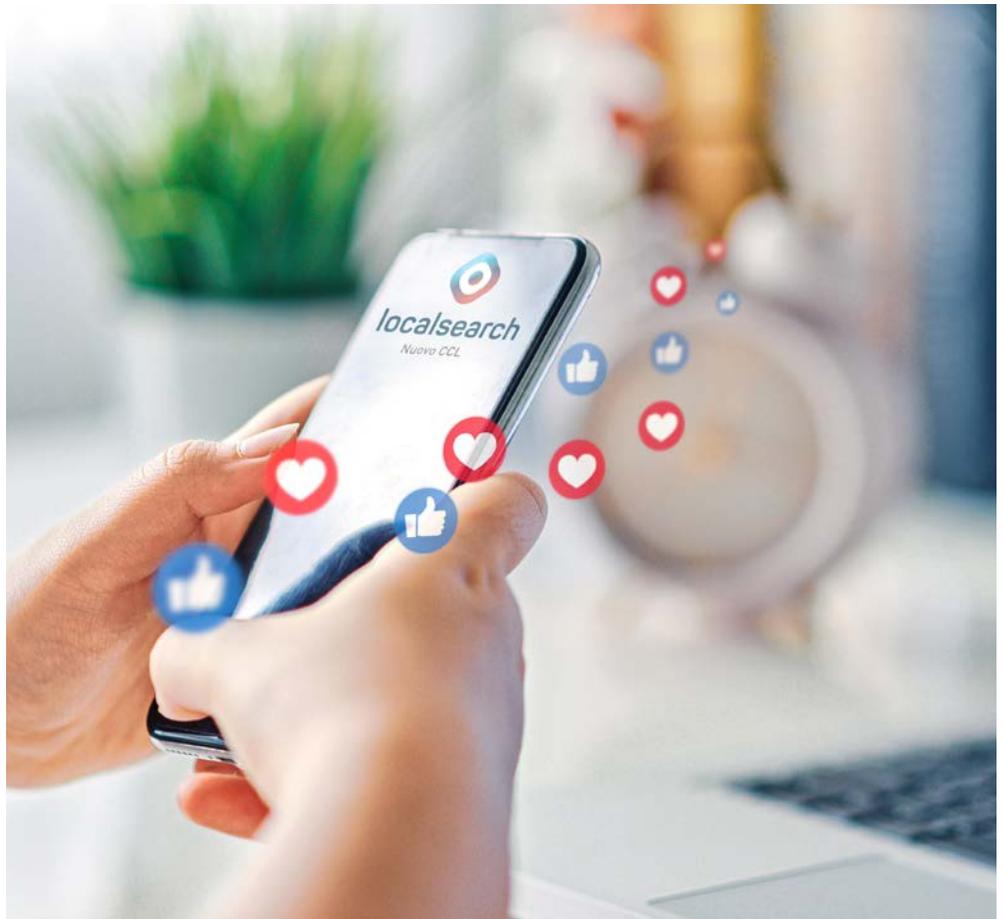
L'impegno di transfair è stato ripagato: il nuovo CCL migliora la conciliabilità tra vita professionale e familiare e tiene conto delle attuali sfide, quali il telelavoro e il lavoro di cura. transfair ha tutto il diritto di essere orgoglioso di questo importante risultato. Il nuovo CCL è entrato in vigore il 1° gennaio 2021 e sarà valido fino al 31 dicembre 2023.

I principali miglioramenti a colpo d'occhio **Congedo di maternità e di paternità**

Il congedo di maternità sarà prolungato di due settimane: d'ora in poi le collaboratrici avranno diritto a un congedo di maternità pagato di 18 settimane con il 100 per cento del salario. In aggiunta potranno richiedere fino a quattro settimane di congedo non retribuito. I padri d'ora in avanti beneficeranno di un congedo di paternità di tre settimane (finora, una settimana).

Lavoro e cura: assenza retribuita in caso di assistenza a parenti malati

Ai collaboratori che prestano lavoro di cura a familiari o altre persone a loro vicine, per quanto possibile, vengono offerti modelli di tempo di lavoro specifici. Questi modelli consentiranno loro di conciliare meglio il lavoro di cura con la loro occupazione. In caso di malattia di familiari che vivono nella stessa economia domestica, verranno concessi tre giorni liberi per caso.



Migliori termini di preavviso

I termini di disdetta più lunghi offrono ai collaboratori maggiore protezione. Una volta trascorso il periodo di prova, a partire dal primo anno di servizio è previsto per tutti i dipendenti un termine di preavviso di tre mesi per la fine del mese.

Telelavoro

Il telelavoro è regolamentato in maniera più chiara e di conseguenza adattato meglio alle condizioni quadro attuali.

Piano sociale

D'ora in poi il CCL comprenderà anche un piano sociale, che non dovrà più essere rinegoziato ad ogni evento, e troverà applicazione anche nel caso in cui sia interessata una sola persona. Inoltre, non è più previsto un numero minimo di persone colpite. Infine, le prestazioni per il personale sono più ampie e vantaggiose rispetto a quelle previste nel piano sociale negoziato nel 2017.

OPINIONE

POSTA: AMPIO SONDAGGIO TRA IL PERSONALE

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

L'autunno scorso, la Posta ha svolto il suo annuale sondaggio tra il personale che è risultato più semplice, sintetico e moderno del solito. Quasi tre quarti dei collaboratori vi hanno partecipato. transfair ha analizzato i risultati.

Sondaggio tra il personale 2020

Nonostante il grande carico di lavoro dovuto al Coronavirus e al riallineamento strategico nell'ambito de «La Posta di domani», hanno partecipato esattamente 31415 collaboratori al sondaggio svoltosi nell'autunno del 2020. Il personale del gruppo, delle unità, dei settori di funzione, di AutoPostale e PostFinance ha colto questa occasione per esprimere il proprio parere. La scala di valutazione è la seguente: negativa (0-49 punti), mediocre (50-64), mediamente positiva (65-85), decisamente positiva (85-100). Nel 2020 il sondaggio si è presentato in una veste tutta nuova, più semplice, sintetica e moderna rispetto agli anni precedenti. Oltre a ciò, è stato integrato anche il tema «Salute e aspetti sociali». Al cospetto dei cambiamenti apportati, si è ricominciato da zero: un confronto con gli anni precedenti è pertanto possibile solo in misura limitata.

Il senso dei sondaggi

Perché ha senso partecipare a un'indagine? Alla Posta sta a cuore l'opinione dei suoi collaboratori. Questo vale sempre e soprattutto negli anni in cui le circostanze sono diverse dal solito. In base ai risultati è infatti possibile rilevare lo stato d'animo dei collaboratori nei diversi team, ciò che apprezzano e in quali ambiti sussiste potenziale di miglioramento. Perché è solo mediante un ampio feedback che la Posta può reagire e migliorarsi nell'interesse dei suoi collaboratori.



L'ENORME IMPEGNO DEI COLLABORATORI NEL 2020 HA LASCIATO LE SUE IMPRONTE ANCHE NEL SONDAGGIO TRA IL PERSONALE DEL GIGANTE GIALLO.

L'analisi di transfair

Il sondaggio mostra gli ambiti in cui c'è grande unanimità e un'opinione chiara tra i collaboratori:

- il 96 per cento degli intervistati vede un senso nel lavoro che svolge (86 punti);
- il 96 per cento conosce le sfide attuali e future della Posta (81 punti);
- il 92 per cento è soddisfatto della gestione diretta (83 punti);
- l'88 per cento vede il suo futuro professionale alla Posta (77 punti).

Anche transfair ha ricevuto i risultati e li ha studiati con molta attenzione. Al sindacato sono balzati agli occhi sia i punti positivi che negativi.

transfair si rallegra del fatto che:

- l'82 per cento dei collaboratori dichiara di trovarsi in un buono stato fisico e psichico;
- l'alto livello di apprezzamento e sostegno da parte dei superiori, ognuno dei quali ha totalizzato 85 punti, dimostra che le ripetute richieste di transfair di promuovere in maniera sostenibile la cultura della comunicazione e il perfezionamento dei collaboratori e dei quadri stanno dando i loro frutti.
- i superiori e gran parte degli intervistati hanno riconosciuto che il proprio team rappresenta una risorsa centrale per poter far fronte al carico di lavoro. Anche il rispetto in seno al team, che con 86 punti è stato valutato in maniera molto positiva, gioca un ruolo determinante;
- per la prima volta è stato invitato più del 50 per cento del personale online;
- l'elevato apprezzamento e il sostegno fornito dai superiori (85 punti ciascuno) influiscono in maniera significativa sulla salute.

Le proposte di transfair:

- non vanno presentati soltanto i risultati del sondaggio, ma in seguito anche i dati acquisiti dai feedback e ciò che ne sarà attuato, come e quando, e ciò che non sarà portato avanti;
- il 67 per cento degli intervistati è in larga misura o completamente dell'avviso che si stiano prendendo coraggiosamente nuove strade. transfair ritiene che si potrebbe essere ancora più coraggiosi e proattivi nello sviluppo di nuovi servizi e prodotti, ad esempio per compensare il calo del volume delle lettere o della frequenza dei clienti allo sportello e garantire in questo modo i posti di lavoro;
- a coloro che dopo il lavoro non riescono a staccare la spina, la Posta deve offrire sufficienti possibilità di recupero mediante la pianificazione;
- i vertici aziendali devono ridurre le incertezze in rapporto a «Come si presenta il mio posto di lavoro in futuro» tramite una comunicazione chiara e basata sulla fiducia.

COMMENTO

René Fürst

Responsabile categoria
Posta/Logistica



Anni straordinari, risultati straordinari?

I risultati del sondaggio hanno l'obiettivo di spianare la strada verso la Posta di domani. Chi vuole spianare una strada, prima di tutto deve rimuovere le pietre che sono sul cammino. Ma per carità, non tutte! Di conseguenza, è importante capire quali pietre sono veramente d'ostacolo e quali non lo sono.

Diamo dunque un'occhiata ad alcune di queste pietre, iniziando da una delle più grandi: l'incertezza. Quasi il 47 per cento degli intervistati non è sicuro di come si presenterà il suo posto di lavoro in futuro. Nutrire dubbi in principio è più che normale. Come diceva Napoleone: «chi sin dall'inizio sa esattamente dove porta il suo cammino non raggiungerà mai grandi traguardi». Per questo motivo, transfair segue attivamente il progetto «Posta di domani».

La seconda pietra riguarda quasi una persona su otto, ossia non poter staccare la spina dopo il lavoro e arrivare a sera sfiniti. Chi oltre al lavoro deve aiutare anche a rimuovere pietre dal cammino dovrebbe essere fresco e riposato.

La terza pietra è rappresentata dalla scarsa partecipazione dei collaboratori di AutoPostale (solo il 48 per cento, ossia il 10 per cento in meno rispetto all'anno precedente). È forse l'insoddisfazione per le misure salariali ineguali degli ultimi anni? Nonostante sul cammino ci siano ancora molte pietre da rimuovere, dovremmo trovare il coraggio di unirici per spianare la strada verso una Posta di domani prospera.

ELEZIONI

CONSIGLIO DI FONDAZIONE CP POSTA

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

COGLI L'OCCASIONE E ADOPERATI A FAVORE DI TUTTI GLI ASSICURATI!



Nel 2021 sono in programma importanti elezioni, ossia il rinnovo del Consiglio di fondazione della cassa pensione Posta (CP Posta). transfair scende in lizza con una lista propria di cinque candidati. Vuoi avere voce in capitolo per la tua rendita? Allora cogli questa occasione unica e presentati come candidata o candidato.

Elezioni 2021

L'attuale mandato termina il 31 dicembre 2021. Quest'anno ci saranno dunque nuove elezioni. transfair si ripresenta con una lista propria.

L'importanza del Consiglio di fondazione

Il Consiglio di fondazione è l'organo supremo della CP Posta ed è costituito da dieci membri, cinque rappresentanti dei datori di lavoro e cinque dei lavoratori. La rappresentanza dei datori viene stabilita dalla direzione generale della Posta Svizzera SA; la rappresentanza del personale viene eletta da tutti gli assicurati attivi mediante elezioni democratiche. La durata della carica è di quattro anni, con possibilità di rielezione.

Il Consiglio di fondazione è responsabile della gestione generale e dell'orientamento strategico della CP Posta. I suoi compiti,

non trasferibili e inalienabili, sono regolamentati per legge.

La cassa pensioni Posta

La CP Posta è una fondazione comune di diritto privato con sede a Berna. Gestisce la previdenza professionale dei dipendenti della Posta Svizzera SA, compresi i rispettivi familiari e superstiti, e delle aziende ad essa affiliate. La CP Posta assicura oltre 40 000 persone con un patrimonio d'investimento che si aggira intorno ai 16,2 miliardi di franchi.

Requisiti dei futuri consiglieri di fondazione
Il compito di un membro del Consiglio di fondazione è molteplice, variegato, interessante e comporta numerose sfide. Chi desidera assumersi questa importante responsabilità deve soddisfare i seguenti requisiti:

- membro attivo di transfair;
- buone conoscenze delle assicurazioni sociali e interesse per i temi di rilievo della cassa pensioni;
- disponibilità a rappresentare gli interessi di transfair, dei suoi membri e dei suoi organi in seno al Consiglio di fondazione;
- focus su soluzioni equilibrate, tenendo conto degli assicurati attivi (collaboratori e quadri con contratti CO o CCL), dei pensionati e delle persone sindacalizzate e non.

COGLI SUBITO QUESTA OCCASIONE

Interessato/a? Il responsabile di categoria René Fürst (rene.fuerst@transfair.ch) attende con piacere un tuo riscontro entro il 31 marzo 2021 e rimane a tua completa disposizione anche in caso di domande o se hai bisogno di aiuto per preparare il dossier di candidatura.

PREMIO

DOPO L'AP- PLAUSO, IL RICO- NOSCIMENTO

TESTO: RENÉ FÜRST, RESPONSABILE
CATEGORIA POSTA/LOGISTICA

«DEL SOLO APPLAUSO NON SI VIVE MEGLIO».

Il 2020 non è stato un anno qualunque. È stato l'anno del Coronavirus. Ancora una volta il servizio pubblico ha dimostrato di essere un formidabile baluardo resistente alle tempeste del tempo e indispensabile per l'approvvigionamento della popolazione e dell'economia. Per questo motivo è giusto e importante che il personale ottenga un riconoscimento finanziario.

Seconda indennità per Covid-19

Affidabili, imperturbabili e sempre gentili nonostante l'enorme pressione, i collaboratori della Posta hanno svolto un lavoro eccezionale. Soprattutto la gestione congiunta del volume record di pacchetti ha portato la direzione del gruppo a versare nel marzo 2020 una prima indennità di 500 CHF in segno di riconoscimento.

Visto il particolare impegno profuso dal personale, la Posta è andata ancora oltre: tutti i collaboratori sottoposti al CCL, gli apprendisti e da marzo 2020 anche i collaboratori temporanei impiegati presso PostLogistics, PostMail e RetePostale hanno ricevuto con il salario di gennaio 2021 un'ulteriore indennità di 500 franchi in base al tasso d'occupazione. Questo indennizzo, pari a una somma totale di 12 milioni di franchi, sarà versato in aggiunta all'indennità menzionata del mese di marzo 2020. Questo secondo versamento era stato rivendicato da transfair, perché del solo applauso non si vive meglio. transfair si dice compiaciuto del segno di riconoscimento da parte della Posta.

Trattative salariali per il 2021

Il congresso di categoria 2020, svoltosi a Basilea, ha definito i seguenti capisaldi per le rivendicazioni salariali:



- aumento salariale dell'1,2 per cento;
- mantenimento della comprovata matrice salariale;
- ricompensa al personale, compreso il personale di AutoPostale e Post Finance, p. es. sotto forma di una settimana di vacanza o di un'indennità;
- il tempo di attesa allo scanner deve essere indennizzato in denaro o tempo libero;
- ritorno a un ritmo di lavoro normale con il senso delle proporzioni.

transfair si è preparato intensamente alle trattative, tenendo anche debitamente conto degli altri criteri stabiliti nel CCL, come la situazione economica delle rispettive società del gruppo, i confronti con le aziende concorrenti, l'evoluzione del costo

della vita o lo sviluppo dei salari medi per gruppo professionale e regione salariale. Il costo della vita viene stimato sulla base dell'indice nazionale dei prezzi al consumo e d'ora in poi anche dell'indice dei premi dell'assicurazione malattie.

Anche se al momento della redazione le posizioni divergono ancora notevolmente l'una dall'altra, per transfair è importante sottolineare una cosa: né la Posta né i suoi collaboratori sono responsabili dei danni economici causati dal Coronavirus. Alla fine di gennaio, le negoziazioni sono entrate nella terza tornata e al momento della chiusura di redazione non erano ancora concluse. Non appena ci saranno novità, transfair informerà su www.transfair.ch.

MOTIVATI

MOTIVAZIONE DEL PERSONALE FFS IN AUMENTO

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

RISULTATI AL RIALZO, MA CON NECESSITÀ D'INTERVENTO.



I risultati del sondaggio annuale sulla soddisfazione del personale di FFS e FFS Cargo mostrano in generale una tendenza al rialzo. I collaboratori sono più soddisfatti dei loro datori di lavoro: praticamente in tutte le divisioni e i settori centrali la motivazione è più elevata rispetto agli anni precedenti.

Il sondaggio tra i collaboratori è un requisito della politica del personale che aiuta il Consiglio federale a valutare gli obiettivi strategici di FFS e FFS Cargo. Il sondaggio fornisce informazioni importanti, soprattutto sulla qualità della direzione. All'inchiesta ha partecipato il 75 per cento dei collaboratori delle FFS e il 70 per cento dei

dipendenti di FFS Cargo. L'alto livello di partecipazione è la dimostrazione del fatto che il personale sente il bisogno di esprimersi sulla sua situazione lavorativa.

Personale motivato nonostante Covid-19

Malgrado le difficili condizioni di lavoro e l'attuazione di misure di risparmio, descritte in dettaglio a pagina 19, la soddisfazione sul lavoro, l'impegno nei confronti di FFS e FFS Cargo e il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi del gruppo hanno raggiunto livelli più elevati rispetto al 2019. Questi tre settori, insieme, costituiscono la motivazione del personale. Le valutazioni dei collaboratori raggiungono livelli tra 70 e 84 punti su 100. Il risultato, che rappresenta una «valutazione da media a positiva» rispetto ad

altre aziende parastatali, è ragguardevole. transfair presume che i valori positivi sono da ricondurre alle condizioni di lavoro stabili e alla risoluzione generale dei problemi sociali delle aziende durante la pandemia.

La fiducia in aumento

I collaboratori e i dirigenti hanno maggiore fiducia nei confronti della direzione del gruppo. Il valore è salito da 46 a 57 punti. transfair è convinto che l'influenza positiva del nuovo CEO Vincent Ducrot stia avendo un effetto positivo anche in questo campo. Anche i superiori diretti hanno ottenuto valutazioni migliori, p. es. per quanto riguarda la lealtà e la comunicazione aperta.

Energie e riorganizzazioni

La valutazione comprende anche le «energie» positive e negative, ossia se i dipendenti stanno usando la propria testa e lavorando per raggiungere i loro obiettivi o se, al contrario, stanno consapevolmente andando nella direzione opposta. Queste «energie» dimostrano come viene sfruttata la motivazione e il potenziale del personale. I valori delle «energie» positive sono troppo bassi, quelli delle «energie» negative troppo alti. Per transfair, questo indica che occorre intervenire nei processi di lavoro, nell'affrontare i cambiamenti e nella cooperazione interdisciplinare.

Ora è tutto a posto?

No. Nonostante gli indicatori puntino verso l'alto, i valori positivi a livello aziendale nascondono il fatto che ci sono settori e team con feedback disastrosi nei confronti del posto di lavoro, della direzione e della collaborazione. Inoltre, alcuni risultati mostrano che numerosi collaboratori non si sono ancora ripresi dalle riorganizzazioni sconsigliate. transfair non molla.

RISPARMI

SÌ ALL'«ACCORDO SUL RISPARMIO» CON LE FFS

TESTO: BRUNO ZELLER, RESPONSABILE
CATEGORIA TRASPORTI PUBBLICI

UNA GRANDE CONCESSIONE DEI PARTNER SOCIALI ALLE FFS.

Le misure di risparmio dovute al Coronavirus negoziate per il personale FFS sono incisive: nel 2021 gli aumenti saranno ridotti di due terzi. In cambio le FFS soddisfano una rivendicazione interna in sospeso di transfair e prolungano il CCL prima del tempo. Al momento della chiusura di redazione, per FFS Cargo non era ancora stato raggiunto nessun accordo.

A differenza di altre imprese di trasporto, le FFS dispongono di settori, come il traffico a lunga distanza, per i quali la Confederazione non fornisce alcun sostegno finanziario. Nonostante le FFS possano garantire la liquidità attraverso prestiti federali fruttiferi, questi devono essere restituiti, il che porta a un maggiore indebitamento e a più pressione finanziaria. Per questo motivo hanno negoziato con i sindacati misure di risparmio supplementari che avranno un impatto sul personale, nonostante sin dall'inizio della pandemia il Consiglio federale e transfair abbiano chiesto alle FFS di non scaricare le perdite sul personale. Dopo difficili negoziazioni, transfair ha comunque accettato un «accordo sul risparmio», con effetto dal 2021, in cambio di una proroga del CCL fino alla fine di aprile del 2025.

A causa dell'«accordo sul risparmio»: aumenti salariali più bassi dal 1° maggio 2021

Nel quadro delle negoziazioni sul CCL 2019, i partner sociali avevano trovato un accordo anche sulle misure salariali 2021. Questo risultato ora subisce in via eccezionale un cambiamento a favore delle FFS:

- al posto di un aumento salariale dello 0,9 per cento sarà concesso solo lo 0,3 per

cento della somma salariale per incrementi di stipendio individuali e solo per i livelli di esigenze dalla A alla I;

- l'unità supplementare a favore di un aumento salariale più rapido nei due terzi inferiori delle fasce salariali decadrà;
- le quote di prestazione uniche per valutazioni del personale molto buone decadranno.

Grazie a queste misure, le FFS risparmiano circa 26 milioni di franchi nell'anno salariale dal 1° maggio 2021 al 30 aprile 2022. I risparmi ottenuti grazie agli aumenti di stipendio inferiori porteranno anche in futuro a uno sgravio significativo dell'onere finanziario. In cambio, le FFS rinunciano a cancellare i giorni di vacanze. Inoltre, i collaboratori sottoposti al CCL ottengono un'indennità

per Coronavirus. Con questo pacchetto di misure, le FFS ritirano la procedura di arbitrato già avviata. Le misure salariali dello 0,8 per cento già concordate per il 2022 per gli aumenti salariali, per l'unità supplementare e per le quote di prestazione uniche rimarranno valide anche in futuro.

Importante proroga CCL!

Il prolungamento del CCL porta a stabilità in tempi di insicurezza. Il fatto che questa proroga risulti dalle negoziazioni sui risparmi è un risultato da non sottovalutare: il CCL FFS comprende importanti diritti acquisiti che vanno a beneficio dei collaboratori in caso di riorganizzazioni, dell'ulteriore sviluppo professionale e personale o sotto forma di interessanti modelli pensionistici.

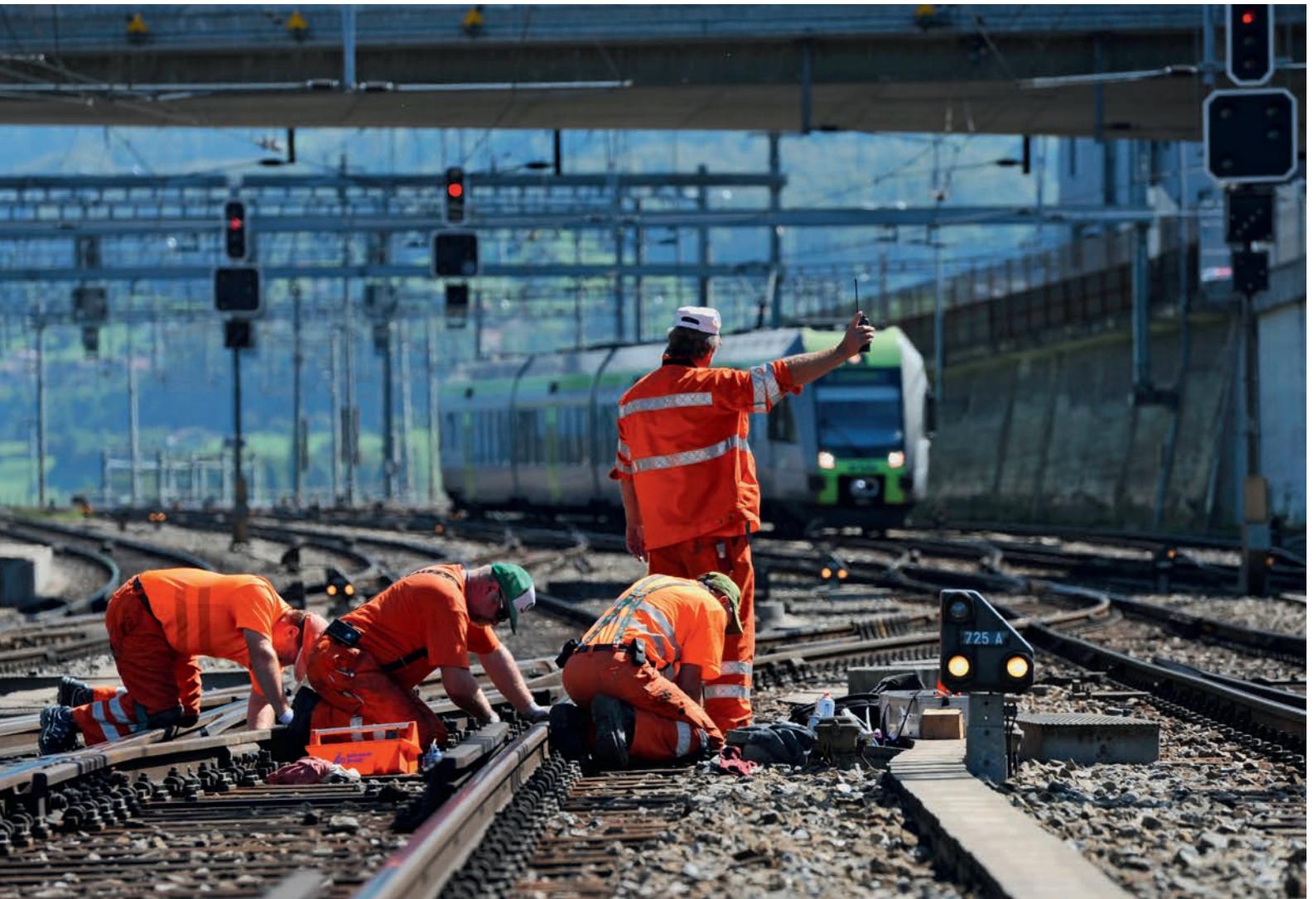


Tutti i dettagli sulle trattative con FFS Cargo sono disponibili su www.transfair.ch.

RICERCA

LA BLS IN FASE DI RICERCA

TESTO: BRUNO ZELLER E FRITZ BÜTIKOFER



Ultimamente, alla BLS era sfuggito il controllo della situazione in alcuni settori. Nella gestione delle sovvenzioni della Confederazione e dei Cantoni, la direzione e la vigilanza della BLS avevano perso molta fiducia tra i dipendenti e la popolazione. Allo stesso tempo, il partenariato sociale ha lasciato a desiderare.

Ricerca di trasparenza e ritorno ai vecchi valori

Le liberalizzazioni e la competitività non risparmiano purtroppo nemmeno il settore dei trasporti pubblici. Inoltre, distolgono l'attenzione dal vero e proprio mandato del servizio pubblico. Come seconda compagnia ferroviaria elvetica, la BLS puntava molto in alto. A questo scopo, si era battuta con veemenza per concessioni di trasporto a lunga

distanza proprie sfidando le FFS. Infine è stata la Consigliera federale Simonetta Sommaruga a dover riportare sui giusti binari la concorrenza alimentata dalla politica e dall'Ufficio federale dei trasporti (UFT). La concessione per il traffico a lunga distanza nel suo complesso rimarrà anche in futuro nelle mani delle FFS, mentre la BLS gestirà due linee a lunga distanza.

L'INCONTRO POSITIVO CON LA BLS PERMETTE A transfair DI GUARDARE AL FUTURO CON FIDUCIA.

Con le sue riorganizzazioni e i suoi programmi di risparmio, la direzione della BLS aveva ripetutamente suscitato la disapprovazione dei propri dipendenti e dei partner sociali. Dopo la brutta impressione fatta in materia di trasporto a lunga distanza, nel conteggio delle sovvenzioni era subito venuta alla luce la cattiva condotta della BLS, di cui la direzione era al corrente da tempo. Notizie tutt'altro che rallegranti dunque. Dopo la pubblicazione di un rapporto d'inchiesta sulle finanze si era dimesso il CEO e nel frattempo l'UFT aveva sporto una denuncia penale contro la BLS. Rimangono inoltre in sospeso domande sul risanamento della galleria in quota del Lötschberg.

La BLS deve correggere i suoi processi nel traffico regionale viaggiatori (TRV), il quale ha diritto a sovvenzioni. Per anni la BLS non aveva preventivato per intero le entrate derivanti dagli abbonamenti a metà prezzo, chiedendo così alla Confederazione e ai Cantoni più denaro di quanto le spettasse. Nei confronti di transfair, la BLS parlava ripetutamente di un obiettivo di guadagno annuale che andava raggiunto, tutto questo, a suo dire, per poter investire nell'impresa e nel personale.

Precisare il divieto di realizzare utili nel TRV

Nel TRV, le sovvenzioni pubbliche coprono solo ed esclusivamente i costi che non possono essere coperti dalle entrate derivanti dalla vendita di biglietti o abbonamenti. In base alla legge sul trasporto di viaggiatori, le eccedenze devono essere assegnate alle riserve. Tuttavia, secondo un rapporto della società di revisione PWC, la BLS sembra aver utilizzato i fondi per ulteriori misure legate alle attività e al personale. Per trans-

fair è quindi fondamentale che, con la riforma del TRV, siano definiti chiaramente la detenzione di riserve e l'utilizzo di risorse finanziarie supplementari per lo sviluppo delle attività e del personale delle imprese di trasporto.

Il personale merita fiducia

I collaboratori della BLS svolgono quotidianamente uno straordinario lavoro, anche in condizioni difficili (Coronavirus). transfair si aspetta dalle autorità un chiarimento processuale completo e chiarezza in termini di diritto penale. Per transfair, è chiaro che la Confederazione e i Cantoni devono chiedere la restituzione delle sovvenzioni pagate in eccesso. Altrettanto chiaro è che questo non deve portare in nessun caso a conseguenze negative per il personale. transfair chiede alla nuova direzione e al Consiglio d'amministrazione stabilità e un ritorno alle prestazioni previste nel quadro del servizio pubblico.

Intesa su un buon partenariato sociale

Le trattative salariali per il 2021 sono state insoddisfacenti, motivo per cui, su richiesta dei sindacati, nel novembre del 2020 si è svolto un colloquio chiarificatore con l'attuale CEO Dirk Stahl e il nuovo responsabile del personale Horst Johner. In questo incontro, transfair ha affrontato le irregolarità già note, chiedendo oltre a ciò di fermare le riorganizzazioni.

transfair si rallegra del fatto che la discussione si sia svolta in un clima aperto e costruttivo e che i rappresentanti della BLS abbiano promesso una migliore collaborazione e in particolare vere e proprie trattative con margine di negoziazione per la BLS. transfair continuerà a tenere d'occhio la situazione e a difendere coerentemente gli interessi e le esigenze dei suoi membri!

SUCCESSO

Aumento salariale per i costruttori e le costruttrici di binari grazie a transfair

La BLS ha constatato di aver fissato gli stipendi del personale operante nella costruzione dei binari a un livello troppo basso. Allo stesso tempo, transfair è andato incontro alla BLS e ha messo in discussione soprattutto le attuali classificazioni dei costruttori di binari con competenza di guida, chiedendo con successo degli adeguamenti.

Il personale operante nella costruzione dei binari sarà assegnato a un livello di funzione più elevato e di conseguenza riceverà un salario più alto. Gli interessati sono stati informati direttamente dai responsabili del reparto IU. Gli aumenti salariali saranno attuati il 1° aprile 2021.

transfair si dice soddisfatto che questo impegno abbia portato i suoi frutti e che la BLS abbia adeguato gli stipendi. L'innalzamento più rapido dei salari nel settore della costruzione dei binari sarà mantenuto anche in futuro.

Bene a sapersi: transfair sostiene a livello finanziario i corsi di perfezionamento dei suoi membri nella costruzione di binari ed è membro dell'associazione responsabile dell'esame federale di professione dei capi costruttori di binari.

ATTUALMENTE INFORMATO

MANIFESTAZIONI DELLE CATEGORIE

AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

PROSSIMA EDIZIONE

N° 2, 14 aprile 2021

CHIUSURA DEGLI ANNUNCI

1 marzo 2021

TUTTE LE CATEGORIE

Pensionierte Bern

Angesichts der hohen Corona-Fallzahlen und den jetzigen Aussichten auf den Pandemieverlauf werden der Raclette-Tag im Februar 2021 und die Betriebsbesichtigung im April 2021 abgesagt. Die Wanderungen im Sommer und Herbst 2021 werden durchgeführt, sofern die Situation dies dannzumal erlaubt.

POSTA/LOGISTICA COMUNICAZIONE

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung in Langenbruck mit Mittagessen

Montag, 12. April 2021

Besammlung um 9.30 Uhr im Bahnhof Basel SBB. Ab Gleis 16 fahren wir um 10.01 Uhr mit der S3 nach Liestal. Von dort aus nehmen wir den Bus B19 V um 10.34 Uhr nach Waldenburg Bahnhof. Dann geht es weiter Richtung Langenbruck Station Dürrenberg. Anschliessend laufen wir in ca. 50 Minuten zu unserem Ziel und stillen im Restaurant Bachtalen unseren Hunger. Das Restaurant Bachtalen liegt zwischen Langenbruck-Mümliswil und ist nur mit Auto oder zu Fuss erreichbar.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

transfair

ASSEMBLEA DEI DELEGATI 2021

VENERDÌ 18 GIUGNO 2021

DALLE ORE 10 ALLE 17 CIRCA, SAN GALLO.
L'INVITO, UNITAMENTE ALL'ORDINE DEL GIORNO
E ALLE SCADENZE D'INOLTRO DELLE PROPOSTE, È
STATO INVIATO DIRETTAMENTE AI DELEGATI.
LO SVOLGIMENTO DIPENDE DALLA SITUAZIONE
DEL CORONAVIRUS.

TRASPORTI PUBBLICI

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 17. März 2021

Treffpunkt um 8.15 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 8.05 Uhr, Zürich HB ab 8.30 Uhr, Olten ab 9.02 Uhr nach Oensingen-Balsthal. Wir fahren ab Basel um 8.28 Uhr nach Balsthal. Nach dem Kaffeehalt wandern wir dem Holzweg entlang nach St. Wolfgang wo wir im Restaurant Pintli das Mittagessen einnehmen. Nichtwanderer nehmen den Bus 115 nach St. Wolfgang. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Anmeldungen bis 12. März 2021 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 14. April 2021

Treffpunkt um 8.45 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 7.54 Uhr, Olten ab 7.32 Uhr, Basel an 8.56 Uhr. Abfahrt ca. 9 Uhr mit dem Tram 11 bis Reinach Dorf, wo wir vis-à-vis im Restaurant Schopf den Kaffeehalt machen. Anschliessend wandern wir Richtung Dornach am Tierpark entlang mit einem Zwischenhalt nach Dornach. Nichtwanderer fahren mit dem Bus 64, ab Reinach Dorf bis Haltestelle Neu Reinach, von dort sind es über die alte Brücke ca. 5 Gehminuten bis zum Restaurant. Um 12.30 Uhr wird im Restaurant Nepomuk das Mittagessen serviert. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Anmeldung bis 10. April 2021 an:

Gody Schwarz, T 061 711 29 23.

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die Jahresversammlung 2020 mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

Bitte um Kenntnisnahme.

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

Kategorie Lokpersonal

Reise 2022 nach Graz

22. Mai bis 26. Mai 2022

Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch



transfair

PER ESSERE PRESENTE IN DIVERSI LUOGHI ANCHE IN TEMPI DI CORONAVIRUS, transfair STA PERCORRENDO NUOVI CAMMINI. LE SCATOLE IN LEGNO DI transfair CONTENENTI DIVERSE INFORMAZIONI E GHIOTTONIERE SONO MOLTO APPREZZATE.



IN CONCLUSIONE



LÉONORE PORCHET, CONSIGLIERA NAZIONALE E VICEPRESIDENTE DI TRAVAIL.SUISSE

RAPPRESENTANZA SINDACALE: UNA SOLIDARIETÀ IRRINUNCIABILE

Protezione delle collaboratrici e dei collaboratori, migliori condizioni di lavoro, rappresentanza efficace nelle aziende e in politica: i vantaggi dell'essere membro di un sindacato sono i più diversi. A questi si aggiunge la solidarietà tra i collaboratori, la quale rappresenta una solida base per ogni mossa che porta a più diritti, rispetto e sicurezza per il personale.

Come membro della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio Nazionale, durante la crisi del Coronavirus ho potuto constatare che, senza il lavoro dei sindacati, non avremmo mai raggiunto molte delle misure di protezione sanitaria ed economica a tutela dei lavoratori che operano in prima linea e dei precari. Infatti, tutto questo è merito dei sindacati che hanno rappresentato gli interessi dei collaboratori e avanzato rivendicazioni in questo senso.

La rappresentanza dei lavoratori è pertanto più importante che mai e deve essere garantita in tutte le aziende. I risultati della loro influenza sono evidenti: salari più elevati e condizioni di lavoro migliori. Inoltre, sono convinta che, nel complesso, i sindacati migliorano anche la qualità della gestione aziendale e l'efficienza delle singole imprese.

Una cosa è certa: i datori di lavoro dipendono molto di più dai propri collaboratori che non viceversa. Solo che ai singoli questa verità spesso sfugge. Insieme, invece, si diventa inarrestabili. Ed è proprio da questa unione che deriva la vera forza dei collaboratori. L'impegno dei sindacati ne è la manifestazione più evidente. E più passa il tempo, più questo lavoro diventa irrinunciabile.

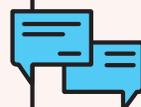
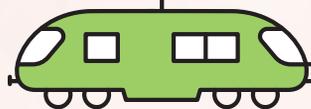


indipendente. coraggioso. personale.



Protetto?
Ovvio.

Assistenza
personale
e giuridica.



Equo?
Sempre.

Uniti per condizioni
di lavoro migliori.



Conveniente?
Certo!

Agevolazioni e formazione
continua gratuita.



Scansiona il codice QR o visita il sito
www.transfair.ch/prestazioni
per saperne di più.

