

transfar

N° 2 giugno 2024

# magazine

La rivista per gli associati



**L'impatto dell'IA sul mondo del lavoro**  
Tendenza o parte integrante del futuro?

## transfair

---

Notizie interessanti	04
Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro	05
Assemblea dei delegati di transfair 2024	08
Agenda	22
In conclusione	23

## Amministrazione pubblica

---

Sondaggi tra il personale: il barometro dell'umore tra i dipendenti	09
Settimana di protesta: il personale federale rivendica la compensazione del rincaro	10

## Posta/Logistica

---

Aumento salariale per il personale della Posta	12
Finalmente un'intesa sul CCL Presto	14
Piano sociale equo per i dipendenti licenziati della DMC	15

## ICT

---

Ventata di aria fresca negli organi della categoria	16
Nuove idee nel comitato di categoria: intervista a Léa Desbiolles	17

## Trasporti pubblici

---

Rafforzare il traffico merci su rotaia	18
TPG: finalmente migliori condizioni di lavoro	20
Successo alle elezioni suppletive CoPe FFS	21
Il presidente di categoria Bruno Schäppi spiega perché si impegna nell'USFS	21

# Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

la tecnologia sta trasformando il mondo del lavoro a ritmi vertiginosi. Nemmeno il servizio pubblico viene risparmiato da questi cambiamenti, tutto al contrario! La crescente automatizzazione e l'impiego dell'intelligenza artificiale (IA) stravolgeranno la maniera in cui lavoriamo e i posti di lavoro anche in questo settore. I sistemi IA possono svolgere compiti ripetitivi e che richiedono molto tempo in modo più rapido ed efficiente degli esseri umani, il che cela non solo opportunità, ma anche sfide per le impiegate e gli impiegati del servizio pubblico. Per questo motivo è importante che transfair, come sindacato, esamini attivamente le conseguenze dell'IA sul mondo del lavoro.

L'avresti mai detto? Il paragrafo precedente è stato redatto da uno strumento di IA. Non è sorprendente quanto sia già avanzata l'intelligenza artificiale in alcuni settori? Ciononostante sono convinta che la tecnologia non possa sostituire il cuore e la mente che ci contraddistinguono come esseri umani. A partire dalla pagina 5, l'articolo di fondo approfondisce l'impatto dell'IA sul personale del servizio pubblico.

Ma anche se al momento ChatGPT e Co. sono sulla bocca di tutti, transfair è attivo anche nell'ambito di diversi altri temi fondamentali. Il personale federale aspetta già da oltre due anni una completa compensazione del rincaro, invano. Per questo motivo, alla fine di maggio transfair e le altre associazioni del personale della Confederazione hanno lanciato una settimana di protesta. Buone notizie, invece, arrivano dalla categoria Posta/Logistica: finalmente sono disponibili i risultati salariali per il 2024. Un'altra questione che sta particolarmente a cuore a transfair: rafforzare il traffico merci su rotaia. In questo numero del magazine, transfair fornisce suggerimenti concreti su come raggiungere questo obiettivo. Nuovi suggerimenti arrivano anche nella categoria ICT, dove una giovane associata sta portando una ventata di aria fresca al comitato di categoria. Sfogliando le pagine seguenti, potrai scoprire questo e molto altro.

Buona lettura!

**Lea Lüthy**

Responsabile Comunicazione

  
**”**



# Notizie interessanti

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

## transfair

### Lobbying nella sessione estiva 2024

La sessione estiva ha riservato a transfair diversi affari di rilievo. Per quanto concerne i trasporti pubblici, il Consiglio degli Stati ha trattato ben tre questioni importanti, sulle quali transfair ha presentato le proprie raccomandazioni al Consiglio. Nell'ambito della legge sulle FFS, transfair si è schierato a favore di un apporto di capitale straordinario di 1,15 miliardi di franchi e del mantenimento del modello di finanziamento. In merito alla legge sul trasporto merci, il sindacato ha appoggiato un aumento del finanziamento per la digitalizzazione e l'automatizzazione del traffico merci su rotaia e ha raccomandato di respingere la dannosa mozione Regazzi. Nel quadro dell'affare ERI (educazione, ricerca e innovazione), transfair ha inoltre lottato per un incremento della crescita nel settore dei PF.

## Trasporti pubblici

### Vertice

L'incontro con la direzione del gruppo FFS, a cui hanno partecipato la presidente Greta Gysin e il responsabile di categoria Bruno Zeller, era incentrato sui dossier politici attuali. Il focus era rivolto al finanziamento delle FFS, ai fondi per il traffico merci nonché ai negoziati con l'UE.

### Fondo per la digitalizzazione delle FFS

Il comitato ha commissionato uno studio per mostrare i possibili effetti derivanti dall'impiego dell'intelligenza artificiale (IA) sulle professioni delle FFS. I risultati dovrebbero essere disponibili alla fine del 2024.

### Gestioni di sistema

In situazioni di emergenza, i trasporti pubblici dispongono di gestioni di sistema (FFS, AutoPostale, Ustra...). Assieme alle VBZ, transfair sta valutando se anche i trasporti urbani abbiano la stessa esigenza.

## Amministrazione pubblica

### Sviluppo organizzativo nel settore dei PF

transfair ha discusso con il presidente del Consiglio dei PF dell'attuale sviluppo organizzativo nel settore dei PF. L'intenzione è quella di unificare gli istituti di ricerca sotto l'egida di un'unica personalità giuridica.

### transfair prende posizione

transfair ha preso posizione sia sulla rielaborazione del codice di condotta per il personale federale sia sulla revisione della legge sul personale federale (LPers). Gran parte della revisione della LPers riguarda regolamentazioni controverse sul rapporto tra la previdenza professionale (cassa pensioni) e la legislazione sul personale federale. Le prese di posizione sono disponibili sul sito web.

## ICT

### CCL cablex: posticipate le trattative CCL

Dopo la consultazione con il comitato aziendale, le negoziazioni per il rinnovo del CCL cablex saranno rinviate alla primavera del 2025 a causa degli avvicendamenti in seno alla direzione di cablex. L'attuale CCL di cablex, con i miglioramenti puntuali già apportati al 1° gennaio 2024, sarà pertanto prorogato fino alla fine di dicembre 2025. cablex vuole sfruttare i prossimi mesi per concentrarsi sull'adeguamento della strategia.

### Consulenze sul prepensionamento

Più di 100 membri hanno approfittato dell'offerta di un colloquio informativo con transfair sul prepensionamento. Circa l'80 per cento delle richieste giunge da collaboratrici e collaboratori del gruppo Swisscom, mentre il rimanente 20 per cento proviene da personale di altre categorie rappresentate da transfair. Il forte interesse dimostra che per i membri è importante essere informati in maniera corretta e con anticipo sul prepensionamento.

## Posta/Logistica

### Il personale di Quickpac Planzer sarà sottoposto al CCL

Durante le negoziazioni con Planzer, transfair è riuscito a far sì che le collaboratrici e i collaboratori di Quickpac Planzer siano sottoposti al CCL di Planzer Pacchi a partire da giugno 2024. Circa 700 persone sono interessate da questo cambiamento, che entra in vigore nel quadro del rilevamento di Quickmail e Quickpac da parte di Planzer. Per il personale di Quickpac Planzer risultano numerosi miglioramenti e alcuni adeguamenti. L'applicazione del CCL era una delle rivendicazioni avanzate da transfair. Per questo motivo, il sindacato è soddisfatto del risultato. transfair continuerà a impegnarsi per l'ulteriore sviluppo del partenariato sociale nella categoria Posta/Logistica.

Più informazioni su  
[transfair.ch](https://www.transfair.ch)

### Impressum

**Editore:** transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, [magazin@transfair.ch](mailto:magazin@transfair.ch), [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch), magazine del sindacato transfair.

**Redazione:** Lea Lütthy & Laura Wyss.

**Annunci:** transfair, Cassa svizzera di viaggio (Reka) Cooperativa, Sanitas SA, Unione Sportiva dei Trasporti Pubblici Svizzeri (USFS).

**Prezzo:** incluso nelle quote sindacali.

**Pubblicazione:** 4 volte all'anno.

**Traduzioni:** Ivano Zannol, [www.transterm.ch](http://www.transterm.ch).

**Stampa:** Prolith SA, Ittigen.

**Tipografia:** Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

**Immagini:** Barbara Hess per transfair, Bojan Trajilovic, FFS Cargo AG, Gaby Möhl/transfair, iana kolesnikova/AdobeStock, La Posta Svizzera SA, Laura Wyss/transfair, Léa Desbiolles, Markus/AdobeStock, MHM55/Wikimedia Commons, Milano/streamlinehq.com, Presto SA, transfair, Travail.Suisse.

**Tiratura certificata WEMF/REMP 2023:** 1 088 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.



# Come l'IA trasforma il mondo del lavoro

Il lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale.

**L'intelligenza artificiale (IA) è sulla bocca di tutti – è solo una tendenza o sarà parte integrante del futuro? Tutto fa propendere per la seconda ipotesi. L'integrazione dell'IA nel mercato del lavoro ha tutta una serie di effetti che portano con sé sia opportunità sia rischi – anche per il servizio pubblico.**

## Cosa è l'IA?

Il termine intelligenza artificiale (IA) è stato coniato nel 1955 dall'informatico statunitense John McCarthy nel quadro di una richiesta di finanziamento per un progetto di ricerca. Oggi esistono innumerevoli definizioni di IA molto diverse tra loro, il che rende tutt'altro che semplice la discussione sull'argomento. Il Parlamento europeo, ad esempio, definisce l'IA come «abilità di una macchina di mostrare capacità umane quali il ragionamento, l'apprendimento, la pianificazione e la creatività». In sostanza, l'IA è un concetto dell'informatica che permette ai computer di apprendere e risolvere compiti in maniera intelligente sulla base di una serie di dati.

## IA nel mondo (del lavoro)

Un robot che ci accoglie in panetteria, un altro che ci taglia i capelli? Non siamo ancora arrivati a questo punto, per lo meno non in Svizzera. Tuttavia, al più tardi con la diffusione di ChatGPT è chiaro che l'IA sta prendendo sempre più piede nella nostra vita e soprattutto in quella lavorativa. Secondo le ricercatrici e i ricercatori, l'IA oggi è uno dei principali fattori di trasformazione del lavoro. Oggi sono percepibili già numerosi cambiamenti nella quotidianità (lavorativa), sia sotto forma di riconoscimento vocale, come ad esempio Siri o Alexa, sia come assistenti alla scrittura, come DeepL, o, per l'appunto, lo strumento Open AI ChatGPT. Questo tipo di IA viene attualmente utilizzato per supportare gli esseri umani.

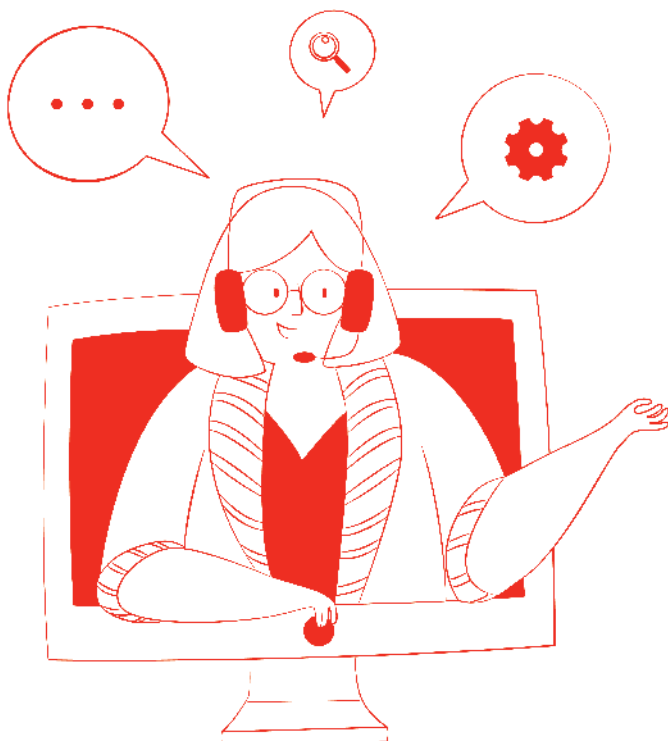
Tuttavia, nel settore dell'industria e della logistica si possono osservare già interventi di maggiore portata, come ad esempio nei centri logistici di Amazon, dove l'IA viene utilizzata non tanto per supportare il personale, quanto per fare a meno del lavoro umano. Quali sono dunque le opportunità e quali i rischi dell'IA nel mondo del lavoro?

## Opportunità dell'IA

Da un lato della medaglia ci sono i vantaggi che risultano dall'integrazione dell'IA nel mercato del lavoro, in primis le possibilità di automatizzazione e l'aumento dell'efficienza. L'IA permette di sgravare le collaboratrici e i collaboratori da compiti ripetitivi e dispendiosi in termini di tempo e aumentare così l'efficienza e la produttività delle imprese. Allo stesso tempo si liberano nuove risorse per attività interessanti e innovative. Inoltre, l'impiego dell'IA può migliorare il processo decisionale attingendo a una vasta quantità di dati e a modelli di riconoscimento che all'essere umano generalmente non sono accessibili in pari misura. Assumendo lavori pericolosi e nocivi, l'IA può anche migliorare la salute e la sicurezza delle collaboratrici e dei collaboratori, come ad esempio nel trasporto merci su rotaia, riducendo la fatica causata dalle operazioni di manovra. Dato che i sistemi di IA devono pur sempre essere sviluppati, implementati e monitorati, l'IA contribuirà sicuramente anche alla creazione di nuovi posti di lavoro. Con l'utilizzo dell'IA, devono inoltre essere garantiti gli aspetti etici e giuridici da parte degli specialisti. A proposito di specialisti: l'IA può anche essere una soluzione per far fronte alla carenza di manodopera specializzata.

## Rischi dell'IA

L'altra faccia della medaglia e fattore di preoccupazione numero uno dell'IA è la perdita di posti d'impiego. Con la continua ottimizzazione della tecnologia, aumenta il rischio che numerosi processi lavorativi vengano automatizzati. In un primo tempo, saranno interessati soprattutto lavori ripetitivi e semplici, in un secondo anche attività più complesse. È molto probabile che l'IA porterà a una soppressione di interi campi professionali e settori. Sarà pertanto fondamentale riqualificare e aggiornare tempestivamente le collaboratrici e i collaboratori, il che tuttavia porterà con sé ulteriori costi. Oltre a questo, sussiste anche il rischio di una crescente dipendenza dalla tecnologia IA.



## Le rivendicazioni di transfair in relazione all'IA

### Garantire la sicurezza del posto di lavoro

Quando si introducono tecnologie di intelligenza artificiale, è necessario adottare misure per evitare la perdita di posti d'impiego. Questo include una tempestiva riqualificazione e formazione continua del personale per prepararlo in modo appropriato ai nuovi requisiti lavorativi e garantire che possa continuare a svolgere compiti rilevanti e interessanti.

### Lealtà e trasparenza – l'uomo al centro dell'attenzione

Le aziende devono informare in maniera trasparente su come intendono utilizzare i sistemi di IA. È importante garantire che questi sistemi siano privi di pregiudizi e discriminazioni e che la responsabilità delle decisioni spetti anche in futuro obbligatoriamente all'essere umano.

### Rafforzare la partecipazione

Come sindacato transfair deve essere coinvolto nel processo d'implementazione delle tecnologie dell'IA dei suoi partner sociali. È fondamentale che il personale abbia voce in capitolo nella definizione delle proprie condizioni d'impiego e nell'utilizzo dell'IA.

### Protezione dei dati e sfera privata

Le imprese devono garantire che i dati personali siano protetti in conformità alla legge sulla protezione dei dati. Le collaboratrici e i collaboratori devono avere il diritto alla trasparenza sulla raccolta e sull'utilizzo dei propri dati nonché sulle relative possibilità di controllo. Servono linee guida trasparenti e controlli chiari per garantire la protezione dei dati e la sfera privata dei dipendenti.

Integrando l'IA in maniera eccessiva o limitandola insufficientemente nei processi decisionali, le conseguenze possono essere fatali, non da ultimo anche perché le basi di dati e i fatti utilizzati possono essere errati, manipolabili e discriminatori. Tra i rischi che ne possono risultare figurano, ad esempio, lacune nella sicurezza delle applicazioni IA, responsabilità non chiarite, domande per quanto riguarda la responsabilità di decisioni prese dall'IA e numerose violazioni di dati. L'obiettivo principale della politica deve pertanto essere quello di incentrare l'IA sull'essere umano – e in questo senso la Svizzera attualmente è in forte ritardo.

### IA nel servizio pubblico

L'IA è arrivata anche nel servizio pubblico, ma la sua implementazione non è ancora molto avanzata.

I trasporti pubblici stanno affrontando l'ulteriore sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori per garantire che in futuro siano in grado di affermarsi. Nel quadro del progetto «fit4future» delle FFS, nel 2024 al personale saranno offerti corsi di base sull'IA. Inoltre sarà lanciato un progetto pilota per analizzare come l'IA sta cambiando le professioni e saranno elaborate prospettive per le collaboratrici e i collaboratori FFS occupati in campi professionali interessati dall'IA. Oltre a ciò, le FFS hanno firmato con i partner sociali un codice etico per l'impiego di HR-Analytics, in cui sono definiti in particolare i principi fondamentali in relazione alla protezione dei dati e alla supervisione umana.

Anche la Confederazione dispone di linee guida per l'utilizzo dell'IA. Questo documento sottolinea che l'uomo deve rimanere al centro dell'attenzione e che devono essere salvaguardati i suoi diritti fondamentali. Nel 2021 l'Amministrazione federale ha fondato la Rete di competenze per l'IA (CNAI) che ha lo scopo di promuovere l'utilizzo dell'IA e la fiducia in essa e in altre nuove tecnologie all'interno dell'Amministrazione federale e oltre.

La Posta impiega le tecnologie IA nell'ambito dell'elaborazione dei pacchi. Queste tecnologie consentono di riconoscere e risolvere più rapidamente i problemi nei centri pacchi, al fine di ridurre al minimo i ritardi, i guasti e i costi aggiuntivi. Inoltre, AutoPostale utilizza una cosiddetta DAP (disposizione automatica del personale) che consente di pianificare automaticamente il personale presso AutoPostale in base a diversi criteri. L'obiettivo è di stilare un piano di servizio che tenga conto del maggior numero possibile o di tutte le richieste espresse dalle collaboratrici e dai collaboratori.

L'utilizzo più scontato dell'IA è probabilmente quello del settore dell'ICT. Ma anche Swisscom sta esitando nell'implementare l'IA. Tuttavia, non rimarrà a lungo così. Come già comunicato a gennaio 2024, nei prossimi anni Swisscom intende investire in soluzioni di IA fino a 100 milioni di franchi. Insieme a NVIDIA, uno dei maggiori sviluppatori di processori grafici e chipset al mondo, Swisscom vuole lavorare allo sviluppo di soluzioni IA.

### Qual è la posizione di transfair nei confronti dell'IA?

Anche se nei settori di transfair l'IA non viene ancora utilizzata su larga scala, è solo più una questione di tempo. Nel 2024 transfair si è pertanto posto l'obiettivo di approfondire il tema dell'IA e di presentare una risoluzione in merito in occasione dell'assemblea dei delegati di maggio.

Che l'IA sia considerata positiva o negativa, una cosa è certa: transfair seguirà da molto vicino il rapido sviluppo dell'IA nel mondo del lavoro e si impegnerà nel quadro del partenariato sociale nonché a livello politico per un utilizzo responsabile ed equo della tecnologia nell'interesse delle collaboratrici e dei collaboratori. I diritti e gli interessi del personale devono essere tutelati e garantiti e il servizio pubblico deve dare il buon esempio in questo senso.

**Testo:** Olivia Stuber,  
collaboratrice scientifica

## Ecco i vostri vantaggi

- Sconti interessanti su determinate assicurazioni complementari
- Rimborso dei costi delle prestazioni entro una settimana
- Pagamento delle fatture tramite TWINT o carta di credito
- Consulenza e aiuto in caso di urgenze nel mondo intero (7/24)



Desiderate una consulenza personale senza alcun impegno?  
Fissate un appuntamento:  
[sanitas.com/transfair-it](https://sanitas.com/transfair-it)

Beneficiate  
della cooperazione  
di **transfair** con  
**Sanitas**



**sanitas**

# Assemblea dei delegati 2024

transfair analizza l'intelligenza artificiale e le possibili conseguenze per il mondo del lavoro.



**Il 24 maggio 2024, i delegati di transfair si sono incontrati a Berna in occasione dell'annuale assemblea (AD). L'attenzione era rivolta all'intelligenza artificiale (IA) e al suo impatto sul mondo del lavoro. Su questo argomento, transfair ha stilato una risoluzione con cui chiede che l'IA non venga impiegata a svantaggio della vita lavorativa delle collaboratrici e dei collaboratori.**

## Risoluzione sull'intelligenza artificiale – mantenere l'essere umano al centro dell'attenzione

La presidente di transfair Greta Gysin ha presieduto l'AD di quest'anno, incentrata interamente sull'IA. Quest'ultima sta trasformando a ritmi vertiginosi il mondo (del lavoro) e ha conseguenze di ampia portata per le lavoratrici e i lavoratori. Maggiori informazioni sul tema trovi nell'articolo di fondo alla pagina 5 e seguenti. Per evitare che i cambiamenti causati dall'IA non si trasformino in un serio svantaggio per il personale, transfair avanza delle rivendicazioni su come utilizzarla. Prima di tutto: l'essere umano e le sue esigenze devono rimanere al centro! Questo implica da un lato un'informazione trasparente da parte delle imprese su come devono essere utilizzati i sistemi IA e dall'altro la protezione dei dati personali. Il sindacato chiede

inoltre di essere coinvolto nell'implementazione delle tecnologie IA presso i suoi partner sociali. Infine, serve una tempestiva riqualificazione professionale e formazione continua delle collaboratrici e dei collaboratori, soprattutto in ambiti in cui potrebbero essere soppressi posti di lavoro a causa dell'IA.

## Elezioni: i delegati confermano Greta Gysin come presidente

Anche l'ordine del giorno dell'AD di quest'anno prevedeva diverse elezioni: la Consigliera nazionale Greta Gysin è stata rieletta come presidente per altri 4 anni, il che fa molto piacere a transfair! La stessa cosa vale per Dario Pollinger come membro del Comitato. Le elezioni della Commissione della gestione (CdG) saranno posticipate di un anno, Urs Baumgartner si mette a disposizione ancora fino al 2025, fino a quando non sarà designato il suo successore.

## Sviluppo dei membri, finanze e altro

I responsabili di categoria hanno fatto un bilancio dell'anno trascorso nei loro settori e hanno riferito sugli eventi attuali. Come sempre, anche per l'AD di quest'anno erano previste alcune questioni amministrative. La direttrice Tanja Brülisauer ha presentato ai delegati il bilancio e il conto economico 2023 nonché le ultime cifre sull'andamento del numero dei membri che sono molto positive. I delegati hanno approvato il profilo 2024, ossia il rapporto d'attività di transfair, il rapporto della CdG, il budget 2024 e la pianificazione finanziaria quinquennale. Anche la conclusione dell'evento ha attirato l'interesse dei presenti: Adrian Wüthrich, presidente di Travail.Suisse, ha informato sullo stato attuale dei colloqui con l'UE che possono avere conseguenze di vasta portata anche sul servizio pubblico.



**Testo:** Lea Lütthy,  
responsabile Comunicazione

Vai al profilo e alla  
risoluzione 2024







# Come state?

Sondaggio tra il personale come barometro dell'umore tra i dipendenti.

**L'Amministrazione federale svolge annualmente sondaggi tra il personale. Qual è la loro utilità? Le risposte sono veramente anonime? Cosa succede con i risultati? transfair fornisce le principali risposte. Innanzitutto: i sondaggi sono uno strumento importante sia per il datore di lavoro che per le collaboratrici e i collaboratori.**

Ogni autunno, l'Amministrazione federale svolge i suoi sondaggi tra il personale: ogni tre anni un'indagine completa e nel mezzo indagini a campione. Questi sondaggi sono importanti sia per il datore di lavoro sia per le lavoratrici e i lavoratori, in quanto permettono d'individuare eventuali problemi in forma anonima. Un'occasione da sfruttare.

## **Anonimi? Sì, ma ...**

I sondaggi sono veramente anonimi? In linea di principio si può stare tranquilli. Il datore di lavoro ottiene solo l'analisi senza i dati grezzi. Le analisi vengono svolte solo dopo la partecipazione di almeno dieci persone al sondaggio. Di conseguenza, non è possibile trarre conclusioni sui singoli individui.

La situazione si fa diversa quando entrano in gioco i commenti, estremamente preziosi poiché consentono di ottenere dei feedback più dettagliati. Tuttavia, a seconda di come sono stati scritti, è possibile risalire ai rispettivi collaboratori o alle rispettive collaboratrici. Il trattamento dei commenti è pertanto un tema piuttosto delicato e viene gestito in modo molto incoerente. Poter analizzare i commenti è fondamentale, tuttavia dovrebbero essere accessibili solo a gruppi di persone molto ristretti, come la direzione e il reparto di risorse umane. Purtroppo, non tutti gli Uffici la vedono allo stesso modo: alcuni commenti vengono inoltrati. Di conseguenza, transfair invita alla prudenza: assicurati che i tuoi commenti non permettano di risalire alla tua persona!

## **I risultati sono disponibili – e ora?**

I risultati sono disponibili dall'inizio dell'anno e dunque è chiaro cosa sta andando bene e cosa no. Il lavoro vero e proprio inizia quindi solo adesso.

Normalmente, i risultati vengono analizzati e discussi ai differenti livelli, tra cui la sezione, che in tal modo ottiene la possibilità di specificare in maniera più dettagliata i problemi e proporre misure di miglioramento. Questi feedback vengono inoltrati al Dipartimento passando per la direzione per poi giungere al Consiglio federale.

Una procedura giusta e importante. Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto che i loro feedback siano presi sul serio e che si lavori sulla risoluzione dei problemi. Il personale deve poter dire la sua e partecipare a questo processo in un contesto protetto.

## **E transfair?**

Anche transfair ha studiato i risultati del sondaggio. Ora li discuterà con i singoli Uffici. Il sindacato è a stretto contatto con chi di dovere soprattutto laddove la situazione è allarmante. transfair si impegna affinché ai problemi citati ora seguano soluzioni efficaci.

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



# Compensare subito il rincaro!

**transfair rivendica la piena compensazione del rincaro per il personale federale.**

**Da anni il personale federale subisce perdite salariali a livello reale. Una situazione che non può più essere tollerata! transfair lotta per la piena compensazione del rincaro per il 2025 e per il pareggio di quello degli anni passati che non è ancora stato compensato. Il personale federale sostiene queste rivendicazioni tramite numerose azioni.**

Le manifestazioni hanno preso il via con un picnic di protesta davanti al Bernerhof il 27 maggio 2024, seguito da numerose altre iniziative presso varie sedi dell'Amministrazione federale in tutta la Svizzera.

In collaborazione con le associazioni della Comunità d'interessi Personale federale, transfair aveva invitato le collaboratrici e i collaboratori della Confederazione a impegnarsi per ottenere la piena compensazione del rincaro e a opporsi agli attacchi contro le condizioni di lavoro. Con le sue azioni, il personale federale ha lanciato così un chiaro segnale. Le immagini delle diverse manifestazioni parlano da sé.

## Compensare il rincaro!

Un buon datore di lavoro compensa il rincaro. La Consigliera federale Karin Keller-Sutter lo ha ribadito a più riprese durante le negoziazioni salariali. Tuttavia, alle parole finora non sono ancora seguiti i fatti. Al contrario: da diversi anni l'Amministrazione federale compensa solo una parte del rincaro.

Dal 2022, i salari reali del personale federale sono diminuiti complessivamente dell'1,5 per cento: mentre negli ultimi anni i prezzi sono saliti del 5,5 per cento, le retribuzioni sono aumentate solo del 4 per cento. Il potere d'acquisto dei dipendenti federali diminuisce: a parità di salario possono permettersi meno beni e servizi.

E anche per l'anno prossimo i segnali non sono dei migliori: nonostante un probabile rincaro dell'1,5 per cento, la Ministra delle finanze prevede un esiguo 1 per cento per le misure salariali – il potere d'acquisto continua a ridursi! Questo è inaccettabile!



### Fermare gli attacchi contro il personale federale!

Le finanze della Confederazione sono sotto pressione. Le lotte di distribuzione del budget si stanno facendo sempre più intense. Mentre molti settori – come ad esempio la sicurezza, la formazione e l'agricoltura – dispongono di una forte lobby in Parlamento, questa manca al personale federale. Inoltre, l'UDC, il partito con il maggior numero di elettori in Svizzera, ha fatto della lotta contro il personale federale il suo vessillo e vuole ridurre le spese per il personale federale di 1,5 miliardi di franchi. Le conseguenze sarebbero considerevoli.

al 20 per cento sulle rendite! A forze unite, i sindacati erano però riusciti a scongiurare questi attacchi tossici, tuttavia solo nella seconda Camera, dopo aver già superato il primo ostacolo.

La pressione sul personale federale è già notevole anche senza queste frecciate del Parlamento. Fino al 2027 saranno effettuate riduzioni trasversali annuali sul credito per il personale. Inoltre, è in corso una revisione dei compiti con cui è previsto un ulteriore risparmio fino a 4 miliardi di franchi.



### Ora la palla è nelle mani della Ministra delle finanze

Il 3 giugno 2024, dopo la chiusura di redazione, si è tenuta la seconda tornata negoziale salariale con la Ministra delle finanze. I sindacati si impegneranno a fondo per garantire che le rivendicazioni del personale federale siano ascoltate.

Ora sta alla Consigliera federale Karin Keller-Sutter fare un passo verso le sue collaboratrici e i suoi collaboratori e prevedere nel budget i mezzi finanziari necessari per compensare il rincaro, un piccolo riconoscimento che il personale federale si è più che meritato.

Il pericolo di tali attacchi è dimostrato da due interpellanze dell'UDC volte a ridurre massicciamente i contributi del datore di lavoro versati alla cassa pensione – con possibili perdite fino

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





# Accordi salariali Posta 2024

**Quest'anno, circa 28'300 collaboratrici e collaboratori sottoposti al CCL Posta beneficeranno di un aumento salariale dell'1,7 per cento.**

**Dopo intensi e difficili mesi di negoziazioni tra i partner sociali, finalmente sono usciti i risultati: il personale sottoposto al CCL otterrà un incremento salariale nominale dell'1,7 per cento, che sarà versato con effetto retroattivo a partire dall'aprile 2024. Anche le fasce salariali e gli stipendi minimi registreranno un aumento dell'1,7 per cento.**

Quest'anno, la pazienza di tutte le persone coinvolte è stata messa veramente a dura prova. Al tavolo delle trattative, le parti coinvolte hanno lottato instancabilmente, mentre le collaboratrici e i collaboratori interessati si chiedevano sempre più spesso quanto sarebbero durati ancora i colloqui. Più le trattative andavano avanti, più i membri si rivolgevano con impazienza a transfair.

A conclusione di queste difficili trattative, ora è chiaro che nel 2024 sarà messo a disposizione l'1,7 per cento della massa salariale per misure salariali generali e individuali. Questo risul-

tato tiene sia conto dello sviluppo salariale della categoria Posta/Logistica sia dell'andamento dei costi della vita generali. Inoltre, sulla base delle disposizioni del CCL in vigore, prende anche in considerazione la situazione economica della Posta e di PostFinance.

Anche lo stipendio minimo aumenterà di 893 franchi e ammonterà d'ora in poi a 53'396 franchi all'anno, ossia a circa 4'100 franchi al mese. Le collaboratrici e i collaboratori collocati nelle aree più basse delle fasce salariali ottengono quote della somma salariale superiori alla media per evitare che il divario retributivo non aumenti ulteriormente. Anche le soglie superiori e inferiori delle fasce salariali del CCL aumenteranno dell'1,7 per cento.

## **Pagamento a luglio**

Il risultato delle trattative interessa circa 25'500 dipendenti sottoposti al CCL di Posta CH e circa 2'800 collaboratrici e

collaboratori sottoposti al CCL di PostFinance SA. Le misure entreranno in vigore con effetto retroattivo al 1° aprile 2024. Questo significa che il personale che sottostà al CCL otterrà il versamento cumulato con il versamento del salario di luglio, il quale dovrebbe farsi sentire soprattutto per le fasce di reddito più basse.

#### **Seguiranno trattative per altre unità della Posta**

Le negoziazioni salariali condotte separatamente per le unità Posta Immobili Management e Servizi SA (IMS), PostLogistics SA, notime SA e AutoPostale SA, sono ancora in sospeso. I risultati saranno comunicati direttamente all'interno delle unità interessate.

#### **Le negoziazioni sul CCL sono ancora in corso**

Parallelamente alle trattative salariali, i partner sociali hanno negoziato i nuovi CCL Posta CH e PostFinance SA nonché l'accordo CCL mantello. Le delegazioni dei partner sociali e della Posta sono riuscite a trovare un'intesa su alcuni importanti punti chiave. I colloqui proseguiranno nelle prossime settimane e si spera che possano essere conclusi il prima possibile. L'entrata in vigore del nuovo CCL è prevista per il 1° gennaio 2025. Non appena si sarà trovata un'intesa, seguirà un rispettivo comunicato.

#### **Conclusioni**

La delegazione negoziale di transfair ha lottato instancabilmente e con grande abilità negoziale al fine di raggiungere un risultato positivo per le collaboratrici e i collaboratori della Posta. Il sindacato transfair si sente sollevato dal fatto che le lunghe e difficili trattative siano terminate e che il personale abbia finalmente certezza dello stipendio che percepirà nel 2024. Tra i punti positivi figurano l'aumento dei salari minimi e il fatto che le fasce retributive più basse beneficeranno maggiormente delle misure salariali. Si tratta di un passo importante nella direzione giusta: in tal modo, transfair è riuscito a ridurre il divario retributivo tra i livelli salariali più bassi e quelli più alti e a impedirne l'incremento. Anche se in alcuni punti c'è ancora margine di miglioramento, il risultato complessivo è accettabile.

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





# Nuovo CCL Presto con miglioramenti

**Finalmente: intesa raggiunta per il recapito mattutino.**

**Dopo lunghe e difficili negoziazioni, alla fine i partner sociali sono finalmente riusciti a trovare un accordo che prevede significativi aumenti di salario per il personale di Presto. Grazie a questa intesa, saranno costantemente aumentati non solo gli stipendi minimi, ma anche i salari delle collaboratrici e dei collaboratori fino a quando non sarà raggiunto un livello adeguato.**

Al quarto tentativo l'impresa è finalmente riuscita: durante l'ultima trattativa, i partner sociali sono riusciti a trovare una soluzione sostenibile e soddisfacente sia per il personale che per l'impresa. Presto si impegnerà ad aumentare con continuità i salari fino al 2031. In cambio, transfair e le collaboratrici e i collaboratori rinunceranno durante questo periodo a negoziazioni salariali, ad eccezione di forte inflazione. Allo stesso tempo, il 1° luglio 2024 entrerà in vigore un nuovo CCL, che includerà i diritti acquisiti del precedente e prevederà anche gli aumenti.

## **Il tempo viene per chi sa aspettare**

Prima di giungere a un'intesa ci sono voluti quasi due anni e il coinvolgimento della direzione del gruppo Posta. I tentativi non sono mancati. Tuttavia, la situazione economica dell'impresa ha impedito qualsiasi miglioramento degno di nota, ad eccezione di un aumento di cinque centesimi e dell'adeguamento del salario

minimo da parte di PostCom nel 2023. Per le collaboratrici e i collaboratori, il cui potere d'acquisto negli ultimi anni è diminuito, le negoziazioni salariali si sono pertanto concluse con un risultato frustrante. Solo con un contratto a lungo termine che garantisca a Presto la sicurezza di pianificazione e al personale continui aumenti salariali con un obiettivo di 21 franchi (categoria «giorno lavorativo») o 30 franchi (categoria «domenica») all'ora si è finalmente riusciti a raggiungere il traguardo desiderato: un nuovo CCL Presto con miglioramenti rispetto ai precedenti.

## **Una situazione win-win**

Per transfair era importante non aumentare solamente i salari minimi. Ciò non avrebbe portato infatti alcun miglioramento alle collaboratrici e ai collaboratori di lunga data con stipendi leggermente più elevati. Anche se le retribuzioni nel settore della logistica non sono in grado di tenere il passo con quelli di altri settori, il risultato ottenuto rappresenta un notevole miglioramento. L'aumento salariale annuale per tutte le categorie (recapito nei giorni lavorativi e nelle domeniche) raggiunge ora per lo meno il livello dello stipendio minimo legale più basso (attualmente 21.70 franchi a Basilea Città).

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

# DMC: intesa sul piano sociale

Ecco finalmente il piano sociale per le ex collaboratrici e gli ex collaboratori di DMC!

**Dopo settimane di negoziati, i partner sociali della Posta si sono accordati su un piano sociale equo per DMC. transfair si dice soddisfatto del risultato conseguito durante gli intensi colloqui per i circa 4'000 dipendenti interessati dalla chiusura.**

Il piano sociale è sottoscritto e l'incertezza delle numerose persone interessate dalla chiusura è finalmente svanita. transfair è sollevato dal fatto che la maggior parte dei licenziamenti sono stati pronunciati solo dopo il raggiungimento dell'intesa sul piano sociale.

## La priorità ai posti di lavoro

transfair ha sottolineato sin dall'inizio che agli impieghi deve essere attribuita la massima importanza. Durante la fase di consultazione, transfair ha chiesto di garantire i posti di lavoro. Quando poi si è capita l'impossibilità di salvare anche solo un posto di lavoro nel recapito, il sindacato ha insistito affinché la Posta trovasse soluzioni accettabili per le persone interessate. Per facilitare la ricerca di un nuovo impiego, il piano sociale prevede misure di accompagnamento come il coaching. Inoltre, la Posta ha creato una piattaforma che permette di trovare posti di lavoro che corrispondono al profilo degli ex collaboratori e delle ex collaboratrici di DMC. Il 90 per cento delle collaboratrici e dei collaboratori lavorano su base oraria e a tassi d'occupazione estremamente ridotti, un tipo d'impiego poco diffuso. È necessario tenere conto di questo aspetto!



## Indennità adeguata

La perdita del posto di lavoro va di pari passo con una perdita in termini finanziari e un cambiamento della situazione sociale. Proprio per questo motivo, transfair ha insistito su un'adeguata indennità, scaglionata in base all'età e agli anni di servizio. Il sindacato è riuscito a imporre le sue rivendicazioni e a negoziare indennità di buonuscita anche per i numerosi pensionati. Anche i premi di fedeltà sono garantiti fino alla fine del 2024.

## Il miglior piano sociale è quello che non serve

transfair è soddisfatto del risultato negoziale. Ciononostante, rimane l'amaro in bocca: grazie al piano sociale e alle proprie risorse, la Posta è normalmente in grado di trovare nuove soluzioni occupazionali per le collaboratrici e i collaboratori interessati. Nella riorganizzazione più grande della sua storia, però, proprio questo non le è riuscito.

## Congresso di categoria a Wettingen

Il **13 settembre 2024**, si svolgerà a **Wettingen** il congresso della categoria Posta/Logistica all'insegna del motto «Grande cinema». Iscriviti entro il 16 agosto 2024 utilizzando il codice QR sottostante. Ulteriori informazioni e il programma dettagliato seguiranno alla fine di agosto.

Scansiona il codice QR e iscriviti direttamente al congresso di categoria.



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

# Un vento di novità

**Nuovi membri rafforzano il comitato di categoria.**

**Il comitato di categoria è lieto di accogliere nuove persone al suo interno. Oltre al nuovo presidente, sono entrati a farvi parte anche quattro nuovi membri. Inoltre, la responsabile di categoria sta preparando un nuovo regolamento di categoria ICT. Ci sono anche novità dal comitato aziendale ICT.**

## transfair ringrazia

Come annunciato già in occasione dell'evento di categoria dello scorso anno, nell'autunno 2024 Martin von Gunten andrà in pensione dopo molti anni di attività presso Swisscom e come membro e presidente del comitato di categoria. transfair lo ringrazia sin d'ora per il suo impegno e il suo operato, per le sue osservazioni sagaci e non da ultimo per il suo umorismo. Dall'inizio dell'anno, Claudia Bravo non fa più parte del comitato di categoria. Anche se l'attuale responsabile di categoria ICT ha avuto modo di lavorare con Claudia solo per poco tempo, transfair ringrazia anche lei per l'impegno, soprattutto come rappresentante del Ticino.

## Nuovo presidente del comitato di categoria e nuovi membri

La responsabile di categoria Marika Schaeren è riuscita a convincere ad assumere la carica di presidente del comitato di categoria Jean-Daniel Page, anche lui collaboratore di lunga data di Swisscom e impegnato per transfair da diversi anni. Al comitato di categoria approdano quattro nuovi membri: Céline Wüst, Swisscom B2B; Markus Dällenbach, Swisscom INI; Daniel Egger, Swisscom INI e Léa Desbiolles, Swisscom Comunicazione.

Questi si aggiungeranno ai membri attuali Brigitta Rudolf, Swisscom B2C, Marcel Probst, Swisscom B2B, e Oliver Gilgen, cablex. Le migliori condizioni, dunque, per un comitato valido, diversificato e impegnato, basato sulla fiducia, sull'apertura e sulla stima reciproca, per affrontare gli importanti temi della categoria.

## Elaborazione di un regolamento per la categoria ICT

Attualmente, la responsabile di categoria sta elaborando un nuovo regolamento per la categoria ICT con l'obiettivo di disciplinare i compiti e le competenze dei vari organi. I delegati avranno modo di visionare e approvare il suddetto regolamento in occasione dell'evento di categoria del 24 ottobre 2024.

## Workshop sul tema Cultura della paura e importanza della sicurezza psicologica

Oltre all'organizzazione dell'evento di categoria 2024, la responsabile di categoria sta pianificando anche un workshop per i membri del comitato aziendale ICT sul tema Cultura della paura e importanza della sicurezza psicologica. Il workshop avrà luogo il 17 settembre a Berna. Il relativo «Save the Date» è già stato inviato. Tutti i dettagli seguiranno a tempo debito.

**Testo:** Marika Schaeren,  
responsabile categoria ICT





# Nuove idee nel comitato di categoria

transfair a colloquio con Léa Desbiolles.



**Léa Desbiolles rappresenta Swisscom nel comitato di categoria come nuovo membro. transfair ha parlato con lei della sua carriera, della sua motivazione e di ciò che le dà energia. Il nuovo membro del comitato ha le idee chiare su ciò che è importante nel mondo del lavoro e di come può essere raggiunto.**

**Léa, raccontaci qualcosa di te, chi sei?**

Lavoro presso Swisscom. Ho iniziato con un apprendistato commerciale. Tra le altre tappe figurano Wingo e il Junior Center (Centro risorse umane per persone in formazione). Attualmente lavoro nel reparto comunicazione. Nel tempo libero mi godo la natura, mi piace soprattutto praticare jogging e amo andare alla scoperta di nuovi paesaggi in sella alla mia bicicletta.

**In quale reparto di Swisscom lavori e quali sono i compiti del tuo team?**

Lavoro nell'équipe di Antenne Romande. Siamo in cinque. Ci occupiamo di comunicazione interna ed esterna, relazioni con i media e pubbliche relazioni.

**Da quanto tempo lavori già per Swisscom?**

Ho iniziato il mio apprendistato nell'agosto del 2018. Oramai sono già sei anni che lavoro per Swisscom e finora non mi sono ancora annoiata (sorride).

a investire le mie energie per il bene delle mie colleghe e dei miei colleghi di lavoro. Mi fa piacere affrontare e discutere diversi argomenti e punti di vista e contribuire così al successo della nostra impresa.

**Cosa ti motiva e quali sono, secondo te, i temi importanti del mondo del lavoro?**

Sono convinta del fatto che dobbiamo impegnarci e contribuire attivamente a promuovere i cambiamenti. La nostra impresa è in continua evoluzione. I nuovi prodotti, la digitalizzazione, le esigenze dei clienti,



**Come giovane collaboratrice, posso guardare le cose da una nuova prospettiva e far confluire nuove idee nel comitato di categoria.**



**Hai un motto di vita?**

Sì, una citazione dello scrittore Jean d'Ormesson: «grazie per le rose e grazie per le spine». Questo aforisma fa capire che ogni evento, positivo o negativo che sia, contribuisce allo sviluppo personale. Questa consapevolezza mi indica la direzione che voglio prendere, ossia andare avanti!

**Cos'è che ti spinge a collaborare nel comitato di categoria?**

Il lavoro svolto dai sindacati mi interessa già da tempo. Impegnarmi in questo senso rappresenta per me una sfida ed è assai istruttivo. Nelle discussioni e riunioni imparo molte cose nuove, anche su altre unità di Swisscom. Come giovane collaboratrice, ho l'opportunità di osservare le cose da un altro punto di vista e di apportare le mie idee. Inoltre, sono molto motivata

le normative e molti altri aspetti ci pongono dinnanzi a nuove sfide. Trovare il giusto equilibrio è qui di fondamentale importanza. Il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori è prezioso e deve venire prima di tutto. Per questo motivo, la possibilità di accedere alla formazione continua e allo sviluppo personale è importantissima per me.

**Testo:** Marika Schaeren, responsabile categoria ICT



# Rafforzare il traffico merci su rotaia

Al via le consultazioni in Parlamento sulla revisione totale della legge sul trasporto merci.

**Nella consultazione sulla futura organizzazione del trasporto merci su rotaia, la maggior parte dei commenti pervenuti era favorevole a garantire un futuro al trasporto merci ferroviario. Anche transfair è di questo parere. Qui di seguito la sua analisi e le sue richieste.**

Il traffico interno, di importazione ed esportazione su rotaia è importante per l'approvvigionamento del Paese in tutte le regioni. Garantisce un trasporto affidabile come trasporto a carro singolo (TCCI), a treno completo e combinato. In questo contesto, attualmente convince il contributo sostenibile al clima. Qui di seguito, transfair approfondisce l'attuale processo politico

volto a garantire al traffico merci i mezzi per automatizzare e modernizzare il sistema di rete. Fondamentale a questo proposito è anche l'attuazione della trasformazione in seno alle FFS, in quanto rilevante per le collaboratrici e i collaboratori.

## Processo politico

La Confederazione ha affrontato i temi giusti. La migrazione coordinata per l'accoppiamento e la separazione automatica di locomotive e vagoni (accoppiamento automatico digitale, sigla «AAD») ha il potenziale per aumentare la quota di trasporto merci su rotaia. Il finanziamento previsto da parte della Confederazione è fondamentale, perché le compagnie non possono

sostenere da sole gli investimenti. Anche il sostegno finanziario del TCCI è importante per poter offrire una rete attrattiva. I benefici economici giustificano gli elevati investimenti. transfair raccomanda di tenere conto dei seguenti punti.

- L'automatizzazione richiede una costante formazione e formazione continua del personale che deve essere considerata nella pianificazione dei mezzi finanziari.
- Oltre all'AAD, va tenuto debitamente conto di aspetti quali la conversione verso la prova automatica dei freni o la sensoristica. Né l'orizzonte temporale attualmente previsto né il contributo di investimento sono sufficienti per la migrazione all'AAD. Questo significa che è necessario prevedere già oggi un finanziamento aggiuntivo. Il sindacato propone le seguenti soluzioni: proroga a un massimo di 12 anni e raddoppio del contributo una tantum a 360 milioni di franchi. In tal modo aumentano le probabilità che la trasformazione vada a buon fine.
- La promozione del TCCI e dell'offerta di rete richiede più tempo e più mezzi finanziari nel budget. Per questo motivo, già oggi si deve prevedere un periodo massimo di 12 anni e tre tranche finanziarie di 300 milioni di franchi cadauna. È difficile che il TCCI riesca ad autofinanziarsi nell'arco di soli quattro anni.



swiss olympic Member

L'Unione Sportiva dei Trasporti Pubblici Svizzeri (USFS) promuove lo sport amatoriale con l'obiettivo di favorire uno stile di vita sano e attività ricreative sensate per il personale dei trasporti pubblici.

Come Unione Sportiva dei Trasporti Pubblici Svizzeri, rappresentiamo:

- 38 associazioni sportive
- 5.200 membri
- 15 discipline sportive

L'USFS organizza gare sportive nazionali e internazionali e corsi per i membri dell'Unione.

C'è sicuramente qualcosa anche per te!

Per maggiori informazioni, ti invitiamo a visitare il sito [www.svse.ch](http://www.svse.ch) / [www.usse.ch](http://www.usse.ch).

- La politica dovrebbe astenersi dal promuovere esplicitamente l'autosufficienza economica del TCCI nella legge sul trasporto merci, in quanto non è garantita nemmeno dopo una lunga fase di investimenti e trasformazioni. La Confederazione dovrebbe invece finanziare il TCCI a tempo indeterminato.
- Il rimborso della tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP) va mantenuto come incentivo per gli autotrasportatori. Il previsto contributo di trasbordo e di carico può servire a rafforzare l'infrastruttura.
- È necessario un obiettivo di trasferimento legalmente moderato a favore del trasporto merci su rotaia. Uno scenario ipotizzabile è che il traffico merci su rotaia interno, di importazione e di esportazione cresca in proporzione al trasporto merci complessivo.

A seconda di come procederanno le consultazioni in Parlamento, il finanziamento della trasformazione inizierà nel 2025 o 2026. transfair rimane attivo a livello politico.

#### Attuazione presso FFS Cargo

Le FFS affrontano la trasformazione con il programma «G-Genesis». La compagnia ferroviaria sta già pianificando i primi adeguamenti alla produzione in risposta agli sviluppi economici e aumenti di efficienza. Per transfair è di centrale importanza che la ristrutturazione avvenga in sintonia con il processo politico. In questa fase di trasformazione l'attuale personale deve essere protetto. Allo stesso tempo è importante gestire bene le collaboratrici e i collaboratori per prepararli ai cambiamenti. Il sindacato è contrario a una rapida riorganizzazione o addirittura alla soppressione della rete, non da ultimo per convincere i clienti Cargo a rimanere o acquisirne nuovi. La trasformazione richiede pazienza e non autosufficienza economica il più presto possibile. transfair seguirà le fasi successive con molta attenzione.

**Testo:** Bruno Zeller,  
responsabile categoria Trasporti pubblici



# TPG: raggiunta una tappa fondamentale

**Il personale accetta il protocollo d'intesa e ottiene migliori condizioni di lavoro.**



**I fronti tra i sindacati e la direzione delle aziende di trasporto ginevrine (Transports publics genevois, TPG) erano irrigiditi da diversi mesi. La minaccia di sciopero era stata scongiurata solo all'ultimo minuto. I sindacati hanno però negoziato in modo risoluto per poter raggiungere un'intesa sui salari e sulle condizioni di lavoro. Per la prima volta, la direzione riconosce la pressione sul personale conducente e adotta misure immediate per far fronte a questo disagio.**

## **Lotte agguerrite per un accordo**

Da mesi le negoziazioni per ottenere migliori condizioni di lavoro rimanevano senza esito. Per questo motivo, i sindacati avevano minacciato di entrare in sciopero il 31 gennaio 2024. Per poter scongiurare questa eventualità, la direzione dei TPG e le associazioni del personale si sono sforzate a fare un ulteriore tentativo, sedendosi ancora una volta al tavolo delle trattative. Alla fine, la direzione ha presentato al personale due diversi pacchetti di misure. Il personale e i sindacati hanno però respinto con decisione queste proposte, perché i TPG chiedevano prestazioni in contropartita che avrebbero peggiorato la situazione lavorativa (aumento a 40 ore settimanali, modifiche svantaggiose delle vacanze, ecc.). Per questo motivo, l'11 aprile 2024 i sindacati hanno rinnovato la loro minaccia di sciopero e le parti si sono sedute un'ennesima volta al tavolo delle trattative.

## **Rivendicazioni del personale in gran parte attuate**

Il 6 maggio, poi, è stato raggiunto l'accordo tanto atteso. Il protocollo d'intesa comprende tra l'altro i seguenti miglioramenti che coprono in ampia misura le rivendicazioni del personale:

- aumento salariale dell'1,2 per cento in aggiunta all'incremento dell'1 per cento del gennaio 2024;
- tempo di guida di al massimo 4,5 ore a partire dal 19 agosto 2024 e di al massimo 4 ore al più tardi a partire dal cambio di orario nel dicembre 2025;
- introduzione di 5 turni di servizio al più tardi a partire dal cambio di orario nel dicembre 2025 (2 più di prima);
- mantenimento del finanziamento del parcheggio fino alla fine del 2025: le trattative sono previste per l'anno prossimo, fino ad allora tutto rimarrà invariato.

## **Compensazione del tempo per periodi di guida stressanti**

È stato istituito un gruppo di lavoro per rispondere alla richiesta principale di ridurre la pressione attraverso servizi di trasporto. Il gruppo di lavoro incaricato sta già lavorando a una riorganizzazione completa dell'orario. Al fine di alleggerire l'onere del personale, è stata introdotta una compensazione di tempo per incarichi con fattori aggravanti che equivale a un totale di più di 3'300 giorni liberi aggiuntivi concessi al personale ogni anno. Questa misura sarà attuata già a partire dal 1° giugno 2024. Per la prima volta, i TPG riconoscono così la pressione a cui sono sottoposti i conducenti.

transfair non può che accogliere con favore questo risultato. L'accordo ha ancora margine di miglioramento, ma corrisponde in larga misura alle richieste avanzate dal personale e riconosce finalmente l'arduo lavoro svolto dalle conducenti e dai conducenti. Ora ci sono altri dossier (cassa pensioni, rapporto di lavoro, riorganizzazione dell'orario ecc.) in attesa dei partner sociali. Ci si augura che il dialogo continui a essere costruttivo come lo è stato in queste ultime negoziazioni.

**Testo:** Olivier Hählen,  
responsabile della regione Ovest e del partenariato sociale TPG

# Elezioni CoPe: successo

Bojan Trajilovic entrerà a far parte della Commissione del personale.



**Nelle elezioni suppletive annuali per i seggi vacanti della Commissione del personale (CoPe), il membro di transfair Bojan Trajilovic è riuscito ad aggiudicarsi un seggio nella CoPe «Superficie Infrastruttura Disponibilità e manutenzione Regione Ovest». Inoltre, è stato eletto anche in seno alla CoPe «Divisone Infrastruttura».**

transfair si rallegra dei due nuovi seggi nella CoPe nella Divisione Infrastruttura e si congratula per l'elezione. Purtroppo, Silvio Heer, eletto tacitamente per un seggio nell'area di distribuzione di Zurigo Ovest, ha dovuto ritirarsi per motivi personali.

## Per una partecipazione proficua

I membri delle rappresentanze del personale nelle imprese contribuiscono in modo significativo alla creazione di buone condizioni d'impiego. Le CoPe rappresentano tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori con le loro conoscenze professionali. Sono in prima linea e possono richiamare l'attenzione delle associazioni di categoria sui temi sindacali. Sotto questo punto di vista, le rappresentanti e i rappresentanti di transfair migliorano la capacità di azione del sindacato. Sostenendoli nella formazione e nella consulenza nell'adempimento dei loro compiti, transfair ripaga i membri CoPe con un valore aggiunto. Una situazione win-win per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori delle FFS.

**Testo:** Bruno Zeller, responsabile categoria Trasporti pubblici

# Praticare sport con l'USFS

Rimanere in forma grazie all'Unione sportiva svizzera dei trasporti pubblici.



## Bruno, cosa ti spinge a far parte dell'USFS?

*Da circa due anni sono membro del Club di badminton ferroviario di Winterthur (EBWC) e dell'USFS. Da oltre venti pratico sport, tra cui unihockey, tennis da tavolo e tennis. L'attività fisica è una scuola di vita che promuove il lavoro di squadra, la determinazione e il fair play.*

## Qual è il tuo auspicio per il futuro dell'USFS?

*Spero che sempre più giovani sportivi aderiscano all'USFS. È fantastico che esista un'organizzazione così piacevole come l'USFS! L'adesione dà accesso a diverse discipline sportive. Vorrei quindi incoraggiarvi a praticare una delle discipline presso l'USFS. Forza e coraggio e divertitevi!*

**L'Unione sportiva svizzera dei trasporti pubblici (USFS) ha l'obiettivo di favorire un'attività ricreativa sana del personale occupato nelle imprese dei trasporti pubblici. L'associazione sportiva rappresenta 15 discipline sportive e annovera tra le sue fila 5'200 membri, tra cui anche Bruno Schäppi, che in questa intervista racconta delle sue esperienze con l'USFS.**

## Quale tipo di sport pratici e perché?

*Nell'EBCW faccio badminton. Inoltre, gioco a tennis da tavolo: ai campionati svizzeri sono diventato due volte vice-campione svizzero nella categoria «Divertimento». Di recente sono entrato a far parte della commissione tecnica e sarò responsabile dei campionati svizzeri. Le manifestazioni sono ottimi avvenimenti per il networking.*

**Testo:** Lea Lüthy, responsabile Comunicazione

## Chi è Bruno Schäppi?

Il membro di transfair lavora da quasi 12 anni presso le FFS in diverse funzioni. È iscritto al sindacato da dieci anni. Da cinque ricopre la carica di presidente della categoria Trasporti pubblici.

# Agenda

## Informazioni attuali

### Info magazine 2024

#### Prossima edizione:

N° 3, 23 settembre;

Chiusura degli annunci 14 agosto 2024

N° 4, 9 dicembre;

Chiusura degli annunci 30 ottobre 2024

### Tutte le categorie

#### Pensionierte Bern

##### Jahresabschluss/Weihnachtsfeier

Montag, 9. Dezember 2024

Der besinnliche Jahresabschluss findet wie gewohnt im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz, statt. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Zeit: 14.00 bis ca. 17.00 Uhr

#### Infos gibt es bei

Charles Furrer: T 031 931 53 67;

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

### Posta/Logistica • ICT

#### Pensioniertenvereinigung Basel

##### Wanderung: Wettsteinplatz –

##### Gartenrestaurant Gröttli

Mittwoch, 3. Juli 2024

Wir treffen uns beim Wettsteinplatz/Theodorsgraben um 13.30 Uhr. Von dort aus laufen wir ca. 1 Stunde, bis wir bei Irene im Gröttli eintreffen. Nichtwandernde fahren mit dem Bus 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmendstrasse aus und gelangen links über die Landauerstrasse ins Gartenrestaurant Gröttli (ca. zehnmütiger Fussmarsch).

#### Infos gibt es bei

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,

hedy.schmidiger@bluewin.ch

#### Pensioniertenvereinigung Basel

##### Wanderung: Lausen–Ramlinsburg

Montag, 5. August 2024

Besammling um 12.40 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Wir fahren mit der S3 um 13.01 Uhr nach Lausen und laufen in einer Stunde nach Ramlinsburg auf den Hof Langacker Ramlinsburg. Nichtwandernde haben Pech, es fährt kein Postauto zwischen 13.39 Uhr und 15.57 Uhr nach Ramlinsburg.

#### Infos gibt es bei

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,

hedy.schmidiger@bluewin.ch

#### Pensioniertenvereinigung Basel

##### Jahresausflug Innerschweiz

Montag, 2. September 2024

Mit dem Car von Heinz Frei – Reisen fahren wir Richtung Innerschweiz. Besammling ist um 8.00 Uhr Gartenstrasse Basel (Busterminal). Abfahrt um 8.15 Uhr Richtung Wikon (Kaffeehalt). Weiter geht es Richtung Entlebuch. Um 11.30 Uhr schweben wir mit der Gondel auf die Marbachegg und gönnen uns dort das Mittagessen. Am Nachmittag geht es in die «Kambly Erlebniswelt», dann retour durchs Emmental nach Basel.

#### Infos gibt es bei

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,

hedy.schmidiger@bluewin.ch

### Posta/Logistica

#### Congresso di categoria 2024

Venerdì, 13 settembre 2024

Il congresso di categoria di quest'anno avrà luogo a **Wettingen**. La partecipazione è aperta anche ai membri di altre categorie.

Scansiona il codice QR e iscriviti direttamente al congresso di categoria.



### ICT

#### Assemblea di categoria 2024

Giovedì, 24 ottobre 2024

L'assemblea di categoria di quest'anno si terrà a **Berna**. Il team di categoria ti aspetta!

Scansiona il codice QR e iscriviti direttamente al congresso di categoria.



### Trasporti pubblici

#### Congresso di categoria 2024

Giovedì, 7 novembre 2024

Il congresso di categoria di quest'anno avrà luogo a **Thun**. L'invito ufficiale ai delegati sarà inviato nel mese di settembre.

### Amministrazione pubblica

#### Assemblea di categoria 2024

Giovedì, 17 ottobre 2024

La seconda assemblea di categoria 2024 si terrà a **Mendrisio**. L'invito ufficiale seguirà con il terzo numero del magazine a settembre. Il team di categoria ti aspetta con impazienza.

## Visita a Palazzo federale con Greta Gysin

Lunedì, 9 settembre 2024

Dalle ore 12 alle 13 (arrivo alle ore 11:30 per il controllo di sicurezza)

Ti sarebbe sempre piaciuto vedere Palazzo federale di Berna dall'interno e conoscere in prima persona il luogo in cui vengono prese tutte le decisioni politiche di rilievo per il nostro Paese? Allora partecipa anche tu alla visita guidata con Greta Gysin, Consigliera nazionale e presidente di transfair.

Alla visita possono partecipare al massimo 50 persone. Non perdere tempo dunque e conferma subito la tua partecipazione!

#### Iscrizione

Via mail a Fritz Bütikofer, fritz.buetikofer@transfair.ch



## Più budget per le sue vacanze e per le attività nel tempo libero



### Reka-Pay: con transfair a prezzo ridotto

Come membro di transfair, beneficia di uno sconto del **10% sul credito** Reka-Pay con un limite di acquisto di 550 franchi all'anno.

Si conceda di più con il suo budget e paghi le vacanze e il tempo libero in Svizzera con la Valuta Reka. **reka.ch**

REKA, PER AVERE DI PIÙ.

**reka** VALUTA

## In conclusione

### Intelligenza artificiale – la soluzione a tutti i problemi?

Ilya Sutskever, ex capo-scienziato di Open AI, attualmente l'impresa più importante nel campo dell'intelligenza artificiale (IA), crede fermamente che l'IA possa risolvere tutti i problemi dell'umanità. Osannare gli sviluppi tecnologici come panacea o addirittura come vere e proprie divinità è già da sempre una strategia diffusa per guadagnare denaro e potere. Già il termine «intelligenza artificiale» è un'esagerazione, in quanto non si tratta altro che di programmi informatici in grado di elaborare grandi quantità di dati, di riconoscere strutture e trarne conclusioni logiche, ma a cui alla fin fine manca una vera e propria intelligenza.

Le capacità di questi programmi e le loro possibili applicazioni sono però effettivamente di vasta portata. Pongono il personale nonché le loro rappresentanti e i loro rappresentanti dinnanzi a vecchie e nuove domande: come si può garantire in futuro che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ottengano una buona occupazione? Come si può garantire che, anche in avvenire, siano gli esseri umani e non le macchine a prendere le decisioni importanti e che la libertà sia preservata, nonostante l'aumento massiccio delle possibilità di sorveglianza? Come è possibile mantenere la fiducia nelle informazioni se i testi e le immagini vengono creati artificialmente? Come rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori è nostro compito fornire risposte a queste domande. Non da ultimo è anche lecito e necessario chiedersi quali siano i veri problemi dell'umanità e se la tecnologia sia davvero la soluzione. La mia risposta personale a questa domanda è no. Spero invece che la nostra società riesca ad aumentare in modo significativo la sua intelligenza sociale.

### Thomas Bauer

responsabile delle politiche economiche, Travail.Suisse



# Raccomandarci conviene!

Sei convinto di transfair e anche la sua offerta è di tuo gradimento? Allora raccomanda ad altre persone il sindacato e ottieni per ogni nuova adesione un premio come ringraziamento.

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

## **Raccomanda transfair e ricevi un premio di 100 franchi**

Riceverai 100 franchi per ogni persona che si iscriverà a transfair su tua raccomandazione e 50 franchi per ogni persona in formazione.

