

transfair

N° 1 marzo 2025

magazine

La rivista per gli associati



Helvetia sulla strada sbagliata

Come il mega pacchetto di risparmio della Confederazione mette a rischio il servizio pubblico



transfair

Notizie interessanti	04
I grandi risparmi a spese del servizio pubblico	05
Nuovo accordo con l'UE: sulla buona strada?	21
Agenda	22
Concorso 2024: transfair comunica i fortunati vincitori	23
In conclusione	23

ICT

I risultati salariali ICT per il 2025	08
Conciliare meglio lavoro e vita privata con il nuovo CCL di localsearch	09
Comitato di categoria ICT: intervista a Daniel Egger	10

Posta/Logistica

Le negoziazioni salariali con la Posta in fase di arbitrato	11
La Posta in evoluzione: transfair avanza le sue richieste	12
Avviate le trattative sul nuovo CCL di AutoPostale	13

Amministrazione pubblica

Ardue negoziazioni salariali presso la Confederazione	14
Anno nuovo, sfide nuove	16

Trasporti pubblici

Le trattative BAR con le FFS entrano nel vivo	17
Ulteriore sviluppo assistenza clienti FFS: risorse troppo scarse!	18
I tagli ai posti di lavoro presso FFS Cargo destano preoccupazione	19
La nuova mobilità nei TP, anche a vantaggio del personale	20

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

finalmente è arrivata la primavera, il periodo della crescita e della fioritura! Il Consiglio federale, invece, fa tutto il contrario: vuole ridurre; ridurre in grande stile. Alla fine di gennaio ha sottoposto a consultazione il «pacchetto di sgravio 2027», nel quale propone tutta una serie di misure per contenere il bilancio federale di 4 miliardi di franchi entro il 2030. 300 milioni dovrebbero essere risparmiati nell'Amministrazione federale, di cui il 60 per cento a scapito del personale.

Il mega pacchetto di risparmio interesserà transfair da vicino e purtroppo anche la categoria Trasporti pubblici, dove i versamenti nel fondo per l'infrastruttura ferroviaria saranno ridotti di 200 milioni di franchi all'anno.

La posizione del Consiglio federale è chiara: il servizio pubblico deve essere risanato e snellito. transfair, a sua volta, non lascerà nulla d'intentato per proteggere nel miglior modo possibile le collaboratrici e i collaboratori occupati in questo settore! Maggiori informazioni a partire da pagina 5.

transfair si batte anche per il personale della Posta. Nella trasformazione verso «La Posta di domani», i loro interessi non devono essere in nessun caso compromessi. Abbiamo consegnato al Gruppo una risoluzione con le nostre rivendicazioni, a cui la Posta ha preso posizione. Per transfair c'è ancora margine di miglioramento (vedi pagina 12).

La digitalizzazione e le nuove esigenze dei clienti stanno trasformando anche il settore dei trasporti pubblici. Le FFS vogliono preparare le loro assistenti e i loro assistenti clienti al futuro. Secondo transfair, a tal fine è necessario un numero sufficiente di collaboratrici e collaboratori. Maggiori informazioni a pagina 18.

Per transfair, la primavera porta con sé numerose sfide, ma anche una crescita: per te, cara associata, caro associato, saremo felici di superare persino i nostri stessi limiti!

Buona lettura!

Sarah Hadorn

Specialista in 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

Iniziativa a favore di un congedo familiare: per una società e un'economia forti

Il chiaro sì al congedo di paternità di cinque anni fa ne è la dimostrazione: il popolo svizzero desidera avere più tempo a disposizione per la propria famiglia. Insieme alla sua federazione mantello Travail.Suisse e a un'ampia alleanza politica, transfair lancia pertanto l'iniziativa per un congedo familiare che prevede 18 settimane di congedo pagato sia per le madri che per i padri da fruire dopo la nascita di un figlio. Perché? Perché un congedo così rafforzerebbe le famiglie e promuoverebbe l'uguaglianza e l'occupazione: le donne sarebbero più propense a tornare al lavoro se non fossero costrette a farlo subito dopo il parto e anche i padri potrebbero svolgere compiti di cura. L'iniziativa combatte di conseguenza anche la penuria di manodopera specializzata e rafforza la coesione tra le generazioni in Svizzera. Il 2 aprile inizieremo a raccogliere le firme a Berna. Partecipa anche tu (invito alla p. 22)!

ICT

Swisscom: risultati del sondaggio sul telelavoro

A gennaio, transfair ha lanciato un sondaggio in merito alle nuove disposizioni sul telelavoro di Swisscom per conoscere il parere dei propri membri. Il numero di partecipanti dimostra l'importanza dell'argomento: in totale hanno risposto 252 persone e sono stati inseriti 79 commenti. L'analisi del sondaggio dimostra chiaramente che, a un tasso d'occupazione del 100 per cento, la stragrande maggioranza considera ideale una presenza in ufficio di 2 giorni. Per la maggior parte degli intervistati, invece, 4 o 5 giorni di presenza sarebbero un motivo di disdetta. I risultati aiutano transfair a rappresentare ancora meglio le richieste degli associati durante i futuri negoziati.

Posta/Logistica

CCL Immobili Management e Servizi

I partner sociali della Posta hanno avviato le trattative per il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) per Immobili Management e Servizi (IMS). All'interno del gruppo, IMS è responsabile per l'esercizio e la manutenzione del portfolio immobiliare. Il CCL attuale è in vigore dal 2023 e scade alla fine del 2025.

transfair s'impegna affinché anche nel CCL IMS siano introdotti i miglioramenti del CCL Posta CH 2025. Tra questi figurano supplementi più elevati, nuove regioni salariali, l'aumento dei premi fedeltà nonché un nuovo regolamento sui giorni festivi. Inoltre, è prevista una revisione dell'importo forfettario mensile per le spese, al fine di garantire una compensazione realistica dei costi effettivi.

Amministrazione pubblica

Trattative in corso sulle misure di risparmio

Il Consiglio federale intende risparmiare 100 milioni di franchi sulle condizioni di lavoro dei propri dipendenti (vedi articolo di fondo a pagina 5). A questo scopo, transfair ha condotto intense negoziazioni sia con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter sia con l'Ufficio federale del personale (UFPER). L'obiettivo dichiarato di transfair: ridurre il più possibile gli effetti negativi sulle collaboratrici e sui collaboratori. Al momento della chiusura di redazione le negoziazioni erano già a buon punto, ma non ancora concluse. Per saperne di più sullo stato attuale delle trattative, consulta il nostro sito web.

Trasporti pubblici

La legge sul trasporto di merci detta le condizioni quadro

Nella sessione in corso, il Parlamento decide in merito alla stesura della legge sul trasporto di merci, definendo così le modalità per sostenere il traffico merci su rotaia in Svizzera. In buona sostanza, le risorse finanziarie sono fondamentali. transfair è infastidito dal requisito definitivo che prevede l'autosufficienza finanziaria del trasporto in carri completi isolati. Abbiamo inoltre richiesto invano un obiettivo di trasferimento adeguato anche in Svizzera, come quello per il trasporto merci transalpino. Le condizioni quadro politiche ora decise avranno conseguenze per FFS Cargo (maggiori informazioni alla pagina 19).

Più informazioni su
transfair.ch

Impressum

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

Redazione: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annunci: transfair

Prezzo: incluso nelle quote sindacali

Pubblicazione: 4 volte all'anno

Traduzioni: Ivano Zannol, www.transfair.ch

Stampa: Prolith SA, Ittigen

Tipografia: Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen

Immagini: Barbara Hess per transfair, Comugnera Silvana/AdobeStock, getti/AdobeStock, FFS, FFS Cargo, fornito/Daniel Egger, Halfpoint/AdobeStock, Iniziativa per un congedo familiare, Hammam/AdobeStock, La Posta Svizzera, Mateusz/AdobeStock, Milano/streamlinehq.com, Stephen/AdobeStock, Travail.Suisse

Tiratura certificata WEMF/REMP 2024: 1118 esemplari. Decliniamo ogni responsabilità per i testi e le foto inoltrati, ma non richiesti.



Quo vadis, Helvetia?

Come le misure di risparmio della Confederazione incidono sulle categorie di transfair.

Risparmiare, risparmiare e ancora risparmiare. La Confederazione intende snellire il proprio bilancio e a questo scopo ha incaricato un gruppo di esperti d'individuare i possibili tagli. Di recente è stata avviata una procedura di consultazione sul mega pacchetto di risparmio, che interesserà anche le categorie di transfair.

Nei prossimi anni, la Confederazione prevede elevati deficit strutturali, dovuti tra l'altro alle spese aggiuntive per l'AVS e l'esercito. Dato che il Consiglio federale e il Parlamento intendono rispettare a ogni costo il freno all'indebitamento, l'obiettivo è quello di risanare le finanze.

A marzo 2024, il Consiglio federale ha pertanto incaricato un gruppo di esperti di svolgere una verifica dei compiti e un riesame dei sussidi. Il gruppo aveva il compito di proporre misure volte a ridurre il bilancio federale di almeno 3 miliardi di franchi a partire dal 2027 e di almeno 4 miliardi di franchi dal 2030.

Nel settembre 2024, il gruppo di esperti ha consegnato al Consiglio federale il suo rapporto, nel quale venivano indicati più di 60 potenziali ambiti di risparmio per un totale di 4-5 miliardi di franchi per i prossimi anni.

Il pacchetto di sgravio 2027 è in consultazione

Con il rapporto del gruppo di esperti come base, il 29 gennaio 2025 il Consiglio federale ha aperto la procedura di consultazione sul pacchetto di sgravio 2027. L'esecutivo ha adottato quasi tutte le misure proposte avanzate nel rapporto dal gruppo di esperti. Sebbene si sia rinunciato a singole misure per tenere conto dei Cantoni e delle recenti decisioni del popolo, ci sono ancora circa 60 misure di riduzione dei costi, più della metà delle quali richiedono una modifica di legge. Su queste ultime è possibile prendere posizione nell'ambito della procedura di consultazione. Le misure, che non richiedono una modifica di legge, vengono invece trattate esclusivamente dal Parlamento.

Ecco in che modo sono interessate le categorie di transfair

Anche le categorie di transfair non ne usciranno indenni. A lasciarci le penne saranno soprattutto l'Amministrazione pubblica e i Trasporti pubblici. Il settore ICT se l'è cavata con una verifica della vendita delle azioni di Swisscom. E anche la categoria Posta/Logistica è interessata solo indirettamente da una misura.

Amministrazione pubblica

Entro il 2028, le spese della stessa Amministrazione federale dovranno essere ridotte di 300 milioni di franchi, di cui 180 milioni a discapito del personale. Inoltre si prevede di recuperare 100 milioni di franchi dalle misure salariali e dalle condizioni d'impiego del personale federale. I restanti 200 milioni saranno invece risparmiati attraverso la rinuncia a determinati compiti e l'aumento dell'efficienza. Particolarmente colpito dalle misure sarà il Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE), che rischia di subire ulteriori tagli per un totale di 6,25 milioni di franchi.

transfair giudica le misure come molto preoccupanti. Si tratta di un attacco frontale al personale federale: la metà delle misure di risparmio riguardano direttamente le spese per il personale. Ma non è tutto: determinati compiti saranno aboliti e i rispettivi posti di lavoro tagliati. Resta da vedere se sarà possibile trovare nuovi impieghi per gli interessati all'interno dell'Amministrazione. È molto probabile che tutto questo avrà un impatto anche sulla qualità dei servizi.

Anche il settore dei PF dovrà fare i conti con le misure di risparmio. Sono inoltre previsti tagli al contributo di finanziamento della Confederazione pari a 78 milioni di franchi, che dovrebbero essere compensati dai due politecnici federali tramite l'aumento delle tasse universitarie. A tutto questo si aggiunge l'abolizione di diverse sovvenzioni.

Finora non ci sono state ancora conseguenze dirette sul personale del settore dei PF. Con l'attuazione delle misure proposte, non sarà però più possibile evitarle. transfair farà tutto il possibile per impedirle.

Trasporti pubblici

Nel settore dei trasporti pubblici, si sta risparmiando su diversi fronti. Da un lato s'intende ridurre i contributi versati al fondo per l'infrastruttura ferroviaria di 200 milioni di franchi all'anno, il che mette a rischio gli investimenti. Dall'altro lato sono in programma tagli del 5 per cento al traffico regionale viaggiatori. Inoltre, si prevede di sospendere già in anticipo il rimborso dell'imposta sugli oli minerali alle imprese di trasporto concessionarie. Per compensarlo, s'intendono incrementare l'efficienza e le tariffe.

E in futuro anche il traffico viaggiatori transfrontaliero non dovrebbe più essere sostenuto. Un'altra voce provvi-



soria nella lista dei risparmi previsti dal gruppo di esperti è la rinuncia di misure di promozione del trasporto merci su rotaia. L'argomento è tuttavia oggetto di discussione in Parlamento nell'ambito delle consultazioni in corso.

transfair ha una chiara opinione in merito: le misure concernenti i trasporti pubblici sono sproporzionate e insostenibili. L'attuazione equivale a una deviazione da quanto la Svizzera si prefigge di raggiungere nel settore dei trasporti pubblici: a rischio sono la qualità e la sicurezza. I danni macroeconomici e il deterioramento delle condizioni di lavoro del personale dei trasporti pubblici sono tra le possibili conseguenze.

Posta/Logistica

La categoria Posta/Logistica se la cava relativamente bene, senza subire grandi danni. Contrariamente a quanto proposto dal gruppo di esperti, il Consiglio federale non intende sospendere completamente il sostegno indiretto alla stampa. S'insiste tuttavia sull'abolizione delle agevolazioni per il recapito di media stampati associativi e di fondazione. Quelle destinate alla stampa locale e regionale dovrebbero essere ridotte di 5 milioni di franchi.

Per transfair la misura è in contrasto con gli attuali sforzi del Parlamento: nella sessione invernale 2024, le Camere si sono





espresse a favore del mantenimento e rafforzamento del sostegno indiretto alla stampa, che rappresenta uno strumento fondamentale per attenuare le conseguenze della digitalizzazione sui giornali e sulle riviste. I tagli al sostegno graverebbero ulteriormente sul settore, già fortemente sotto pressione.

Prossime fasi delle misure di risparmio

I provvedimenti presentati nel pacchetto di sgravio 2027 sono di ampia portata e potrebbero avere conseguenze molto gravi per le categorie di transfair. Con questo pacchetto il Consiglio federale ha lanciato un chiaro segnale: il servizio pubblico deve essere ridotto e snellito. Le conseguenze a lungo termine delle misure vengono palesemente ignorate.

Tuttavia, sono in consultazione unicamente le misure che richiedono una modifica di legge, il che interessa solo la metà dei tagli che riguardano il servizio pubblico. Infatti, nei seguenti settori il colpo di scure non richiede alcuna modifica di legge: nella stessa Amministrazione federale, nel DFAE, nell'ambito delle tasse universitarie nel settore dei PF nonché nel traffico regionale viaggiatori. Pertanto, in questi casi il sindacato non potrà esprimere la propria posizione nel quadro della procedura di consultazione, ma s'impegnerà a opporsi strenuamente a queste misure con il sostegno della sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin.

Nel quadro della procedura di consultazione, transfair assumerà una chiara posizione su tutte le misure che richiedono una modifica di legge e s'impegnerà fino in fondo per impedirle. Una cosa è certa: transfair non lascerà nulla di intentato per proteggere nel miglior modo possibile le collaboratrici e i collaboratori del servizio pubblico dall'ingente pacchetto di risparmio!

Ma anche il consuntivo della Confederazione 2024 pubblicato a febbraio mette in discussione l'intero pacchetto di risparmio. Il preventivo si è rivelato ancora una volta eccessivamente pessimistico e i risultati sono decisamente migliori del previsto: invece di 2,6 miliardi, il deficit ammonta soltanto a 80 milioni. Una differenza enorme! Un motivo in più, dunque, per affossare il mega pacchetto di risparmio.

Testo: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifica

Negoziati salariali ICT: i risultati

Panoramica dei risultati salariali di Swisscom, cablex e localsearch 2025.

Di recente si sono concluse le negoziazioni salariali con Swisscom, cablex, localsearch e Swisscom Services SA. Tutte le trattative sono state caratterizzate da un contesto di mercato complesso, dall'aumento dei costi e dall'onnipresente pressione al risparmio. In breve: le negoziazioni salariali si sono rivelate tutt'altro che facili.

Panoramica dei risultati salariali 2025 nel settore ICT:

Swisscom

transfair è riuscito a negoziare con Swisscom un aumento della massa salariale dell'1,3 per cento. Come negli anni precedenti, a seconda della posizione nella fascia salariale, sono stati concordati diritti minimi diversi:

- le collaboratrici e i collaboratori in zona Entry della fascia salariale ottengono un aumento salariale di almeno 960 CHF;
- per le collaboratrici e i collaboratori in zona Master della fascia l'incremento ammonta ad almeno 720 CHF;
- le collaboratrici e i collaboratori nella zona Top della fascia salariale ricevono un aumento di almeno 480 CHF;
- le collaboratrici e i collaboratori al di sopra della fascia, anziché un aumento salariale, riceveranno un pagamento una tantum di 480 CHF.

L'aumento residuo della massa salariale verrà distribuito su base individuale. Gli incrementi di stipendio diventeranno effettivi il 1° aprile 2025.

localsearch

transfair è riuscito a negoziare un aumento della massa salariale dell'1,3 per cento anche con localsearch. Come nel caso di Swisscom, a seconda della loro posizione nella fascia salariale, le collaboratrici e i collaboratori otterranno contributi minimi differenti. Il personale il cui salario è:

- inferiore di oltre il 10 per cento rispetto alla linea mediana della fascia salariale, riceverà un aumento di almeno 960 CHF;
- inferiore o superiore del 10 per cento rispetto alla linea mediana della fascia salariale, riceverà un aumento di almeno 720 CHF;
- superiore del 10 per cento rispetto alla linea mediana della fascia salariale e il cui stipendio annuo ammonta a meno di 100 000 CHF, riceverà un aumento di almeno 480 CHF, mentre quello il cui stipendio annuo è superiore a 100 000 CHF otterrà lo stesso importo come una tantum.

Gli incrementi di stipendio diventeranno effettivi il 1° aprile 2025.

cablex

Per le collaboratrici e i collaboratori di cablex i partner sociali si sono accordati con l'impresa su un aumento della massa salariale dell'1 per cento. A causa della difficilissima situazione sul mercato delle costruzioni delle reti, purtroppo non è stato possibile conseguire risultati migliori.

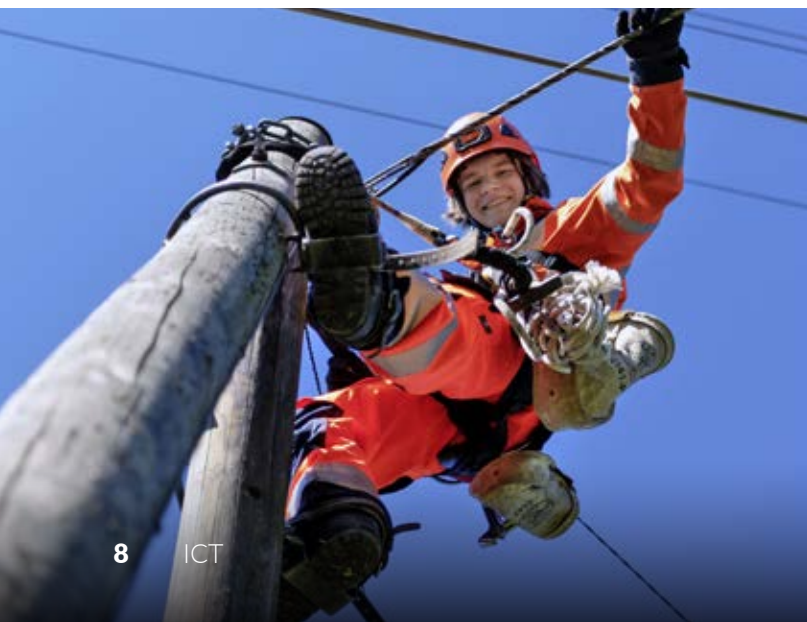
A partire dal 1° gennaio 2025, sempre sulla base della posizione nella fascia salariale, il personale riceverà pertanto con effetto retroattivo:

- un aumento di stipendio di almeno 720 CHF nella zona Entry;
- un aumento di stipendio di almeno 600 CHF nella zona Master;
- un aumento di stipendio di almeno 420 CHF nella zona Top;
- una tantum di 420 franchi al di sopra della fascia salariale.

La reazione tiepida di transfair

Al cospetto della situazione attuale, i risultati sono accettabili, ma niente di più.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile di categoria ICT





Migliore conciliabilità

Il nuovo CCL di localsearch permette di conciliare meglio la vita privata con quella professionale.

transfair ha negoziato con successo il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) per le collaboratrici e i collaboratori di localsearch, conseguendo miglioramenti decisivi: l'aumento dello stipendio minimo e l'estensione dei congedi parentali consentono di conciliare meglio famiglia e lavoro.

Si sono concluse con successo le trattative sul nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) per il personale di localsearch. transfair è particolarmente soddisfatto dei miglioramenti conseguiti nell'ambito della conciliabilità tra vita familiare e professionale. Il congedo di maternità passa da 18 a 20 settimane e, alla nascita di un figlio, anche il congedo dei padri sarà esteso da tre a quattro settimane. Lo stesso vale per le coppie omosessuali, ossia per la compagna o la moglie della madre. Inoltre, d'ora in poi sarà possibile richiedere quattro settimane anche in caso di adozione.

Aumento del salario e dei supplementi

transfair è riuscito a conseguire miglioramenti anche nell'ambito dei salari minimi e dei supplementi: lo stipendio minimo annuo è stato aumentato di 2600 CHF e raggiunge un totale di 54 600 CHF. Gli assegni di formazione cresceranno da 240 a 290 CHF al mese.

transfair è soddisfatto

transfair si dice soddisfatto del nuovo contratto ed è convinto che, a partire dal 1° aprile 2025, entreranno in vigore miglioramenti tangibili per le collaboratrici e i collaboratori di localsearch.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile di categoria ICT

VINCI
CON transfair
FANTASTICI PREMI
PER UN VALORE TOTALE DI
7500 FRANCHI

transfair
Il tuo sindacato

20 x 99 CHF
buoni di
HotelCard

1 x E-Bike 

2 x AirPods Max



Partecipa ora!
www.transfair.ch/vincere



Condizioni di partecipazione: i collaboratori di transfair non sono autorizzati a partecipare al concorso. Sono escluse le vie legali. I premi non sono convertibili in denaro contante. Chi partecipa al concorso accetta che i suoi dati siano utilizzati a fini commerciali.
Termine di partecipazione: 31 dicembre 2025.

«Sono una persona aperta»

Intervista a Daniel Egger, membro del comitato di categoria ICT di transfair.



Il comitato di categoria ICT di transfair rappresenta gli interessi dei nostri membri nel settore ICT. Ma chi sono le persone dietro a questo organo? La nostra serie d'interviste ha l'obiettivo di presentarvele. In questo numero è la volta di Daniel Egger che nell'intervista ci rivela cosa è importante per lui in veste di sindacalista.

Daniel, siamo curiosi di conoscerti. Caffè o tè? Mare o montagna? Allodola o gufo?
Per dirla in una frase: caffè in riva al mare al crepuscolo.

Segni particolari?

Nonostante abbia compiuto da poco 50 anni, cerco di mantenere la curiosità di un bambino: sono aperto alle innovazioni e con me si può



Per me è importante progredire insieme alla controparte, chiunque essa sia.



sempre discutere di tutto. In linea di principio, sono una persona critica, che mette tutto al vaglio e cerca di farsi un'opinione propria. I miei passatempi preferiti sono la fotografia e imparare nuove lingue.

Hai un motto di vita?

Sii il capitano della tua nave e decidi autonomamente la rotta da seguire! Secondo me, ciascuno di noi deve prendere la propria vita nelle sue mani, sia sul piano lavorativo che personale.

A proposito di vita professionale: da quanto tempo lavori per Swisscom?

Subito dopo il mio apprendistato ho iniziato a lavorarci come elettricista radiotelevisivo. Quest'anno festeggio il mio 30° anniversario di servizio.

In quale settore sei occupato?

Attualmente sono responsabile della pianificazione e del controllo delle risorse nell'ambito delle reti. Ho iniziato come capo progetto. Il bello di Swisscom come datore di lavoro è che ti offre molte opportunità di crescita.

Quali sono gli aspetti che ti toccano nel mondo del lavoro odierno?

Ce ne sono molti. Oggi la cosiddetta «servant leadership» dovrebbe essere il criterio di riferimento per una buona leadership, intesa come sostegno specifico nonché promozione e guida mirate del personale. Sarebbe auspicabile anche

una forma mentis critico-costruttiva da parte dei dirigenti. In molti casi, però, vedo esattamente il contrario anche presso Swisscom: istruzioni dall'alto verso il basso e una mentalità della serie «se non ti va, puoi anche andartene». Questo tipo di gestione è addirittura aumentato. Un'altra sfida fondamentale per me è la gestione dell'intelligenza artificiale (IA) nel nostro mondo del lavoro. Tenere d'occhio tutti questi sviluppi e trarne le giuste conclusioni riguarda tutti noi: sia collaboratrici e collaboratori che dirigenti e sindacalisti.

Quali altri argomenti ti stanno a cuore in veste di sindacalista?

«Per me è importante progredire insieme alla controparte, chiunque essa sia». Questa convinzione si basa sul pensiero lean, secondo cui le aziende, ad esempio, non cercano di ridurre i prezzi dei loro fornitori, ma puntano a migliorare insieme.

Testo: Marika Schaeren,
responsabile di categoria ICT

Assemblea della categoria ICT

Quest'anno l'assemblea della categoria ICT si svolgerà come di consueto a **Berna** il **23 ottobre 2025**, con un formato inedito: per gli argomenti che non riguardano in specifico il nostro settore, ci uniremo alla categoria Amministrazione pubblica. Riservati già ora la data! Seguiranno ulteriori dettagli.



Trattative salariali all'arbitrato

Finora senza esito le negoziazioni sugli aumenti salariali 2025 con la Posta e PostFinance.

Come riportato da diversi mezzi d'informazione all'inizio dell'anno, le due tornate di trattative salariali ordinarie con la Posta sono fallite. Ne sono interessati circa 30'000 dipendenti. Ora sarà una commissione di conciliazione a prendere la decisione definitiva. transfair continuerà a fare tutto il possibile per garantire che tu, cara associata, e tu, caro associato, percepisca un salario equo e adeguato!

La certezza d'inizio anno aveva lasciato una certa amarezza: a dicembre le trattative salariali per il 2025 tra i sindacati transfair e syndicom, da una parte, e la Posta e PostFinance, dall'altra, si erano concluse con un nulla di fatto. I partner sociali non erano riusciti a trovare un accordo sulle misure salariali, né nel corso delle regolari trattative né in seno alla commissione paritetica speciale permanente. In conformità all'accordo previsto dal contratto collettivo di lavoro (CCL), ora sarà una commissione di conciliazione, composta da due rappresentanti dei sindacati, due rappresentanti del datore di lavoro nonché una presidente indipendente, a decidere sulle misure salariali.

La Posta avrebbe potuto risolvere il problema con uno sforzo minimo

Il fallimento delle negoziazioni è molto deludente per transfair – diversi media ne hanno riferito a gennaio. In realtà le proposte delle parti contraenti erano talmente simili che la Posta avrebbe potuto trovare una soluzione solida e più veloce con

un minimo sforzo. Dopo un risultato salariale 2024 corretto, ma insoddisfacente e molto tardivo, ora anche il risultato 2025 sta subendo ritardi. Fatto che potrebbe infastidire non poco le collaboratrici e i collaboratori della Posta.

Il costo della vita continua a crescere

Su un punto transfair e la Posta sono sempre stati d'accordo: il costo della vita continua ad aumentare per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori. Con il salario di gennaio, la Posta e PostFinance hanno pertanto pagato un contributo una tantum pari a 400 franchi alle loro collaboratrici e ai loro collaboratori (per un posto a tempo pieno). La Posta vede questo versamento, per lo meno in parte, come anticipo delle misure salariali 2025. Secondo transfair, invece, gli aumenti di stipendio non dovrebbero essere inferiori per questo motivo.

Misure salariali a partire da aprile

Una volta disponibili i risultati salariali per il 2025, le misure si applicheranno a decorrere dal 1° aprile 2025. Se la decisione sarà presa solo dopo il 1° aprile 2025, le misure verranno applicate con effetto retroattivo. Le negoziazioni salariali per il personale sottoposto ai CCL Posta Immobili Management e Servizi SA, PostLogistics SA, notime SA e AutoPostale SA saranno condotte separatamente.

Testo: Kerstin Büchel,
responsabile di categoria Posta/Logistica



Richieste nei confronti della Posta

La Posta in evoluzione: transfair segue il processo da molto vicino, nell'interesse del personale.

Digitalizzazione e cambiamento del mandato di prestazioni: la Posta sta attraversando una profonda trasformazione. Per evitare che gli interessi del personale vengano compromessi, transfair ha consegnato al Gruppo una risoluzione con le proprie richieste. Ora il gigante giallo ha preso posizione. Per transfair c'è ancora margine di miglioramento.

transfair segue il processo di trasformazione della Posta con grande attenzione perché sa che la digitalizzazione e la chiusura degli uffici postali si ripercuotono sul personale, che si trova ad affrontare un crescente carico di lavoro e ritmi sempre più serrati.

Per questo motivo, alla fine del 2024 transfair ha presentato alla Posta (e agli altri suoi partner che operano nel settore della Posta/Logistica) una risoluzione. Al centro dell'attenzione ci sono due rivendicazioni fondamentali.

1. La Posta deve offrire condizioni di lavoro esemplari e al passo con i tempi

Queste devono includere un carico di lavoro adeguato e una pianificazione dei giri che non comprometta la salute.

2. Le collaboratrici e i collaboratori devono poter contribuire ai cambiamenti

Gli attuali cambiamenti stanno stravolgendo interi profili professionali della Posta. Per potersi sviluppare di conseguenza, le persone devono essere accompagnate e coinvolte nel processo. A questo scopo, hanno bisogno di un diritto di partecipazione. Inoltre, il personale ha diritto ad assistenza, a consulenza, riqualificazione nonché formazione e formazione continua.

La risposta della Posta

Nel frattempo la Posta ha risposto alle richieste di transfair, facendo riferimento alla sua ampia gamma di programmi di formazione continua. Inoltre, ci sarebbe anche la possibilità di optare per un cambio di lavoro temporaneo all'interno del gigante giallo per acquisire esperienze in altri reparti e funzioni. La Posta accompagna e sostiene in modo mirato le aree in cui si stanno trasformando interi campi professionali. Inoltre, la Posta si sta occupando consapevolmente anche della salute del proprio personale, come ad esempio attraverso il miglioramento dell'analisi dei dati al fine di far fronte più rapidamente all'accresciuto carico di lavoro.

Le persone non sono macchine!

transfair accoglie con favore la direzione intrapresa dalla Posta, ma vede tuttora margine di miglioramento, ad esempio nell'ambito dell'organizzazione dei giri. La pianificazione del personale non può essere equiparata a quella delle macchine. Altrimenti, a lungo andare la salute è a rischio! Misure molto più sostenibili sono invece un'organizzazione del lavoro e un ritmo lavorativo ragionevoli. Anche negli uffici postali deve essere ridotto lo stress. Attualmente la pressione per spingere le vendite è enorme. Il presupposto per un carico di lavoro adeguato è, ovviamente, che la Posta impieghi sufficiente personale.

Testo: Diego Frieden,
responsabile supplente categoria Posta/Logistica

Save the date: congresso di categoria 2025

Riservati la data per il congresso di categoria di quest'anno, che si terrà a **Stans** il **12 settembre 2025**. L'invito ufficiale seguirà con il secondo numero del magazine e via newsletter a giugno. Non vediamo l'ora d'incontrarti!

Il CCL di AutoPostale viene rinegoziato

transfair punta a miglioramenti nella pianificazione dei servizi e a indennità finanziarie.

Dal dicembre 2024, transfair è al tavolo delle trattative con la sua delegazione per negoziare un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) per AutoPostale. L'obiettivo: definire le basi per un migliore CCL nel quadro di diverse tornate negoziali entro l'aprile del 2025. Il CCL dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2026.

Alla fine del 2025 scade il contratto collettivo di lavoro (CCL) di AutoPostale. Le negoziazioni sul rinnovo sono già in pieno svolgimento. Dall'inizio di dicembre 2024, transfair siede al tavolo delle trattative. Il sindacato è convinto: a prescindere dal livello di qualità di un CCL, sono sempre necessari adeguamenti! Tra i motivi possono figurare punti deboli venuti alla luce durante l'attuazione o l'utilizzo di nuovi strumenti nel lavoro quotidiano. Un esempio è la disposizione automatica del personale conducente, che richiede precisazioni in merito alla regolamentazione dell'orario di lavoro.

Adeguamenti al CCL possono rendersi necessari anche quando cambiano le condizioni quadro. Il CCL della Posta, in vigore dall'inizio del 2025, porta con sé un tale cambiamento, il quale avrà un impatto diretto anche sul nuovo CCL di AutoPostale. Nel sistema salariale, ad esempio, d'ora in poi ci saranno solo due regioni salariali anziché quattro.

Focus sui feedback del personale

Naturalmente, anche le collaboratrici e i collaboratori hanno voce in capitolo quando si tratta dell'ulteriore sviluppo del loro CCL. Nel 2024 transfair ha svolto un sondaggio tra i membri. In base ai feedback ricevuti, la delegazione negoziale di transfair si concentra soprattutto sul miglioramento degli orari di lavoro nonché della pianificazione dei servizi e delle indennità finanziarie. Altri punti importanti sono la tutela della salute e la formazione continua.

Quali saranno i prossimi passi?

Una volta disponibile un risultato negoziale, sarà sottoposto agli organi competenti dei partner negoziali. Se tutti lo approveranno, il nuovo CCL 2026 diventerà realtà. Vi terremo aggiornati!

Testo: Urs Jungen, responsabile della regione Est e del partenariato sociale con AutoPostale

Commento sulle dimissioni del CEO della Posta Roberto Cirillo



transfair tende la mano

Quando a gennaio Roberto Cirillo ha annunciato di lasciare la Posta a fine marzo, in molti sono rimasti sorpresi. Il capitano abbandona la nave in mezzo a un mare in tempesta: trattative salariali 2025 sottoposte ad arbitrato, chiusura di numerose filiali, eccessivo carico di lavoro nella logistica, pianificazione della successione per un organico sempre più anziano e discussioni politiche sul mandato di prestazione della Posta.

transfair ha una serie di aspettative

Fortunatamente, transfair e il partenariato sociale offrono stabilità: siamo sempre al tuo fianco! Ci aspettiamo che la nuova persona al vertice della Posta collabori con noi per cercare e trovare soluzioni congiunte ai problemi citati e che disponga di uno spiccato senso del partenariato sociale. transfair è pronto a dare il proprio contributo e tende la mano alla nuova direzione della Posta.

Kerstin Büchel

Responsabile di categoria Posta/Logistica



Salari 2025

Anche stavolta ce la siamo cavata.

Dopo le negoziazioni salariali con il capo del Dipartimento federale delle finanze, c'erano solo poche speranze. Tuttavia, il Parlamento si è mosso e l'ulteriore calo dell'inflazione alla fine dell'anno ha contribuito a ottenere un risultato accettabile.

Un buon datore di lavoro deve compensare il rincaro. Solo in questo modo si può evitare che il potere d'acquisto del proprio personale diminuisca. Un punto di vista condiviso anche dalla Consigliera federale Karin Keller-Sutter. Ciononostante, negli ultimi anni il rincaro non compensato si è accumulato a un livello dell'1,5 per cento. I sindacati e le associazioni del personale hanno pertanto concordato con il capo del Dipartimento federale delle finanze di ridurlo a medio termine. Un primo passo doveva avvenire nel quadro delle trattative salariali per il 2025. Ma è andata in modo diverso.

Febbraio 2024: inflazione all'1,9 per cento

Inizialmente la situazione di partenza non era negativa: già nel febbraio 2024, transfair aveva insistito affinché il Consiglio

federale prevedesse nel preventivo 2025 sufficienti mezzi finanziari. L'effetto non si è fatto attendere: il Consiglio federale si è detto d'accordo di mettere a disposizione l'1,5 per cento per le negoziazioni. In quel momento le previsioni sul rincaro erano ancora dell'1,9 per cento.

Novembre 2024: il Consiglio federale ammaina le vele

Queste previsioni hanno poi subito un calo nel corso dell'anno. Al momento dell'ultima tornata negoziale, tutto lasciava presagire un'inflazione dell'1,2 per cento. Per transfair era chiaro che per compensare il rincaro attuale e quello accumulato si dovesse puntare sul tutto per tutto, ossia all'1,5 per cento.

Allo stesso tempo, le Commissioni delle finanze del Parlamento avevano segnalato che sarebbero potute subentrare proposte di taglio al credito per il personale. Il Consiglio federale ha deciso di ammainare le vele e di lasciare al Parlamento la decisione sulle misure salariali, anziché assumersi la propria responsabilità di datore di lavoro.



Il Parlamento si muove

Anche le proposte trattate in seno alla Commissione delle finanze hanno sollevato molte controversie. La compensazione del rincaro rischiava di essere ridotta allo 0,75 per cento. A forze riunite, i sindacati e le associazioni del personale sono però riuscite a far cambiare rotta al Parlamento. Il risultato lo conoscono tutti: alla fine il Parlamento ha approvato misure salariali dell'1 per cento. Dato che nel frattempo l'inflazione scendeva all'1,1 per cento, è stato così possibile raggiungere un risultato positivo.

Inoltre, i sindacati sono riusciti a garantire che i tagli effettuati fossero computati alle misure di risparmio a scapito delle condizioni di lavoro (vedi articolo di fondo a partire dalla p. 5). In tal modo è stato possibile evitare provvedimenti più gravi.

Il Consiglio dei PF asseconda la Confederazione

Nel corso delle trattative salariali, il Consiglio dei PF ha dimostrato ancora una volta poco coraggio e scarsa disponibilità a negoziare. Compensando il rincaro con un aumento degli stipendi del personale del settore dei PF dell'1 per cento, anche quest'anno non si è discostato dal risultato salariale della Confederazione.

Dal punto di vista di *transfair*, quest'anno un risultato divergente sarebbe stato del tutto appropriato, poiché la situazione finanziaria iniziale era diversa: mentre in Parlamento le misure salariali per il personale federale erano già state ridotte nel 2025, questo non è avvenuto nel settore dei PF.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile di categoria Amministrazione pubblica

Commento sulle dimissioni della Consigliera federale Viola Amherd.



Buona fortuna, signora Consigliera federale!

Alla fine di marzo, la Consigliera federale Viola Amherd si dimetterà dall'esecutivo. Durante il suo mandato, la Ministra della difesa ha messo a segno diversi buoni risultati. Altre cose, invece, sono riuscite meno bene.

Sotto la sua egida, ad esempio, ha modernizzato il profilo professionale dei militari di professione e ha contribuito a favore di un aumento della quota di donne. È anche merito suo se, a differenza di molti suoi predecessori, alla prima occasione non sia passata a un altro Dipartimento.

*Allo stesso tempo, negli ultimi anni non sempre ha dimostrato di prendere le decisioni più azzeccate in merito al personale. Inoltre, in alcuni Uffici ci sono ancora parecchi problemi da risolvere. *transfair* è preoccupato soprattutto per la situazione nel Servizio delle attività informative SIC.*

Resta da sperare che il suo successore sia consapevole della grande responsabilità (in termini di personale) che grava sul Dipartimento più grande, che conta oltre 12'000 dipendenti, e che non consideri il DDPS solo come un trampolino di lancio. A questo punto, non ci resta che dire molte grazie e buona fortuna, signora Consigliera federale!

Matthias Humbel
Responsabile di categoria Amministrazione pubblica

Amministrazione pubblica **15**

Un anno impegnativo

I temi caldi per l'Amministrazione federale nel 2025.



La gestione delle misure di risparmio, la revisione della legge sul personale federale (LPers) e della legge federale sui compiti d'esecuzione dell'UDSC (LE-UDSC) nonché lo sviluppo del nuovo sistema salariale per l'Amministrazione federale sono solo alcuni degli argomenti che nel 2025 saranno al centro dell'attenzione della categoria Amministrazione pubblica.

Risparmiare, risparmiare e ancora risparmiare

La verifica dei compiti e il riesame dei sussidi lasceranno di certo un segno nel personale federale. Sia direttamente, attraverso i tagli nell'ambito delle condizioni di lavoro, sia indirettamente, attraverso la riduzione dei compiti (maggiore informazioni a pagina 5). Diversi uffici sono già alle prese con i tagli trasversali decisi alla fine del 2024 dal Parlamento.

Nuovo sistema salariale: quo vadis?

All'inizio del 2026 la Confederazione intende introdurre un nuovo sistema salariale. I lavori sono già in pieno svolgimento. Una cosa è certa: c'è potenziale di miglioramento, ma il diavolo si nasconde nei dettagli. E questi dettagli sollevano ancora molti interrogativi in seno a transfair. Il sindacato desidera chiarirli con l'Ufficio federale del personale UFPER.

Evitare gli ostacoli in Parlamento

Il Parlamento sancisce i principi delle condizioni di lavoro nella legge sul personale federale (LPers). Attualmente il progetto sembra essere sulla buona strada, tuttavia devono essere superati ancora alcuni ostacoli nell'ambito della previdenza professionale. Anche sulla legge sui compiti d'esecuzione dell'Ufficio federale delle dogane e della sicurezza dei confini (in breve: LE-UDSC) si sta ancora lavorando senza sosta. La prossima sfida in questo ambito saranno le ordinanze che in autunno saranno sottoposte a consultazione.

Elezioni della Commissione della cassa

Infine, in primavera saranno eletti anche i rappresentanti del personale alla Commissione della Cassa di PUBBLICA. L'organo supremo della cassa pensioni è responsabile della gestione strategica della cassa. Per questo motivo, è ancora più importante che transfair continui a essere rappresentato in questa commissione da persone competenti.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile di categoria Amministrazione pubblica

Congresso di categoria: Save the date

Desideri ricevere informazioni di prima mano sui temi attuali dell'Amministrazione federale, del settore dei PF e dell'Amministrazione decentralizzata? Allora partecipa anche tu all'assemblea di categoria. Iscriviti inviando un e-mail a matthias.humbel@transfair.ch e riservati subito le date previste per il 2025: il **26 marzo 2025 via Teams** e il **23 ottobre 2025 a Berna**.



FFS: avviate le trattative BAR

Negoziazioni sull'orario di lavoro: dopo aver avanzato le reciproche richieste, ora si parte alla ricerca di soluzioni.

In base all'accordo sulla proroga del CCL FFS, sono state avviate le negoziazioni riguardanti le regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) nell'ambito della produzione ferroviaria. Mentre transfair si esprime a favore di più salute e tempo di recupero per le collaboratrici e i collaboratori, le FFS puntano a ottimizzare i costi per l'impiego del personale.

Attualmente, transfair e le altre associazioni del personale (SEV, VSLF e AQTP) sono in procinto di avviare le trattative sull'orario di lavoro con le FFS. Oggetto di negoziazione sono le cosiddette regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) per i seguenti quattro gruppi professionali: personale di locomotiva, assistenza clienti, personale di manovra e personale di pulizia. Nel periodo che ha preceduto le trattative, le parti negoziali hanno avanzato le proprie richieste. Le associazioni hanno chiesto regolamentazioni sull'orario del lavoro volte a tutelare la salute del personale nonché una buona conciliazione tra vita privata e lavorativa. L'attenzione dei sindacati si concentra sui seguenti punti: pause, sufficiente numero di giorni liberi consecutivi, durata ragionevole del turno di lavoro massimo e periodi di riposo sufficienti. Il lavoro notturno e nel fine settimana deve essere compensato meglio e di conseguenza reso più interessante attraverso un periodo di recupero più lungo. Il lavoro nel tempo libero deve essere ridotto.

Per transfair il nuovo sistema di gestione del personale delle FFS per la pianificazione dei veicoli e l'impiego del personale, il quale dovrebbe entrare in vigore nel 2028, deve tenere in considerazione le esigenze specifiche delle collaboratrici e dei collaboratori. Inoltre, in caso di cambi dei servizi, la comunicazione deve essere regolamentata in maniera vincolante.

Le FFS vogliono attuare anche il loro mandato di risparmio

Dalle rivendicazioni delle FFS emerge che la compagnia ferroviaria vuole individualizzare la pianificazione annuale del personale per adeguarla meglio alle preferenze personali delle collaboratrici e dei collaboratori. Tuttavia, i turni verrebbero completati solo in un secondo momento con i contenuti dei servizi. In linea di principio, le FFS prevedono di abolire gli orari di lavoro minimi, limitare i tempi di recupero, ridurre le indennità forfetarie per il lavoro svolto in aggiunta ai compiti principali, pianificare i turni di riposo e le pause il più possibile in conformità con la legge sulla durata del lavoro (LDL) e allentare le restrizioni sul lavoro notturno e sui turni mattinieri. Il mandato di risparmio basato sul programma di austerità globale delle FFS è inequivocabile.

Al momento le richieste delle due parti sono ancora molto distanti. Per questo motivo, saranno classificate per temi al fine di facilitare le negoziazioni e la ricerca di soluzioni. Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ragguaglio in merito alle rivendicazioni.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile di categoria Trasporti pubblici

Congresso di categoria: Save the date!

Il congresso della categoria Trasporti pubblici di quest'anno si terrà il **13 novembre 2025** nel cinema Rex a **Thun**. Il tema centrale dell'evento sarà «Sviluppo della mobilità». Al congresso parteciperanno anche personalità competenti del settore. L'invito con la possibilità d'iscrizione ti sarà inviato in un secondo tempo via newsletter.



Ulteriore sviluppo assistenza clienti FFS

Le FFS vogliono adattare la professione impegnativa alle mutate esigenze.

Le FFS vogliono preparare le proprie assistenti e i propri assistenti clienti al futuro mediante diverse iniziative. Allo stesso tempo, l'azienda continua a lamentare la carenza di personale in questo ambito. Avviare così tanti progetti in una fase del genere è discutibile. Contemporaneamente va aumentata la sicurezza.

Per transfair, le elevate esigenze poste al personale addetto all'assistenza clienti nei trasporti pubblici non sono una novità. Il lavoro deve essere adattato a molte nuove sfide che emergono dalle mutate esigenze dei clienti o dalla digitalizzazione. Per questo motivo, in linea di principio accogliamo determinati ulteriori sviluppi della professione, come previsti al momento dalle FFS. Tra questi figurano, ad esempio, i nuovi servizi di supporto per l'apprendimento di lingue straniere o la maggiore garanzia delle entrate («controlli») sui treni regionali e a lunga distanza con almeno quattro assistenti clienti sotto forma di esperimento pilota. La collaborazione, lo scambio di esperienze e il senso di sicurezza vengono in tal modo rafforzati.

La parziale carenza di personale nell'assistenza clienti delle FFS (AC) è diametralmente opposta ai nuovi concetti di questo tipo, in quanto renderebbe impossibile d'impiegare personale dell'AC sufficiente su tutti i treni. A questo punto, è lecito chiedersi se, nella situazione attuale, l'ambito AC possa preparare il personale a tutte le sfide del futuro.

Troppi progetti, poche risorse!

Le offerte proposte ai clienti, soprattutto nel trasporto per il tempo libero, per gli eventi e anche nel traffico ferroviario

notturno, sono in forte aumento, il che incrementa ulteriormente la necessità di personale. A questo si aggiunge la pressione sui costi dovuta al programma di risparmio delle FFS. Dal punto di vista di transfair, senza le appropriate risorse in questo ambito solo difficilmente può essere realizzato il gran numero di progetti promossi per l'AC, come ad esempio:

- nuovi concetti di assistenza, copertura dei picchi di domanda, rafforzamento della garanzia delle entrate;
- perfezionamento del processo di partenza nel traffico a lunga distanza;
- ulteriore sviluppo del ruolo di leadership nell'assistenza clienti (capo AC);
- seconda formazione modulare, ad esempio formazione abbreviata solo per il controllo dei biglietti.

Sicurezza e risorse prima di tutto

Non solo l'ampliamento dell'offerta in risposta alle esigenze dei clienti e alla digitalizzazione dovrebbero fare da forza trainante all'ulteriore sviluppo dell'AC. Se s'intendono ottenere dei cambiamenti, le FFS devono tenere in considerazione anche le esigenze e il carico di lavoro a cui sono sottoposti gli addetti all'assistenza clienti. Secondo transfair, la priorità va data a investimenti sostenibili nella sicurezza e a un organico che consenta al personale d'impegnarsi nella formazione e nella formazione continua.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile di categoria Trasporti pubblici

FFS Cargo: ampia trasformazione

Tagli al personale di FFS Cargo: transfair deplora gli sviluppi.

Il trasporto merci su rotaia è sotto pressione. Per questo motivo, entro la fine del 2025 FFS Cargo ridurrà circa 80 impieghi a tempo pieno e questo, nonostante le sovvenzioni temporanee che l'impresa otterrà a partire dal 2026. Un duro colpo per le collaboratrici e i collaboratori, sottolinea transfair. Il sindacato si aspetta dall'azienda il massimo sostegno al personale interessato!

Il volume del trasporto merci su rotaia è in calo. In questa fase di difficoltà economica e con una minore domanda di trasporto di merci industriali pesanti, FFS Cargo ha deciso di tagliare circa 80 posti di lavoro a tempo pieno entro la fine del 2025 a causa delle elevate perdite. In vista dei fondi, che la Confederazione stanzerà a partire dal 2026 a FFS Cargo, si tratta di un duro colpo per il personale!

Il contesto: attraverso le sovvenzioni temporanee s'intende portare il trasporto in carri completi isolati (TCCI) da un'attività in profondo rosso a un bilancio alla pari. Il quadro in cui s'inserisce questa trasformazione di Cargo è costituito dalla legge sul trasporto di merci che, contrariamente alle richieste di transfair, presumibilmente non prevederà un sostegno illimitato e a lungo termine del TCCI. Inoltre, al momento della chiusura di redazione non era ancora chiaro se fosse fissato per lo meno un obiettivo di trasferimento.

Meno collaboratrici e collaboratori, meno flessibilità sul mercato!

Fatto sta che FFS Cargo sta per iniziare una dolorosa riduzione di personale. In concreto, più o meno 80 dei circa 2100 impieghi saranno tagliati nell'ambito della produzione e dei settori di supporto nelle varie sedi. transfair deplora il fatto che FFS Cargo inizi la trasformazione con una riduzione del personale e che, anche nei prossimi anni, intenda ridimensionare e ridurre in modo drastico l'organico.

Nella procedura di consultazione sugli attuali tagli di posti di lavoro, transfair ha espresso preoccupazioni: l'immediato smantellamento potrebbe comportare gravi rischi. Con il ridimensionamento dell'organico è più difficile reagire in maniera flessibile ai cambiamenti del mercato. Inoltre, ancora una volta, andranno perse importanti conoscenze tecniche che in caso di un'evoluzione positiva del mercato non si potranno recuperare così rapidamente. Per non parlare del riassegnamento alla strada.



Massimo supporto al personale

Per le collaboratrici e i collaboratori interessati dai tagli, ci aspettiamo il massimo sostegno nella ricerca di un nuovo posto di lavoro all'interno del gruppo FFS, nella formazione e formazione continua o per il pensionamento. transfair accompagnerà da vicino l'ulteriore trasformazione.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile di categoria Trasporti pubblici

Partecipazione diretta attraverso la commissione del personale!

Il 1° luglio dovranno essere rioccupati i posti vacanti nelle commissioni del personale (CoPe) delle FFS e di FFS Cargo. La procedura elettorale con la pubblicazione delle elezioni e l'iscrizione delle candidature è in pieno svolgimento. transfair cerca associati interessati a candidarsi per i seggi vacanti. Il termine ultimo d'iscrizione per i membri del sindacato è il 15 marzo 2025.

Ti interessa?
Vai all'opuscolo elettorale.





Sviluppo della mobilità

Ingenti previsioni di crescita nel trasporto di persone e merci, anche a vantaggio del personale.

Per soddisfare le esigenze di mobilità in costante crescita della società moderna, le imprese di trasporto stanno investendo molto nella digitalizzazione e nell'automazione delle loro aziende. transfair chiede che questi sviluppi portino a condizioni di lavoro sempre migliori anche per il personale.

Servizi di trasporto pubblico affidabili richiedono rapporti di lavoro stabili e condizioni di lavoro eccellenti. Anche in futuro! Per questo motivo, dobbiamo rafforzare le imprese di trasporto pubbliche, affinché possano offrire servizi sicuri e qualitativamente impeccabili. In altre parole: servono risorse finanziarie.

Un lavoro interessante nonostante l'automazione

Nel settore dei trasporti pubblici sono in corso numerosi sforzi e progetti finalizzati alla parziale o totale automazione delle operazioni. Tutto questo ha un forte impatto sui campi di attività delle collaboratrici e dei collaboratori. Le aziende di trasporto sono quindi responsabili di rendere attraenti e stimolanti le professioni nei trasporti pubblici. Una delle domande centrali è come stanno cambiando le competenze nei campi professionali della mobilità. Le risposte a questo interrogativo possono essere trovate solo nel dialogo con i partner sociali.

Il cambiamento richiede finanziamenti

Gran parte delle collaboratrici e dei collaboratori è consapevole dell'imminenza dei grandi cambiamenti che stanno per avvenire nei loro ambienti di lavoro e campi professionali. Sono richiesti un valido supporto e un buon coinvolgimento. Anche il mondo politico è chiamato ad agire in questo senso, come grande finanziatore di questi cambiamenti: il superamento degli sviluppi tecnici, la mobilità 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, la formazione e formazione continua del personale e il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro richiedono ampie risorse.

Ora siamo tutti quanti chiamati ad agire: i fornitori di mobilità, la categoria, la politica e i partner sociali. Abbiamo un compito in comune: assicurare che le offerte e i servizi di trasporto pubblico siano organizzati in modo tale da garantire alle collaboratrici e ai collaboratori di tutte le professioni le migliori condizioni di lavoro possibili. Anche il personale deve poter beneficiare dell'ulteriore sviluppo della mobilità.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile di categoria Trasporti pubblici

Nuovo accordo con l'UE: sì, ma ...

transfair e Travail.Suisse sostengono i «Bilaterali III», ma solo a determinate condizioni.

Si sono conclusi i negoziati con l'UE sui nuovi accordi bilaterali. Ora è in corso la discussione politica interna, a cui parteciperà anche transfair. Le nostre richieste sono: impedire di aprire uno spiraglio al dumping salariale e salvaguardare le condizioni di lavoro svizzere nel traffico internazionale viaggiatori! Sono stati raggiunti i primi accordi.

Alla fine di gennaio, i sindacati hanno preso posizione sui negoziati politici interni relativi agli accordi bilaterali III. Per transfair una cosa è chiara: l'UE è di centrale importanza per lo sviluppo pacifico e la cooperazione in Europa. In linea di principio, il sindacato si esprime chiaramente a favore di un rinnovo e un'estensione degli accordi bilaterali.

La protezione dei salari non deve essere compromessa

Tuttavia, la maggiore apertura verso l'UE non può e non deve andare a discapito delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera! Allo stato attuale del pacchetto contrattuale, la protezione contro il dumping salariale non è sufficiente; parti significative della protezione salariale sono state compromesse e questo aumenta il rischio di pressioni per gli stipendi in Svizzera. transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse avanzano richieste concrete per compensare il venir meno della protezione salariale e modernizzarla ulteriormente. Possiamo sostenere il nuovo accordo solo se vengono attuate in particolare le seguenti misure:

- Le **spese** delle lavoratrici distaccate e dei lavoratori distaccati in Svizzera da aziende dell'UE dovrebbero continuare a essere rimborsate in conformità alla legge svizzera e non, come previsto ora, secondo i regolamenti dell'UE. In caso contrario, il personale straniero diventerebbe più economico di quello nazionale, il che a sua volta metterebbe sotto pressione gli stipendi svizzeri.

- Le percentuali dei datori sottoposti ai **contratti collettivi di lavoro (CCL)**, che sono di obbligatorietà generale per tutto un settore o una regione, devono essere adeguate. Affinché un CCL diventi di obbligatorietà generale, attualmente la maggioranza dei datori di lavoro deve applicare il CCL. Questa quota deve essere resa più flessibile, al fine di proteggere al massimo gli stipendi e le condizioni d'impiego in Svizzera.

Trasporti terrestri: salari svizzeri per personale straniero!

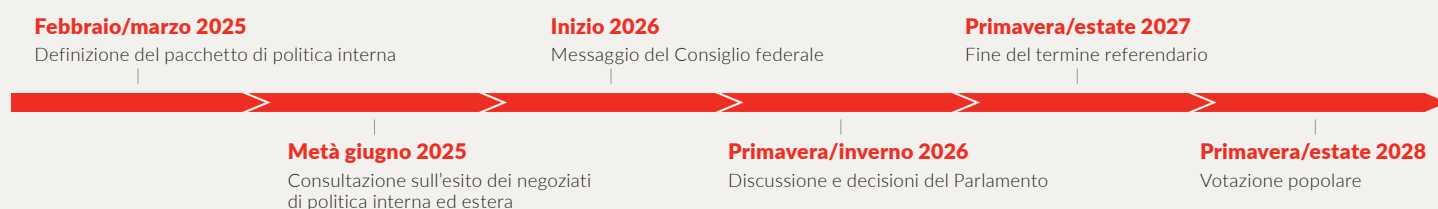
transfair è preoccupato anche per l'apertura del mercato svizzero alle compagnie ferroviarie straniere nel traffico internazionale viaggiatori. L'approvazione o meno da parte nostra di questa parte del nuovo accordo dipende in modo decisivo dalle condizioni d'impiego delle suddette imprese. transfair esige un obbligo alla stipula di un CCL e standard sociali a livello delle FFS, come ad esempio salari dinamici in base agli anni di esperienza! Nel dicembre 2024, transfair e altre associazioni del personale hanno avanzato una richiesta in questo senso alla Confederazione.

I punti rimanenti, richiesti dai sindacati e dalle associazioni del personale, sono stati sostanzialmente garantiti: l'orario cadenzato svizzero ha la priorità. Le compagnie ferroviarie straniere potranno richiedere solo ed esclusivamente le capacità residue della rete ferroviaria. Inoltre, se fanno salire o scendere viaggiatori in territorio svizzero, le imprese dovranno accettare le tariffe svizzere, come ad esempio l'abbonamento generale o metà-prezzo.

Per quanto riguarda la protezione dei salari, a metà febbraio sono già stati compiuti i primi passi nella direzione giusta: i sindacati e i Cantoni hanno concordato delle misure, che ora saranno definite nei dettagli.

Testo: Manuel Murer,
direttore di transfair

Tabella di marcia per i «Bilaterali III» fino alla votazione popolare



Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2025

Prossima edizione:

N° 2 am 23 giugno;
Chiusura degli annunci 30 aprile 2025

N° 3 am 22 settembre;
Chiusura degli annunci 7 agosto 2025

N° 4 am 8 dicembre;
Chiusura degli annunci 22 ottobre 2025

Posta/Logistica

Sezione Posta Ticino
Assemblea annuale ordinaria
Venerdì, 9 maggio 2025

L'assemblea si terrà presso l'**Hotel Internazionale a Bellinzona**, dalle ore **17:30/18:00 alle ore 19:30 circa**, a seguire verrà offerto uno standing dinner. L'iscrizione con l'orario preciso seguirà nelle prossime settimane.

Trasporti pubblici

Sezione FFS Regione Sud
Assemblea annuale ordinaria
Venerdì, 9 maggio 2025

L'assemblea si terrà presso l'**Hotel Internazionale a Bellinzona**, dalle ore **17:30/18:00 alle ore 19:30 circa**, a seguire verrà offerto uno standing dinner. L'iscrizione con l'orario preciso seguirà nelle prossime settimane.

Amministrazione pubblica

Sezione Dogane Sud
Assemblea annuale ordinaria
Venerdì, 9 maggio 2025

L'assemblea si terrà presso l'**Hotel Internazionale a Bellinzona**, dalle ore **17:30/18:00 alle ore 19:30 circa**, a seguire verrà offerto uno standing dinner. L'iscrizione con l'orario preciso seguirà nelle prossime settimane.

ICT

Sezione Ticino Communication
Assemblea annuale ordinaria
Venerdì, 9 maggio 2025

L'assemblea si terrà presso l'**Hotel Internazionale a Bellinzona**, dalle ore **17:30/18:00 alle ore 19:30 circa**, a seguire verrà offerto uno standing dinner. L'iscrizione con l'orario preciso seguirà nelle prossime settimane.

Preavviso

Assemblea dei delegati 2025 di transfair

Venerdì 23 maggio 2025

Dalle ore 10:00 alle 15:00

Cinématte, Wasserwerksgasse 7, 3011 Berna, www.cinematte.ch
Gli inviti con i punti all'ordine del giorno e le scadenze per le iscrizioni vengono inviati direttamente ai delegati.

Tutte le categorie

Iniziativa per un congedo familiare: lancio della raccolta firme
Mercoledì 2 aprile alle ore 14:00 a Berna (Untertorbrücke)

È ufficiale: il 2 aprile inizieremo con la raccolta delle firme a favore dell'iniziativa per un congedo familiare (vedi anche pagina 4). Anche tu sei a favore di più giorni di congedo per le neo mamme e i neo papà? Allora partecipa anche tu a questo allegro evento a favore delle famiglie e sostieni l'iniziativa! transfair sarà presente: non devi fare altro che avvistare le nostre bandiere e unirti a noi!



Initiative pour un
congé familial

Grande concorso 2024: ecco i fortunati vincitori

Marc Scaffidi Fonti è il felicissimo vincitore del primo premio: una bici elettrica della rinomata marca CYLAN. Il premio gli è stato consegnato da Sylvia Frigeni, segretaria regionale della regione Ovest, Giuliana Ambrosio, responsabile Marketing, e Kilian Schoch, vice-direttore ed Head of Engineering di CYLAN.

Anche i due smartphone sono stati apprezzatissimi: una felicissima Corinne Messer ha potuto prendere in consegna un iPhone Apple e Albert Lieberherr si è aggiudicato un Samsung Galaxy, un ottimo inizio 2025. transfair si congratula con i tre fortunati vincitori e augura loro di godersi i premi vinti.



Corinne Messer, categoria Posta/Logistica, con Sylvia Frigeni, segretaria regionale della regione Ovest di transfair (a sinistra)



Marc Scaffidi Fonti, categoria Posta/Logistica (al centro), con Sylvia Frigeni, segretaria regionale della regione Ovest di transfair, Giuliana Ambrosio, transfair, responsabile Marketing, e Kilian Schoch-Kocher, vice-direttore ed Head of Engineering, CYLAN



Albert Lieberherr, macchinista di Thurbo, categoria Trasporti pubblici, con Steffen Krempel, macchinista e persona di fiducia di transfair presso Thurbo (a sinistra/a destra)

In conclusione

Alle famiglie in Svizzera serve più tempo!

Assieme a un'ampia alleanza, Travail.Suisse e transfair il 2 aprile lanceranno l'iniziativa per un congedo familiare. L'introduzione di un congedo familiare o parentale è un importante passo verso una migliore conciliabilità tra professione e famiglia.

Uno degli argomenti centrali dell'iniziativa è il miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Anche nel settore pubblico, spesso legato a esigenze e responsabilità elevate, un congedo familiare permette alle collaboratrici e ai collaboratori di trascorrere più tempo in famiglia.

L'introduzione di tale congedo favorisce inoltre le pari opportunità. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dal sesso e dall'impresa per cui lavorano, devono ottenere la possibilità di occuparsi del proprio neonato e di assumersi la responsabilità della propria famiglia sin dall'inizio. L'introduzione di un congedo familiare alleggerirebbe le madri, che molto spesso sono ancora le principali responsabili del lavoro familiare e domestico, e permetterebbe una ripartizione più equa di questi compiti.

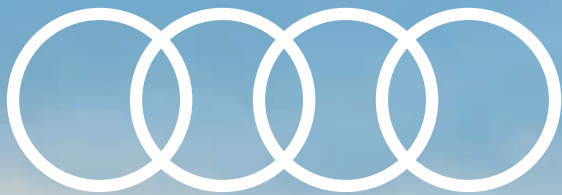
Inoltre, rafforzerebbe anche le piccole e medie imprese. L'introduzione di un congedo familiare, sancita dalla legge, creerebbe condizioni di parità per tutte le aziende. Inoltre, nella lotta per l'acquisizione di forza lavoro specializzata non avvantaggerebbe le grandi imprese che, in parte, offrono già oggi generose regolamentazioni sul congedo parentale.

L'iniziativa per un congedo familiare rafforza le famiglie, le lavoratrici e i lavoratori e non da ultimo anche l'economia. Sin d'ora un grande ringraziamento a tutti coloro che ci sosterranno nella raccolta delle firme. Il 2 aprile si parte!

Adrian Wüthrich

presidente di Travail.Suisse ed ex Consigliere nazionale





Salite a bordo della Business Class di Audi

Edition
SWISSski

Come transfair, da Audi approfittate di condizioni speciali su numerosi modelli.

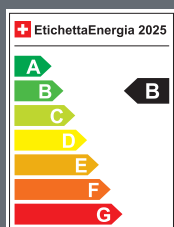
Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski da CHF 369.- / mese

incl. vantaggio di prezzo del 17,3% per transfair

Audi Q4 45 e-tron quattro Edition Swiss-Ski

Prezzo lordo	66 900.-
Compensazione del 3,3%	- 2200.-
3% MemberPlus transfair*	- 7350.-
11% MemberPlus-Bonus transfair*	- 1940.-
Il vostro prezzo speciale	55 410.-
Il vostro vantaggio di prezzo	11 490.-
Tasso d'interesse annuo leasing	1,99%
Rata di leasing al mese	369.-

Altre offerte
interessanti per transfair



Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski 45 e-tron quattro, 285 CV, 17,2 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. B. Offerta di leasing: calcolo dei prezzi come da tabella sopra, pagamento straordinario: CHF 13 850.-. 48 mesi, 10 000 km all'anno, tasso d'interesse annuo effettivo di leasing al 2,01%, assicurazione casco totale obbligatoria esclusa. Modello raffigurato: Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski 45 e-tron quattro, 285 CV, 17,5 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. B. Esterni S line, Grigio Tifone metallizzato, cerchi Audi Sport, design a rotore a 5 razze Aero, neri, torniti a specchio, 8,5 J | 9,0 J x 21, pneumatici 235/45 | 255/40 R21, telaio sportivo, vetri parasole oscurati, calotte dei retrovisori esterni in nero, senza scritta potenza e tecnologia, prezzo regolare CHF 74 240.-, bonus premium CHF 2440.-, sconto MemberPlus CHF 8160.-, bonus soci FSFP del 3% CHF 2150.-, prezzo di acquisto in contanti CHF 61 490.-, pagamento straordinario: CHF 15 380.-. Rata di leasing: CHF 409.-/mese. La concessione del credito è vietata se porta a un eccessivo indebitamento del consumatore. Finanziamento tramite AMAG Leasing AG. Promozione valida su contratti di vendita stipulati entro il 31.3.2025 o fino a revoca. Con riserva di modifiche. Offerta valida per tutti i veicoli importati tramite AMAG Import SA. Prezzo raccomandato non vincolante dell'importatore AMAG Import SA. *MemberPlus und Member-Bonus transfair: l'offerta vale esclusivamente per i membri della transfair.

