

transfar

N° 3 settembre 2024

# magazine

La rivista per gli associati



**Ritorno all'attività professionale**  
Un percorso a ostacoli

## transfair

---

Notizie interessanti	04
Il cammino verso il reinserimento professionale	05
transfair ha un nuovo direttore	21
Agenda	22
Estate, sole e azione: foto dell'evento dedicato ai giovani	23
In conclusione	23

## ICT

---

Intervista a Jean-Daniel Page, presidente del comitato di categoria	08
Meno posti d'apprendistato presso Swisscom	09

## Trasporti pubblici

---

CCL FFS e FFS Cargo: garante per condizioni di lavoro stabili anche in futuro?	10
transfair chiede più protezione nei TP	11
Obbligo CCL nel traffico ferroviario viaggiatori internazionale	12
Alcuni membri di transfair hanno aiutato all'inaugurazione del nuovo tunnel dell'Albula	13

## Posta/Logistica

---

Nuovo CCL per Posta CH e PostFinance	14
Grande cinema al congresso della categoria Posta/Logistica	16

## Amministrazione pubblica

---

Elezioni cruciali presso PUBBLICA	18
Dichiarazione d'intenti con più principi vincolanti nel settore dei PF	20

# Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

in Svizzera ogni anno migliaia di persone tentano di rientrare nel mercato del lavoro. Un problema che riguarda in particolar modo le donne. Sono infatti ancora principalmente loro a interrompere la carriera, soprattutto quando hanno dei figli. Il reinserimento nel mondo del lavoro è tutt'altro che facile. Negli ultimi anni, molte professioni sono notevolmente cambiate a causa degli sviluppi tecnologici e, di conseguenza, vengono richieste competenze completamente diverse. A questo si aggiunge la rete limitata di contatti di queste ex lavoratrici, che sarebbe loro d'aiuto nel trovare un nuovo posto d'impiego. Più tempo restano lontane dal mercato occupazionale, più questi fattori incidono sulla loro situazione.

transfair è dell'avviso che le donne desiderose di reinserirsi nel mondo del lavoro abbiano bisogno di un migliore sostegno. Valérie Borioli Sandoz, responsabile Politica dell'uguaglianza e della conciliabilità presso la federazione mantello delle lavoratrici e dei lavoratori Travail.Suisse, spiega a pagina 5 di questo numero del magazine che aspetto dovrebbe avere tale sostegno.

transfair vuole buone condizioni quadro e di lavoro anche per il personale delle FFS: attualmente il sindacato sta negoziando sulla proroga dei contratti collettivi di lavoro (CCL) – per maggiori informazioni rimandiamo alla pagina 10. Inoltre, dopo lunghe ed estenuanti trattative, è stato finalmente siglato il nuovo CCL per le collaboratrici e i collaboratori della Posta (pagina 14).

Ma anche il cambio ai vertici di transfair è cosa fatta: all'inizio di luglio, ho avuto l'onore di prendere il posto e di seguire le orme dell'ex direttrice Tanja Brülisauer, la quale per 15 lunghi anni ha saputo guidare transfair con grande successo e passione. È con grande piacere che mi accingo a svolgere la mia nuova funzione! A questo punto, non mi resta che augurarti buona lettura!

**Manuel Murer**

Direttore di transfair



# Notizie interessanti

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

## transfair

### Contattaci ora e ottieni il rimborso

Come membro di transfair, paghi una quota associativa e sei pertanto esente dal contributo di solidarietà del tuo datore di lavoro. Se paghi la tua quota tramite fattura o LSV/DD e dal tuo salario viene detratto il contributo di solidarietà, mettiti subito in contatto con transfair per ottenere il rimborso. Per poter effettuare il versamento, il sindacato ha bisogno delle seguenti informazioni:

- conteggi salariali 2023
- IBAN o conto corrente postale

I suddetti documenti sono da inviare a [info@transfair.ch](mailto:info@transfair.ch).

## ICT

### Trattative CCL localsearch

Dalla fine di agosto, transfair sta negoziando un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) con localsearch. L'obiettivo del sindacato è garantire che le collaboratrici e i collaboratori di localsearch ottengano un CCL al passo con i tempi e con buone prospettive per il futuro, il quale rafforzi ulteriormente soprattutto la conciliabilità tra professione e famiglia nonché l'attrattiva delle condizioni di lavoro. L'entrata in vigore del nuovo CCL è prevista per il 1° gennaio 2025.

## Trasporti pubblici

### Scambio con il Consiglio d'amministrazione delle FFS

Alla fine di agosto, il Consiglio d'amministrazione delle FFS (CdA) e i sindacati si sono incontrati per il consueto scambio annuale. L'attenzione era rivolta ancora una volta alle consultazioni parlamentari in corso: le FFS hanno bisogno di sufficienti risorse finanziarie, che rafforzano direttamente il servizio pubblico e le condizioni di lavoro. Un'incognita rimane tuttora la liberalizzazione del traffico ferroviario viaggiatori internazionale (vedi anche pagina 12).

transfair accoglie con favore il fatto che nel frattempo il tema delle aggressioni al personale venga affrontato anche dal CdA. Il Consiglio federale, come proprietario delle FFS, non prende abbastanza sul serio la questione. Ciò è dimostrato anche dalla risposta piuttosto scarna a un'interpellanza avanzata dalla presidente Greta Gysin (maggiori informazioni a pagina 11).

## Posta/Logistica

### Prorogato l'accordo sull'inclusione presso RetePostale

L'accordo sull'inclusione di persone con disabilità nei team di RetePostale è entrato in vigore nel gennaio 2023 e dopo progetti pilota andati a buon fine viene attuato con successo. transfair e RetePostale si sono pertanto accordati su una proroga dell'accordo fino alla fine del 2028. Ciò significa che gli impieghi saranno estesi a livello nazionale. transfair si rallegra del proseguimento di questo progetto valido a livello sociale, che gode di una buona assistenza e dell'apprezzamento da parte del personale interessato.

## Amministrazione pubblica

### Trattative salariali settore PF e Confederazione

transfair si è incontrato con il presidente del Consiglio dei PF Michael Hengartner in occasione della prima tornata negoziale sulle misure salariali 2025 nel settore dei PF. I sindacati hanno avanzato le loro rivendicazioni sulla compensazione del rincaro 2024 nonché sui rincari rimanenti degli anni precedenti. La tornata negoziale finale è prevista per novembre.

transfair ha tenuto già la seconda delle tre tornate di colloqui sul personale con la Ministra delle finanze Karin Keller-Sutter. I risultati concreti saranno disponibili solo a novembre. transfair è fiducioso che possa essere raggiunta la compensazione del rincaro.

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 Lüthy & Sarah Hadorn

**Annunci:** transfair, Banca Cler.

**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:** Sabrina Beyeler & Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

**Immagini:** Andrey Popov/AdobeStock, Barbara Hess für transfair, Gaby Möhl/transfair, goodluz/AdobeStock, Marlon Rüfenacht/transfair, Milano/streamlinehq.com, myboys.me/AdobeStock, prostooleh/AdobeStock, SBB CFF FFS, Serhii/AdobeStock, Tobias Arhelger/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, Vanessa Züger.

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



# Reinserimento nel mondo del lavoro

Perché il ritorno all'attività professionale è così difficile e cosa deve cambiare.



**Le donne che dopo una pausa familiare desiderano riprendere l'attività professionale incontrano non poche difficoltà. Per transfair e la federazione mantello Travail.Suisse questo è inaccettabile. Nell'intervista, Valérie Borioli Sandoz, responsabile delle politiche dell'uguaglianza e della conciliabilità di Travail.Suisse, spiega ciò che deve cambiare.**

***In Svizzera ogni anno migliaia di donne cercano di reinserirsi nel mondo del lavoro. Perché ne sono colpite soprattutto le donne?***

*Valérie Borioli Sandoz: per il semplice motivo che interrompono la carriera tuttora più frequentemente degli uomini. Tuttavia, non sempre abbandonano il posto di lavoro volontariamente.*

***In che senso?***

*Purtroppo, ci sono casi in cui le imprese licenziano donne sposate d'età compresa tra i 30 e i 35 anni, solo perché potrebbero diventare mamme. Oppure le licenziano dopo che hanno avuto il primo figlio, in quanto c'è il «rischio» che possano averne un altro.*

***Perché è importante che le donne abbiano la possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro?***

*Spesso il lavoro è sinonimo di autorealizz-*

*zazione. Entrambi i sessi dovrebbero avere questa possibilità. Considerati gli affitti e i premi della cassa malati in aumento, il reinserimento professionale contribuisce anche a rafforzare la sicurezza finanziaria della famiglia. Inoltre, migliora la copertura sociale, perché queste donne hanno così la possibilità di accumulare un secondo pilastro, naturalmente sempre se il loro tasso d'occupazione è sufficientemente elevato. E forse rimane anche qualche soldo per il terzo pilastro.*

***Ma anche per l'economia il ritorno delle donne nel mondo del lavoro è fondamentale.***

*Esatto. A seconda dello studio, entro il 2050 in Svizzera mancheranno tra 430 000 e 1,2 milioni di specialiste e specialisti. Le imprese dipendono pertanto dal reinserimento del gentil sesso nel mercato occupazionale.*

## Un esempio pratico



### Marianne e la felicità

Il reinserimento nel mondo del lavoro di Marianne Sandoz risale già a diverso tempo fa, ma la sua storia potrebbe benissimo essere ambientata nei giorni nostri. Come molte altre donne che hanno ricominciato a lavorare dopo una pausa, anche lei è riuscita a tornare alla vita professionale di propria iniziativa, senza aver bisogno di consulenza né di sostegno finanziario. Il fatto che alla fine sia riuscita nel suo intento, lo deve soprattutto a un colpo di fortuna. Ma iniziamo da capo.

#### Reinserimento dopo dodici anni

Nel 1998 il marito di Marianne perse il lavoro. La donna, con in tasca un diploma come segretaria, si disse: adesso tocca a me! All'epoca, la madre di tre figli non lavorava più da ben dodici anni.

Con grande coraggio si mise a cercare un posto d'impiego. «Non è stato facile», sostiene. «Ero preoccupata, dopotutto era da un'eternità che non scrivevo una candidatura e che non mi presentavo a un colloquio di lavoro». Tuttavia, la oggi 65enne di Neuchâtel conosceva per caso le persone giuste: grazie a un'amica, dopo solo un mese è riuscita a trovare un posto d'impiego in un'impresa finanziaria che cercava una segretaria anglofona. Una fortuna di cui molte altre donne possono solo sognare.

#### Parola magica: flessibilità

Per far funzionare la collaborazione, sia il datore di lavoro di Marianne sia lei si sono resi il più possibile flessibili. «Il datore mi ha ad esempio dato la possibilità di lavorare al 50 per cento per poter continuare a occuparmi dei miei figli». In cambio, Marianne era disponibile a intervenire di tanto in tanto anche spontaneamente in caso di imprevisti. «Era un dare e un ricevere».

### Perché, per le donne che tentano un reinserimento, è tuttora così difficile trovare un posto di lavoro?

Le lavoratrici che abbandonano la vita professionale ne restano fuori in media per cinque anni. In questo periodo possono succedere molte cose. Basti pensare a tutti i cambiamenti tecnici avvenuti negli ultimi anni. Molte donne che cercano di reinserirsi non sono più aggiornate nelle loro professioni. A questo si aggiunge che la loro rete sociale e professionale spesso è poco diversificata, il che non aiuta di certo nella ricerca di un posto d'impiego. Inoltre, soffrono di scarsa autostima. L'economia e la società danno poca importanza al lavoro che queste donne hanno svolto per le loro famiglie nonché alle competenze che hanno acquisito in questo periodo.

### Ci sono anche ostacoli finanziari che impediscono il ritorno al lavoro?

Sì. Da un lato, ci sono i costi per la custodia

di bambini extrafamiliare che in Svizzera per buona parte vanno a carico dei genitori. Molte famiglie valutano pertanto se, a livello economico, conviene che entrambi i genitori lavorino. Dall'altro lato, il finanziamento della formazione continua e dei costi della vita durante il reinserimento nel mondo del lavoro rappresenta una vera e propria sfida. Le donne che tornano al lavoro dopo una pausa familiare spesso non hanno accesso alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione o non soddisfano più i criteri per ricevere una borsa di studio a causa dell'età avanzata.

### Cosa serve dunque per rendere più facile il reinserimento professionale?

Travail.Suisse si impegna affinché la Confederazione lanci un programma pilota a livello degli Uffici regionali di collocamento (URC) al fine di sostenere le donne che rientrano nel mondo del lavoro, ad esempio attraverso buoni di formazione e borse di



studio. L'obiettivo delle misure è di rispondere alle specifiche esigenze delle donne che desiderano ritornare a lavorare. Per questo motivo, sarebbe importante offrire un coaching di diversi mesi che assiste queste ex lavoratrici a livello individuale e le sostiene ad esempio nel processo di candidatura.

### **Anche le imprese hanno il dovere di facilitare a queste donne il rientro nel mondo del lavoro?**

Certamente, una struttura aziendale favorevole alla famiglia, ad esempio con orari di lavoro flessibili che consentono di conciliare la vita familiare con quella professionale, è essenziale. Ma anche le lavoratrici devono essere flessibili. Chi è rimasto lontano dal lavoro per un lungo periodo di tempo deve analizzare la propria situazione per conoscere il tasso d'occupazione realistico nel proprio settore e nella sua posizione. Anche in questo caso, può essere di aiuto un coaching.

### **Le condizioni di lavoro a misura di famiglia possono anche avere un effetto preventivo, ossia evitare sin dall'inizio che le donne abbandonino il mercato del lavoro.**

Esattamente, in questo caso mi vengono spontaneamente in mente generose regolamentazioni sul congedo di maternità e paternità. La soluzione più semplice ed efficace sarebbe quella di un congedo parentale di diversi mesi ben retribuito e sancito dallo Stato. Inoltre, anche prima e mentre si mette su famiglia, è necessaria una consulenza e una prevenzione mirata. Le coppie in dolce attesa devono ad esempio sapere quali sono le conseguenze di un completo abbandono della carriera. Attualmente è possibile effettuare questo calcolo sul sito [cashorcrash.ch](http://cashorcrash.ch).

**Testo:** Sarah Hadorn, specialista in comunicazione

#### **Un esempio pratico**



#### **Pura flessibilità**

Entrambi lavorano, entrambi si occupano dei figli: Barbara Naef e suo marito si sono accordati su questo modello ancora prima di mettere su famiglia. Quando undici anni fa Barbara rimase incinta, si rivolse al suo datore di lavoro chiedendo di poter continuare a lavorare a un tasso d'occupazione ridotto. Barbara è responsabile circolazione treni presso le FFS.

#### **Pianificazione a misura di famiglia**

«Il mio datore di lavoro fa tutto il possibile per mantenere il personale qualificato in azienda», sottolinea la 38enne che vive nella Svizzera orientale. Per questo motivo, dopo un congedo di maternità prolungato e non retribuito, il datore ha offerto a Barbara un posto di lavoro al 50 per cento.

Ma non finisce qui. «Anche mio marito è responsabile circolazione treni presso le FFS, il che significa che anche lui deve fare i turni più disparati». Visto che gestire una tale situazione tramite la custodia di bambini extrafamiliare è difficile, quando un genitore deve dormire e l'altro deve uscire per andare a lavorare alle 4 del mattino, le FFS hanno accettato di organizzare gli orari di lavoro della famiglia in modo che uno dei genitori possa sempre essere a casa. «Noi, dal canto nostro, non abbiamo alcuna pretesa sui giorni e sugli orari in cui dobbiamo lavorare». Pura flessibilità – di entrambe le parti. Questo anche grazie al regolare scambio nel quadro del partenariato sociale con transfair.

### **Rivendicazioni di transfair**

transfair sostiene le rivendicazioni di Travail.Suisse. Soprattutto i seguenti due punti sono di centrale importanza per il sindacato.

Evitare l'abbandono della carriera. Le imprese possono incoraggiare attivamente le proprie collaboratrici e i propri collaboratori a rimanere sul posto di lavoro. A tale scopo, molti partner sociali di transfair stanno già puntando sulla possibilità di prorogare il congedo di maternità o di paternità o di offrire un tasso di occupazione flessibile. Anche a livello dei quadri, devono essere possibili e promosse offerte quali il top sharing. Infine, anche lo Stato può evitare l'abbandono di carriere, grazie all'introduzione di un congedo parentale.

Migliore conciliabilità tra vita familiare e vita professionale. Durante le negoziazioni CCL, transfair si impegna per una migliore conciliabilità tra famiglia/vita privata e professione, come ad esempio nel nuovo CCL di Swisscom: transfair è infatti riuscito a ottenere un aumento dei congedi parentali, di adozione, di assistenza nonché di maternità e paternità.

# «Il dialogo sociale è fondamentale»!

Intervista al nuovo presidente del comitato di categoria ICT di transfair Jean-Daniel Page.



**Jean-Daniel Page, collaboratore di Swisscom, è il nuovo presidente del comitato di categoria ICT di transfair. Nell'intervista spiega perché si adopera per il personale del suo settore e qual è il suo auspicio per i dipendenti di Swisscom.**

**Raccontaci qualcosa su di te: chi sei e cosa ti caratterizza?**

Sono sposato da 35 anni e padre di due figli adulti. Vivo con mia moglie a Yverdon-les-Bains, dove dispongo di una buona rete di contatti, soprattutto negli ambienti ecclesiastici.

**Che professione svolgi?**

Lavoro presso Swisscom a Ittigen in un team che si occupa della validazione di apparecchiature ottiche per la trasmissione dei dati (per i dipendenti di Swisscom: NEWTON) e di tecnologie di sincronizza-

zione (CHRONOS). Detto in parole povere, il mio compito consiste nel garantire che i sistemi utilizzati per trasferire i dati e sincronizzare le reti funzionino in modo affidabile e senza errori.

**Da quanto tempo lavori per Swisscom?**

Da più di 25 anni. All'epoca ero stato assunto per rafforzare un centro di competenza che lavorava su una nuova tecnologia per la trasmissione di grandi quantità di dati nelle reti in fibra ottica. Il mio background? Sono ingegnere elettronico e specializzato in telecomunicazioni.

**Cosa ti spinge a collaborare nel comitato di categoria ICT di transfair?**

All'inizio della mia carriera, ho aderito alle diverse rappresentanze del personale solo per allargare la mia rete di contatti. Tuttavia, le frequenti ristrutturazioni presso la maggior parte dei miei datori di lavoro mi hanno convinto dell'importanza del dialogo sociale e di un forte impegno sociale! Per le collaboratrici e i collaboratori è essenziale avere al proprio fianco un partner forte come transfair, che ha accesso ai piani alti dell'azienda e garantisce così che tutti i dirigenti rispettino le regole di una cooperazione leale.

**Cos'altro ti ha motivato ad assumere la presidenza del comitato di categoria ICT di transfair?**

Oltre alle mie competenze sociali, sicuramente anche le mie conoscenze linguistiche. Entrambe le qualità mi incoraggiano ad apportare un importante contributo a favore delle collaboratrici e dei collaboratori nel settore ICT.

**Qual è la tua visione per i dipendenti di Swisscom?**

Per me Swisscom è paragonabile a una squadra sportiva: abbiamo bisogno sia di attaccanti che di difensori: nessuno può vincere una partita da solo. Attualmente, abbiamo grandi team in un assetto agile. In queste equipe mancano arbitri riconosciuti. Faccio tutto il possibile per evitare che si crei una cultura della paura. È fondamentale che le regole del gioco elaborate nel quadro del dialogo sociale con la direzione e definite nel contratto collettivo di lavoro siano rispettate!

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

## L'assemblea di categoria ICT rende felici!

Il 24 ottobre 2024, transfair invita i membri della categoria ICT all'annuale evento della categoria che si svolgerà a Berna. Questa volta i partecipanti andranno alla ricerca della felicità, ossia si porranno domande quali «Cosa è la felicità?» o «Cosa ti rende felice?». Saranno presenti all'assemblea anche il ricercatore sulla felicità Mathias Binswanger, la consulente per il lutto familiare Annyett König, il nuotatore in acque libere Romano Mombelli, la responsabile di Health and Care Expertise di Swisscom Barbara Baumgartner e il ricercatore sul sonno Albrecht Vorster. Iscriviti oggi stesso!



# Swisscom riduce i posti di apprendistato

transfair rende noto il calo dei posti di formazione professionale.

**Ad agosto, per molti giovani è iniziata una nuova fase di vita: la formazione professionale. Anche presso Swisscom. Tuttavia, nell'azienda leader nel settore delle ICT il numero di apprendistati è diminuito notevolmente: da 960 nel 2018 a 856 nel 2023. transfair si dice preoccupato.**

Come impresa leader nel settore delle ICT di proprietà maggioritaria della Confederazione, Swisscom ha una particolare responsabilità sociale. Con circa 20 000 collaboratrici e collaboratori, Swisscom è inoltre uno dei maggiori datori di lavoro ICT della Svizzera. Di conseguenza, la politica del personale dell'impresa non solo ha un impatto sul settore ICT, ma anche sull'intera economia elvetica nel suo complesso. Un pilastro fondamentale della politica del personale è in un certo senso la formazione professionale di base. Il sistema di formazione duale elvetico è considerato unico al mondo ed è un elemento fondamentale per garantire la competitività e la forza d'innovazione della Svizzera. Ogni anno, circa due terzi di tutti i giovani decidono di intraprendere il percorso di formazione duale.

## Il settore ICT lotta contro la penuria di specialisti

Swisscom ha ridotto tuttavia il numero dei posti di apprendistato. I rapporti annuali degli ultimi sei anni dimostrano che è addirittura diminuito del dieci per cento. Dei 960 posti di apprendistato nel 2018, ne sono rimasti solo 856 nel 2023.

Nonostante Swisscom rimanga uno dei maggiori centri di formazione ICT della Svizzera, questi sviluppi negativi destano preoccupazione. Secondo transfair, riducendo il numero di posti di apprendistato Swisscom viene meno alla sua particolare responsabilità sociale ed economica. Anzi, nel quadro del suo costante programma di austerità ora l'impresa risparmia anche sugli apprendisti. Per combattere la carenza di specialisti nel settore delle ICT, è necessaria non solo una solida formazione professionale di base, ma anche un numero maggiore – anziché minore – di posti di apprendistato presso Swisscom. Secondo l'ICT-Journal, già nel 2030 alla Svizzera mancheranno quasi 40 000 informatiche e informatici.

## transfair chiede più posti di apprendistato

All'inizio di agosto, in un comunicato stampa transfair ha criticato la riduzione dei posti d'apprendistato presso Swisscom.



Ne hanno riferito diverse testate giornalistiche. Interpellata dai giornalisti, Swisscom ha giustificato il calo degli apprendistati con il costante cambiamento delle esigenze nell'assunzione di lavoratrici e lavoratori qualificati e di profili professionali specifici.

Nel quadro del partenariato sociale, transfair farà tutto il possibile per mantenere e aumentare i posti di formazione professionale presso Swisscom. Nella prossima sessione autunnale, il sindacato intende inoltre attivarsi a livello politico attraverso la sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin.

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

## Consulenza sul prepensionamento: un successo su tutti i fronti

La campagna lanciata all'inizio dell'anno sulla consulenza riservata ai membri di transfair e relativa al prepensionamento ha riscosso grande interesse. La dimostrazione di quanto sia importante il tema per i membri del sindacato. In totale sono ben 109 le persone che hanno contattato transfair, di cui quasi l'80 per cento è impiegato presso Swisscom o le sue società affiliate e poco più del 20 per cento in altri settori.



# Ulteriore sviluppo dei CCL FFS e FFS Cargo

**I due contratti collettivi di lavoro garantiscono rapporti di lavoro stabili. Anche in futuro?**

**transfair e gli altri sindacati hanno avviato con le FFS i colloqui sull'ulteriore sviluppo dei contratti collettivi di lavoro (CCL). La completa proroga dei contratti per diversi anni è prioritaria. I CCL possono essere disdetti per la prima volta alla fine di aprile 2025, con un preavviso di sei mesi.**

## Garanzia di buone condizioni di lavoro

Le FFS sono obbligate per legge a stipulare un CCL, come previsto dall'articolo 38 della legge sul personale federale, al quale le FFS sono tuttora strettamente vincolate. Come proprietaria, la Confederazione avanza richieste concrete nei confronti delle FFS per quanto riguarda gli obiettivi strategici: una politica del personale al passo con i tempi e socialmente responsabile, condizioni di lavoro attraenti che garantiscano la competitività e misure adeguate per conciliare la vita familiare con quella professionale. transfair è convinto che i CCL attuali corrispondano già in maniera soddisfacente agli obiettivi della Confederazione e che contengano i presupposti per continuare a svilupparli nel quadro del partenariato sociale. La soluzione migliore consisterebbe in un'estensione incondizionata dei CCL. Una tale proroga dei CCL entra in vigore automaticamente, poiché i CCL e gli importanti accordi come le regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) vengono stipulati a tempo indeterminato dopo la prima data di disdetta possibile. Resta riservata la possibilità di disdetta opzionale alla fine di ogni anno. Durante il periodo di validità dei CCL, di comune accordo le parti possono modificare tranquillamente le disposizioni e i relativi regolamenti.

## Lo scenario probabile

transfair prevede che le FFS intendano svincolare la durata delle BAR dal CCL e stipulare periodi di validità e modalità di disdetta separati per le stesse. Le BAR sono molto importanti per il personale d'esercizio. Molte categorie di personale beneficiano così di miglioramenti rispetto al CCL e alla legge sulla durata del lavoro (LDL). Cosa significa questo in concreto? Oggi la durata di validità delle BAR si basa sul CCL; non è possibile disdirle separatamente. Di conseguenza, transfair deve purtroppo partire dal presupposto che, svincolando le BAR dal CCL, le FFS stiano cercando un altro modo per disdirle senza compromettere il CCL richiesto dalla legge. Probabilmente le FFS avanzano questa richiesta unilaterale e incisiva a causa dell'introduzione del nuovo strumento di pianificazione delle risorse PPI (Pianificazione della produzione integrata nel traffico viaggiatori). Pare che questo sistema non sia più in grado di elaborare le attuali regolamentazioni BAR. Secondo transfair si tratta di una mozione di sfiducia non necessaria. Il sindacato è preparato a ulteriori scenari.

Osservazione: questo è lo stato alla chiusura di redazione. Fino alla pubblicazione, potrebbero essere subentrati nuovi sviluppi.

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

# Aumentare gli elementi di sicurezza nei TP

Il Consiglio federale sottovaluta la protezione del personale dei TP.

**Il Consiglio federale ha definito gli obiettivi strategici per il periodo 2024-2027, con i quali chiede alle FFS di mantenere l'elevato livello di sicurezza sia per i viaggiatori che per il personale. Proprio per questo motivo desta irritazione la sua secca risposta all'interpellanza sulla Polizia dei trasporti delle FFS (TPO) presentata da Greta Gysin, Consigliera nazionale e presidente di transfair.**

## Interpellanza: transfair esige risposte

L'interpellanza chiede se la presenza della TPO sui treni critici debba essere aumentata. Un'altra questione sollevata nell'interpellanza riguarda il grado di serietà con cui le autorità penali perseguono gli autori di aggressioni e di atti di violenza contro il personale dei trasporti pubblici. Il Consiglio federale non ha risposto direttamente alle domande poste, ma al contrario rimanda la responsabilità della sicurezza alle imprese di trasporto concessionarie e quella della persecuzione penale ai pubblici ministeri cantonali. In linea di principio questa procedura è naturalmente corretta. Sembra, però, che il Consiglio federale non abbia ritenuto necessario farsi un quadro della situazione – transfair ne è rammaricato.

## Aumentare gli elementi di sicurezza

Dal punto di vista di transfair, le FFS e le altre imprese TP dovrebbero aumentare le loro misure di sicurezza sulla base del feedback del Consiglio federale. Nel caso della TPO, ciò significa affrontare l'ampliamento delle risorse umane necessarie. Le FFS hanno integrato la protezione del personale negli obiettivi del Consiglio federale e di conseguenza hanno il via libera. transfair accoglie con favore qualsiasi misura tecnica e in ambito di risorse umane che le imprese investono nella tutela dei propri dipendenti. Alla fine di settembre 2024, le FFS informeranno sulla questione.

## Stretto accompagnamento dopo un'aggressione

L'assistenza fornita alle collaboratrici e ai collaboratori vittime di aggressioni presenta tuttora lacune. Da qui l'appello urgente alle imprese di trasporto pubblico, ai corpi di polizia cantonali e ai pubblici ministeri: i reati perseguibili d'ufficio contro il personale TP devono essere perseguiti con coerenza. Altrimenti, a farne le spese saranno le collaboratrici e i collaboratori, mentre i delinquenti la faranno franca.



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



Leggi qui l'interpellanza.

## Verso un nuovo partenariato sociale

Nelle ultime settimane, transfair ha registrato numerose adesioni di persone occupate presso i Transports publics de la région lausannoise (tl). Molte collaboratrici e molti collaboratori stanno cercando un ulteriore sindacato che collabori come partner sociale allo sviluppo delle condizioni di lavoro. A causa della libertà sindacale in vigore, le impiegate e gli impiegati sono liberi di scegliere il sindacato con cui organizzarsi. transfair si sente onorato del sostegno delle collaboratrici e dei collaboratori e sta prendendo rapidamente i necessari provvedimenti per entrare a far parte del partenariato sociale. Il sindacato intende soddisfare in modo corretto e completo i requisiti per poter aderire al CCL tl. Non appena ciò avverrà, potrà inoltrare la richiesta di ammissione come ulteriore partner sociale all'attenzione dei partner tl già esistenti e del SEV.

# Standard sociali nel TVI

**Negoziazioni UE sul trasporto viaggiatori internazionale: ecco cosa c'è da aspettarsi.**

**Attualmente, la Svizzera sta negoziando con l'UE sull'accesso al mercato per le compagnie ferroviarie estere nel traffico ferroviario viaggiatori internazionale su rotaia (TVI) verso la Svizzera. Se il nuovo accordo si concretizzerà, transfair si troverà di fronte soprattutto a questioni che riguardano gli standard sociali. È necessario tenere conto delle seguenti considerazioni.**

Sembra che, per alcune richieste da parte della Svizzera, i segnali dell'UE siano favorevoli. Come richiesto anche da transfair, pure in futuro dovrebbero essere possibili cooperazioni nell'ambito del trasporto viaggiatori internazionale a lunga distanza e non solo concorrenza indipendente. Ovviamente, sarebbe importante che questo punto sia menzionato anche nel nuovo contratto. Anche per quanto riguarda l'integrazione nell'orario cadenzato e nella tariffa vi è comprensione. L'assegnazione dei tracciati ferroviari è invece ancora in fase di discussione. Le attuali eccezioni della Svizzera previste dall'Accordo sui trasporti terrestri del 1999 dovrebbero essere mantenute (TTPCP, divieto di circolare di notte per i camion, ecc.). Per transfair le condizioni di lavoro per eventuali nuovi gestori TVI sono tuttavia un punto cruciale.

## **Introdurre l'obbligo di stipulare un CCL?**

Insieme alla sua organizzazione mantello Travail.Suisse, transfair ha preso in esame le condizioni di lavoro in uso nel settore. In Svizzera, le FFS sono titolari della concessione per il trasporto

a lunga distanza e hanno l'obbligo di stipulare un contratto collettivo di lavoro (CCL) con i sindacati. Come prerequisito per una concessione, questo obbligo potrebbe anche essere imposto per legge ai gestori interessati. L'obbligo alla stipulazione di un CCL può essere integrato nella legge sul trasporto di viaggiatori (art. 9 cap. 2 lett. e). Gli stipendi in uso nel settore, nota bene non solo i salari minimi, risultano dai CCL dei tre gestori di trasporto a lunga distanza in Svizzera (FFS, BLS e SOB)

## **Direttiva UFT e CCL**

Su richiesta dei sindacati, l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) esamina a sua volta la fattibilità di un CCL. Dal contesto negoziale, transfair ha appreso che per l'UE sarebbe ipotizzabile o accettata una direttiva dell'UFT per la salvaguardia degli standard sociali. Non appena l'UFT ha elaborato la direttiva, i sindacati saranno coinvolti e invitati a prendere posizione. Per questo caso, Travail.Suisse e transfair hanno preparato chiare proposte che mirano a un CCL. Una semplice direttiva sullo standard sociale non è sufficiente.

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





# Inaugurato il nuovo tunnel dell'Albula

Alcuni membri di transfair hanno azionato lo scambio e la corrente.

**All'inizio di giugno, il primo treno ha attraversato il nuovo tunnel dell'Albula, come da orario. I membri di transfair hanno partecipato attivamente all'evento, azionando lo scambio perché il treno si dirigesse verso il nuovo tunnel e garantendo l'alimentazione elettrica all'elettrotreno Capricorn.**

Dal 7 al 9 giugno, la nuova galleria dell'Albula della Ferrovia retica (RhB) è stata presentata agli azionisti, agli invitati e al pubblico. In quei tre giorni, a Preda e a Spinas, ossia alle due estremità del tunnel situato nei Grigioni, erano presenti numerosi personaggi di spicco del mondo della politica e dell'economia.

Il 12 giugno 2024, di buon'ora, il primo treno ha poi finalmente attraversato la nuova galleria, come da orario (vedi foto). Al passaggio del treno, decorato di tutto punto per l'evento, viaggiava anche Renato Fasciati, direttore della RhB. C'era molto meno pubblico rispetto ai giorni precedenti. In questo giorno hanno partecipato però attivamente diversi membri di transfair, tra cui Luis Collenberg (montatore specializzato in sistemi di sicurezza), Luzi Pinggera (capospecialista in sistemi di sicurezza) e Pascal Zäch (montatore di linee di contatto).

## Electricità anziché vapore

A Preda e Spinas, Luis e Luzi hanno azionato e fissato gli scambi affinché il treno si dirigesse verso il nuovo tunnel. Pascal si è invece assicurato che la linea di contatto della nuova galleria fornisca energia al moderno elettrotreno Capricorn. Come sono cambiati i tempi: nel primo tunnel dell'Albula, entrato in servizio nel 1903, i treni viaggiavano ancora a vapore.

Alla fine, Pascal ha staccato la spina alle linee di contatto del vecchio tunnel, di modo che nei giorni successivi potessero essere smontate in tutta sicurezza.

## Grazie a ogni singola persona

Al passaggio del primo treno ufficiale, Pascal, Luzi e Luis hanno azionato la corrente e gli scambi perché sfrecciasse nella direzione giusta. I lavori per la realizzazione del tunnel lungo quasi 6000 metri sono durati oltre dieci anni. Grazie all'impegno di ogni singola persona, il tunnel ora è in funzione.

**Testo:** Urs Jungen, responsabile regione Est

## Congresso di categoria 2024: focus sulla leadership

Ci siamo quasi: il 7 novembre a Thun si svolgerà l'evento clou della categoria. Le esperte e gli esperti di leadership discuteranno su cosa si intende veramente per buona dirigenza. In che modo dirigenti competenti contribuiscono al successo di un'impresa? Quanto sono gravi le conseguenze per il personale quando i leader aziendali non adempiono ai loro doveri? Al congresso saranno inoltre fornite informazioni attuali sui temi più urgenti della categoria.

Sono invitati tutti i membri della categoria - iscriviti anche tu!

Vai al modulo d'iscrizione.





# Nuovo CCL per Posta CH e PostFinance

**Nuovo contratto collettivo di lavoro: miglioramenti e mantenimento dei diritti acquisiti.**

**Dopo quasi un anno di negoziazioni, le parti sociali e la Posta si sono accordate su un pacchetto base del nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL), che prevede un reddito maggiore e include anche i salari minimi per le persone in formazione. I vantaggi vanno dalla compensazione del rincaro e dai giorni festivi fino alle regioni salariali e alle misure salariali annuali.**

Le trattative per il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) Posta CH e PostFinance sono state dure e intense. Ora, dopo quasi un anno, sono giunte a una conclusione positiva. L'obiettivo dichiarato era quello di offrire al personale anche in futuro condizioni d'impiego attrattive. Questi accordi si applicano a circa 25 500 collaboratrici e collaboratori della Posta nonché a circa 2800 dipendenti di PostFinance.

## **Quali sono le novità del CCL a partire dal 2025?**

Il livello precedente rimane quello di sempre, ma si aggiungono numerosi miglioramenti. A partire dal 2025, si applicheranno in particolare le novità riportate qui di seguito.

- Supplementi più elevati per il lavoro serale, notturno, domenicale e di picchetto: le indennità aumenteranno fino al 20 per cento. In concreto, la Posta pagherà 6 franchi all'ora

anziché 5 per i servizi di picchetto. Il supplemento per il lavoro serale e notturno aumenterà invece da 7 a 8 franchi, quello domenicale da 11 a 12,50 franchi.

- I premi di fedeltà nei confronti dell'impresa, versati ogni cinque anni, saranno incrementati da 1500 a 1650 franchi.
- Nuova regolamentazione sui giorni festivi: d'ora in poi il personale di tutta la Svizzera avrà diritto a 10 giorni anziché solo a 9.
- Per le misure salariali strutturali annuali in futuro sarà a disposizione uno 0,4 per cento della massa salariale.
- D'ora in poi, esisteranno solo due regioni salariali anziché quattro come finora, ossia le due più elevate e meglio retribuite.
- La novità assoluta prevede che i salari minimi per le persone in formazione siano integrati nel CCL e pertanto anche nelle trattative annuali sulle misure salariali.

## **I diritti acquisiti e comprovati rimarranno invariati, come ad esempio:**

- almeno 6 settimane di vacanze
- 18 settimane di congedo di maternità con il 100 per cento dello stipendio

- 4 settimane di congedo di paternità/congedo parentale
- giorni di blocco per le persone con contratto a tempo parziale
- contributi per la custodia di bambini (qualora le condizioni siano soddisfatte)
- soluzioni assicurative vantaggiose

### Il nuovo CCL entrerà in vigore il 1° gennaio 2025

Gli organi competenti del sindacato transfair e i Consigli di amministrazione della Posta nonché di PostFinance hanno approvato il risultato delle negoziazioni. Questo significa che il nuovo CCL mantello, che prevede modifiche anche per quanto riguarda l'esecuzione del CCL, e i due CCL aziendali possono entrare in vigore il 1° gennaio 2025. I nuovi contratti sostituiscono quelli del 2021 e saranno validi per almeno tre anni. Di comune accordo, possono essere prorogati di 12 o 24 mesi.

### transfair è soddisfatto

transfair si rallegra che il nuovo CCL contenga molti miglioramenti a un livello complessivamente elevato del CCL. Fatto altrettanto positivo è che transfair sia riuscito a realizzare la maggior parte delle richieste dei suoi membri rilevate nel corso di un ampio sondaggio e del processo di consultazione nel 2023. Nel contesto attuale, è tutt'altro che scontato. Ciononostante, resta una punta di amaro per il fatto che sarebbero state possibili opzioni ancora più vantaggiose, ma che purtroppo non hanno incontrato l'approvazione di tutti i partecipanti.

Una cosa è certa: transfair continuerà a battersi anche in futuro per condizioni di lavoro eque, attraenti e al passo con i tempi. Un ringraziamento particolare va alle delegazioni negoziali sempre impegnate e ai membri della base di transfair coinvolti in questo lungo periodo di trattative.

### Prossime fasi

Il CCL negoziato rappresenta un cosiddetto pacchetto base che sarà completato dai risultati delle successive negoziazioni con le unità Servizi logistici e RetePostale/PostFinance. Le relative negoziazioni inizieranno nell'ottobre 2024.

### Altri CCL della Posta

Come già riportato il 4 luglio 2024 sul sito web di transfair, la Posta dispone di ulteriori CCL: le disposizioni in materia di diritto del lavoro per il personale di AutoPostale SA, PostLogistics SA, Posta Immobili Management e Servizi SA, Presto SA e no-time (Svizzera) SA sono disciplinate da CCL aziendali separati e vengono negoziate da delegazioni proprie con i partner sociali. Di conseguenza, il personale di queste società del gruppo non è direttamente interessato dalle modifiche al CCL Posta CH che entreranno in vigore a partire dal 1° gennaio 2025.

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

# Investire e assicurarsi un bonus fino a 1 000 CHF

Investa nella nostra Soluzione d'investimento\* e benefici dei vantaggi di una gestione patrimoniale e della nostra pluriennale esperienza in materia di investimenti. Scegli tra quattro strategie d'investimento sostenibili e sfrutti le opportunità di rendimento offerte dai mercati finanziari.

Ha diritto al bonus per due anni dall'apertura della Soluzione d'investimento e a partire da un investimento di 10 000 CHF. Riceve un bonus del 10% sui versamenti aggiuntivi, fino a un massimo di 500 CHF all'anno. Il bonus viene investito automaticamente nella sua Soluzione d'investimento. [cler.ch/transfair](https://cler.ch/transfair)

\* Le informazioni relative alla Soluzione d'investimento hanno esclusivamente scopi pubblicitari. La Soluzione d'investimento Banca Cler viene gestita sotto forma di fondo strategico con vari comparti. Per il prospetto e il Documento contenente le informazioni chiave rimandiamo al sito [cler.ch](https://cler.ch)



È ora di parlare di soldi.

Bank  
Banque  
Banca

**CLER**



# Grande cinema

Il grande cinema al congresso di categoria 2024 a Wettingen.

**Al congresso di categoria svoltosi a Wettingen, i membri della categoria Posta/Logistica hanno passato in rassegna l'anno trascorso e cercato di dare una risposta alla seguente domanda: in che modo dobbiamo preparare il terreno per garantire buone condizioni di lavoro nel mondo occupazionale del futuro?**

Nel cinema Élite di Wettingen, i partecipanti hanno tirato un bilancio tra l'ultimo congresso svoltosi nel settembre del 2023 a Ginevra e quello attuale. L'attenzione è stata rivolta ai risultati salariali per il 2024, alle negoziazioni svolte e ai successi ottenuti. È stato un anno ricco di eventi, come anche

dimostrato dai vari contributi forniti dalle persone coinvolte. Particolarmente degno di nota è stato il nuovo partenariato sociale con Planzer Pacchi. Ancora una volta è stata dimostrata l'evidenza dei vantaggi di una stretta collaborazione con il sindacato per le collaboratrici e i collaboratori. Questo successo è andato di pari passo con l'integrazione successiva alla rilevazione di Quickmail/Quickpac. Un altro tema cruciale è stata la soluzione di un problema legato alla parità salariale presso AutoPostale che ha destato grande interesse tra i delegati. Il congresso ha apprezzato e riconosciuto l'enorme lavoro svolto per portare alla realizzazione il nuovo CCL Posta CH e gli altri contratti che entreranno in vigore nel

2025. Inoltre, il congresso ha confermato il mandato quadro per le negoziazioni salariali del 2025.

### Il personale come fattore di successo, oggi e domani

Al pomeriggio, il congresso è iniziato con una performance ispiratrice del popolare paroliere locale Simon Libsig. Con una miscela unica tra giochi di parole e profondità, ha saputo entusiasmare il pubblico e farlo ridere a più non posso.

Dopodiché, i partecipanti si sono dedicati alle condizioni di lavoro attuali, soprattutto a quelle nel settore della logistica, ossia all'attività principale della Posta. Tramite dei filmati è stata presentata la vita quotidiana delle persone che forniscono il servizio pubblico e di quelle che ne usufruiscono. In tal modo, tutti i presenti si sono resi conto che il personale svolge un

ruolo cruciale per la trasformazione della Posta. Il congresso ha pertanto approvato la risoluzione «La posta che cambia: investire nel personale garantisce il futuro». Infine, si sono salutati alcuni membri uscenti e si è dato il benvenuto ai loro successori. La data per il prossimo congresso di categoria del settembre 2025 è già stata definita.

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



Vai alla risoluzione.



Il direttore di transfair Manuel Murer si presenta



Con tutto il cuore: il responsabile sostituto di categoria Diego Frieden e la responsabile di categoria Kerstin Büchel



Marlon Rüfenacht, apprendista mediamatico presso transfair



Franz Rothacher e Joachim Hermann (da sinistra a destra), i due co-presidenti del Comitato di categoria Posta/Logistica



Il paroliere Simon Libsig in azione



# Ogni voto conta!

Le elezioni per l'assemblea dei delegati di PUBLICA sono alle porte.

**Quasi ci siamo: quest'autunno sarà rieletta l'assemblea dei delegati (AD) di PUBLICA. In totale saranno in ballo 80 seggi. Anche transfair scenderà in campo con tredici delle sue candidate e dei suoi candidati. A partire del 7 ottobre 2024, toccherà poi a te eleggere le tue rappresentanti e i tuoi rappresentanti nell'AD di PUBLICA!**

La cassa pensioni PUBLICA assicura tutto il personale occupato nell'Amministrazione federale, nell'amministrazione decentralizzata, come Swissmedic o METAS, nel settore dei PF nonché i dipendenti di alcuni piccoli datori di lavoro parastatali: in totale quasi 70000 collaboratrici e collaboratori e oltre 40000 beneficiari di una rendita. Questi ultimi vengono rappresentati nei confronti di PUBLICA dagli 80 delegati dell'AD PUBLICA che scenderanno in campo durante queste elezioni.

## Che cos'è l'AD PUBLICA?

I delegati sono responsabili dell'elezione dei rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori nella Commissione della Cassa, l'organo supremo della cassa pensioni, e nell'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione (OPC). Sono loro a decidere chi controlla il destino della cassa pensioni e di conseguenza anche quali prestazioni PUBLICA deve versare ai suoi assicurati.

L'AD è quindi un organo molto importante. Per questo motivo, per transfair è fondamentale presentarsi alle elezioni con una forte lista e istituire in tal modo una buona AD PUBLICA.

## Ecco le candidate e i candidati

transfair si candida in due circoscrizioni elettorali dell'AD PUBLICA: la prima che rappresenta il personale dell'Amministrazione federale, e la seconda che comprende le collaboratrici e i collaboratori dell'amministrazione decentralizzata e del settore dei PF. In entrambe le circoscrizioni elettorali, transfair scende in campo nella lista della CI Personale federale – associazioni e sindacati.

Candidati della circoscrizione 1:

- Susanne Blank, UFAM, finora in carica
- Silvano Consoli, UDSC, finora in carica
- Andreas Kaufmann, UFT, finora in carica
- Erika Kaufmann, UFT, finora in carica

- Bruno Schöb, CaF, finora in carica
- Marcel Wüthrich, CAV PP, presidente uscente dell'AD PUBLICA
- Andrea Bürgi, SECO, nuova
- Domeni Luigi Casutt, UST, nuovo
- Olivier Comte, UDSC, nuovo
- Pia Rohrbach, Cdo Operazioni, nuova

Candidati della circoscrizione 2:

- Carlo Albert, EAWAG, finora in carica
- Dario Marty, PSI, finora in carica
- Pavle Juranic, PSI, nuovo

## Ora tocca a te!

transfair e le sue candidate e i suoi candidati sono pronti per le elezioni. Ora la palla è nelle tue mani! Le votazioni sono aperte dal 7 ottobre 2024 al 6 novembre 2024. Tutto il personale assicurato presso PUBLICA ha diritto di voto. Dato che l'affluenza alle urne in queste elezioni è spesso bassa, ogni singolo voto è fondamentale.

Pertanto non mancare a queste elezioni e dai il tuo voto alle candidate e ai candidati di transfair nonché alle altre candidate e agli altri candidati della CI Personale federale. È infatti solo grazie al tuo sostegno che transfair potrà continuare a influenzare il destino della cassa pensioni e di conseguenza della tua rendita anche nei prossimi anni!

## Il lavoro non finisce con le elezioni

Già l'anno prossimo sono in programma le prossime elezioni all'interno di PUBLICA, quando si tratterà di eleggere i rappresentanti del personale nella Commissione della Cassa. transfair scenderà in campo anche in quella occasione. Magari con te come candidata o candidato? Se ti interessa la previdenza professionale e disponi eventualmente anche già delle conoscenze necessarie, non esitare a metterti in contatto con [matthias.humbel@transfair.ch](mailto:matthias.humbel@transfair.ch).

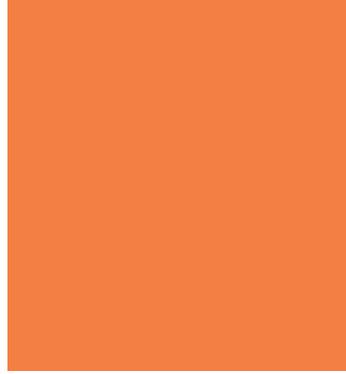
**Testo:** Matthias Humbel,  
responsabile categoria Amministrazione pubblica



Susanne Blank, UFAM, finora in carica



Silvano Consoli, UDSC, finora in carica



Andreas Kaufmann, UFT, finora in carica



Erika Kaufmann, UFT, finora in carica



Bruno Schöb, CaF, finora in carica



Marcel Wüthrich, CAV PP, presidente uscente dell'AD PUBBLICA



Vuoi saperne di più?  
Scansiona subito  
il codice QR.



Andrea Bürgi, SECO, nuova



Domeni Luigi Casutt, UST, nuovo



Olivier Comte, UDSC, nuovo



Pia Rohrbach, Cdo Operazioni, nuova



Carlo Albert, EAWAG, finora in carica



Dario Marty, PSI, finora in carica



Pavle Juranic, PSI, nuovo



# Principi più vincolanti nel settore dei PF

Via libera a una dichiarazione d'intenti congiunta.

**Nel quadro di un incontro di alto livello, transfair ha ridefinito insieme al presidente del Consiglio dei PF Michael Hengartner i principi del partenariato sociale. Le richieste di transfair sono state prese sul serio e di conseguenza non c'è più nulla che possa ostacolare l'elaborazione di una dichiarazione d'intenti comune.**

## Retroscena

Tra transfair e il settore dei PF esiste da decenni un partenariato sociale, la cui collaborazione è sancita da un accordo del 2011. È passato pertanto diverso tempo da quando sono stati discussi insieme i rispettivi principi. Purtroppo questa situazione si è fatta sentire anche nel partenariato sociale e da qualche tempo ha portato a frustrazione in seno a transfair. Spesso i sindacati sono stati coinvolti troppo tardi oppure consultati solo su richiesta in merito a questioni della politica del personale. Inoltre, durante le trattative spesso e volentieri mancava anche un comportamento corretto, degno di un partenariato che si rispetti. Per transfair era pertanto giunto il momento di una svolta. Al fine di analizzare il partenariato sociale, è pertanto stato invitato a un vertice il presidente del Consiglio dei PF Michael Hengartner.

## Dichiarazione d'intenti congiunta

Con la partecipazione dei presidenti dei sindacati, in agosto è stato ridefinito il partenariato sociale. Ed è stato un vero e proprio successo! Nell'ambito di uno scambio aperto e costruttivo, si sono discussi sia possibili miglioramenti che potenziali soluzioni. In particolare, transfair ha espresso il desiderio di una maggiore istituzionalizzazione delle periodiche riunioni e di una riformulazione dei principi del partenariato sociale. La dichiarazione d'intenti comune in essere tra i sindacati del personale federale e l'Amministrazione federale è stata utilizzata come modello. Fortunatamente, anche Michael Hengartner accoglie con favore la dichiarazione d'intenti: se tutto andrà secondo i piani, i lavori inizieranno nell'ottobre 2024. transfair può quindi guardare con motivazione verso il futuro del partenariato sociale nel settore dei PF.

## Prossime fasi

Con l'elaborazione della dichiarazione d'intenti comune sono state poste le basi per un partenariato sociale sostenibile nel settore dei PF. Ancora quest'autunno saranno formati dei gruppi di lavoro per elaborare congiuntamente la suddetta dichiarazione. transfair fornirà informazioni sulle prossime fasi e presto, si spera, potrà comunicare dell'avvenuta sottoscrizione.

**Testo:** Olivia Stuber, collaboratrice scientifica



## Partecipa anche tu all'assemblea di categoria a Mendrisio

Il 17 ottobre 2024 si svolgerà la seconda assemblea di categoria dell'anno. Oltre a informazioni attuali relative alla categoria, ti attenderà un interessante programma quadro che ti offrirà l'opportunità di conoscere l'attività svolta dalle guardie di confine.

La partecipazione è aperta a tutti i membri della categoria, il team ti attende con impazienza!

Vai al modulo d'iscrizione.





# Manuel Murer nuovo direttore

Tanja Brülisauer cede la direzione dopo 15 anni.

**L'attuale direttrice Tanja Brülisauer passerà il testimone al membro del Consiglio esecutivo Manuel Murer, finora a capo del reparto Servizi e finanze. transfair ringrazia Tanja di tutto cuore per lo straordinario impegno e il prezioso lavoro svolto negli ultimi 15 anni.**

## Grazie infinite Tanja!

Dal 2009, Tanja Brülisauer è stata al timone di transfair con grande passione e competenza. Grazie al suo impegno, ha fornito un contributo determinante: a differenza di altri sindacati, transfair presenta un effettivo dei membri stabile e una situazione finanziaria solida. Tanja ha sempre attribuito grande importanza a uno scambio semplice e alla pari, sia nei confronti del team e dei membri che delle colleghe e dei colleghi all'interno del mondo sindacale. La collaborazione è stata caratterizzata dalla sua disponibilità, dalla sua capacità di entusiasmarsi e non da ultimo dal suo senso dell'umorismo. La del sindacato rappresenta per transfair una grande perdita: le qualità professionali e umane di Tanja mancheranno a transfair. Fino alla fine di febbraio 2025 Tanja continuerà a sostenere la direzione in qualità di consulente.

## Con slancio verso la nuova sfida

Il 1° luglio 2024, Manuel Murer ha assunto il ruolo di direttore. Finora è stato responsabile del reparto Servizi e finanze e membro del Consiglio esecutivo, ricoprendo già la funzione di vice direttore. Oltre a queste mansioni, è anche a capo della start-up fondata da transfair Further at Work. In queste posizioni ha già saputo convincere per l'ottimo lavoro svolto

nonché per la sua accuratezza e semplicità. Inoltre, ha tutte le carte in regola per mantenere il sindacato sulla giusta rotta: il suo bagaglio di esperienze comprende studi in economia aziendale con corsi di formazione continua nell'ambito della gestione d'impresa e della leadership, una vasta esperienza nel settore assicurativo e anni di impegno e dedizione al servizio di transfair. Il sindacato e le sue collaboratrici e i suoi collaboratori guardano con fiducia alla nuova collaborazione con Manuel.

**Testo:** Lea Lüthy,  
responsabile Comunicazione



# Agenda

## Informazioni attuali

### Info magazine 2024

#### Prossima edizione:

N° 4, 9 dicembre;

Chiusura degli annunci 30 ottobre 2024

### Tutte le categorie

#### transfair Regione Sud

##### Aperitivo di Natale

**Venerdì, 29 novembre 2024**

Dalle 18:00 alle 22:00. Riserva la data per il consueto aperitivo di Natale.

Dettagli precisi su luogo e ora seguiranno via e-mail.

#### Pensionierte Bern

##### Besinnlicher Jahresabschluss / Weihnachtsfeier

**Montag, 9. Dezember 2024**

Der besinnliche Jahresschluss findet 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 – 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 Rodersdorf

**Montag, 7. Oktober 2024**

Treffpunkt: um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Min. ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung, Tram fährt nur alle 30 Min bis Rodersdorf.

#### Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,

M 079 711 67 18

#### Pensioniertenvereinigung Basel

##### November Ausflug in die Schreinerei Weizenkorn, Basel

**Montag, 4. November 2024**

Treffpunkt um 13.25 Uhr bei der Haltestelle Feldbergstrasse, Tram Nr. 8, Richtung Weil am Rhein. Zu Fuss 5 Min. bis zur Schreinerei Weizenkorn. Beginn der Führung um 13.40 Uhr mit anschliessender Möglichkeit, Kerzen oder Holz-Spielwaren zu kaufen.

Danach weiter ins Restaurant Holzschopf in Kleinbasel, ca. 15 Min. zu Fuss. Treffpunkt für Zvieri um 15.30 Uhr im Restaurant Holzschopf, Clarastrasse 1.

#### Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,

M 079 711 67 18

#### Pensioniertenvereinigung Basel

##### Weihnachtessen Altersheim Stiftung

##### Hofmatt, Münchenstein

**Montag, 2. Dezember 2024**

Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstrasse 3, 4142 Münchenstein. Das Restaurant ist erreichbar mit dem Tram Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir nach oben, am Restaurant Hofmatt vorbei und biegen links in die Pumpwerkstrasse ein.

#### Infos und Anmeldung bis

**23. November 2024 bei:**

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37,

hedy.schmidiger@bluewin.ch

### Amministrazione pubblica

#### Bern Öffentliche Verwaltung

##### Von der Lingerie in die Sushibar –

##### Eine Spurensuche durch den Kursaal Bern

**Donnerstag, 24. Oktober 2024**

Wisst ihr, dass im Kursaal Bern kein Lift von ganz oben nach ganz unten fährt? Auf der Tour durch das Haus stossen wir nicht nur spannende Türen auf, sondern lernen auch verschiedene Gesichter und Geschichten kennen, die den Kursaal prägen.

Treffpunkt: 15.55 Uhr, Foyer Eingang Grand Casino Bern, Schänzlistrasse 73, 3013 Bern, Führung 16.00–17.15 Uhr, anschliessend Apéro riche. Die Führung ist auf Deutsch, begrenzte Anzahl Plätze, Begleitpersonen willkommen.

**Anmeldung bis 14. Oktober 2024 per Brief, E-Mail, Telefon oder Whats-App an:**

Ursula Bürgi, Strassacker 14, 3065 Bolligen,

M 079 505 99 13, a.h.u.buergi@bluewin.ch

#### Bern Öffentliche Verwaltung

##### Zu Gast in der sitem-insel,

##### am Puls der translationalen Medizin

**Dienstag, 19. November 2024**

Treffpunkt: 15.55 Uhr Eingangsbereich sitem-insel, Freiburgstrasse 3, 3010 Bern. 16.00–16.30 Uhr Präsentation der sitem-insel AG, dann Führung bis 17.30 Uhr. Apéro riche im Anschluss.

Begleitpersonen sind willkommen. Präsentation und Führung auf Deutsch, begrenzte Anzahl Plätze.

**Anmeldung bis 30. Oktober 2024 per Brief, E-Mail, Telefon oder Whats-App an:**

Ursula Bürgi, Strassacker 14, 3065 Bolligen,

M 079 505 99 13, a.h.u.buergi@bluewin.ch

### Trasporti pubblici

#### Kategorie Lokpersonal

##### Jahresversammlung 2024

**2. November 2024**

Wir treffen uns am Samstag, den 2. November in Luzern um 9.30 Uhr im Hotel Waldstätterhof.

Im Anschluss gemeinsames Mittagessen. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

#### Auskünfte und Anmeldung bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,

M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch



### Informazioni relative al personale

transfair è lieto di dare il benvenuto nel team di transfair alla specialista in comunicazione Sarah Hadorn, che dalla metà di agosto dà attivamente man forte al reparto di Comunicazione e Marketing. Nell'equipe di transfair è approdato anche Marlon Rüfenacht, mediamatico al terzo anno di apprendistato che sta svolgendo una formazione professionale nei reparti Servizi e Amministrazione nonché Comunicazione e Marketing. Benvenuti nel team Sarah e Marlon! transfair si rallegra dell'ottima collaborazione

## Evento estivo per i giovani 2024

«Estate, sole e azione»: è stato questo il motto dell'evento estivo per i giovani membri svoltosi domenica 14 luglio 2024. Il Wakehouse a Gunten, tra Thun e Interlaken, ha offerto uno scenario a dir poco fantastico direttamente sulle sponde del lago di Thun. Il sole splendente e l'acqua fresca del lago hanno fatto di questo evento una giornata meravigliosa sia per i giovani appassionati di sport che per gli adulti in generale. Sci nautico, salvagenti, wakeboard, wakesurf e stand-up paddle hanno regalato ai giovani quattro ore di puro divertimento sportivo e spensieratezza. Ora tutti attendono con impazienza il prossimo evento nel 2025.

Testo: Giuliana Ambrosio,  
responsabile Marketing



## In conclusione

### Reinserimento nel mondo del lavoro: c'è la possibilità di nuove offerte di sostegno

In Svizzera sono ancora molte le donne che rinunciano alla carriera per crescere i propri figli o per occuparsi dei genitori bisognosi di cure e di assistenza. Spesso non hanno altra scelta: mancano tuttora strutture di custodia collettiva diurna e offerte di sgravio e, se ci sono, hanno costi troppo elevati.

Reinserirsi nel mondo del lavoro dopo diversi anni di assenza, è tutt'altro che facile. Sono poche le donne che trovano un lavoro equivalente a quello che avevano prima di interrompere la propria attività professionale. Spesso tornare al lavoro significa anche accettare un impiego che non corrisponde al proprio profilo. Anche in questo caso, non resta altra scelta, soprattutto quando un solo stipendio non è sufficiente per il sostentamento della famiglia o quando la coppia decide di divorziare.

Negli ultimi tempi, la prassi giudiziaria è cambiata: le madri non ricevono più sistematicamente i contributi di mantenimento, né dopo il 45° anno d'età né con figli piccoli. Il matrimonio ha perso la sua funzione protettiva e previdenziale. E presto le donne perderanno anche il diritto a una rendita per i coniugi. Cosa fare allora, se il reinserimento nel mondo occupazionale non è un'opzione praticabile?

Le ex lavoratrici che tornavano al lavoro dopo una pausa, finora ricevevano sostegno dai centri di consulenza per le donne. Tuttavia questi sussidi ora sono stati notevolmente ridotti. L'assicurazione contro la disoccupazione potrebbe in questo caso offrire nuove possibilità di sostegno. Quest'estate Travail.Suisse ne ha discusso con diverse parlamentari e diversi parlamentari federali e ha presentato alcune mozioni. Siamo fiduciosi che vengano trattate con la priorità richieste dalla situazione delle dirette interessate nonché dalla carenza di forza lavoro specializzata.

### Valérie Borioli Sandoz

responsabile Politica dell'uguaglianza e della conciliabilità di 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.

