

transfair

N° 4 dicembre 2024

magazine

La rivista per gli associati



Partire all'estero dopo l'apprendistato
Acquisire esperienze (professionali) di vita – con transfair



transfair

Notizie interessanti	04
Coltivazione di ananas in Benin: uniti per condizioni di lavoro migliori	05
Partire all'estero dopo l'apprendistato – con transfair	06
Con transfair a Palazzo federale	22
Agenda	23
In conclusione	23

Amministrazione pubblica

Tempi difficili: la Confederazione intende risparmiare sul personale federale	08
Assemblea dei delegati di PUBBLICA: successo elettorale di transfair!	10

Posta/Logistica

La Posta di domani deve rimanere una Posta per tutti	11
Un CCL proprio per le imprese di AutoPostale in Ticino	12
Intervista al conducente di AutoPostale Franz Rothacher	13

ICT

Assemblea di categoria 2024: alla ricerca della felicità	14
Cultura della paura e sicurezza psicologica	16
Intervista di congedo con il presidente della categoria di lunga data	17

Trasporti pubblici

Aziende di trasporto di Losanna: un nuovo partenariato sociale	18
Proroga dei CCL di FFS e FFS Cargo	19
Campagna per più sicurezza nei TP	19
Congresso di categoria 2024: focus sulla leadership	20

Editoriale

Cara lettrice, caro lettore,

Natale è alle porte, il momento giusto, dunque, per ringraziarti. Infatti, solo attraverso il tuo sostegno come membro, transfair può fare ciò che fa: migliorare continuamente le condizioni di lavoro nel servizio pubblico. Molte grazie della tua fiducia!

Attualmente, nei nostri settori stanno accadendo molte cose, temi che affronterò più avanti. Prima, però, voglio portare un po' di sole estivo in questo mese di dicembre. Troppo soleggiato tuttavia non sarà, perché ti porterò con me in Irlanda. Nel nostro articolo di fondo, presentiamo tre giovani che lo scorso agosto hanno trascorso quattro settimane a Cork. Grazie al programma di soggiorno all'estero «swype», che si svolgerà di nuovo anche nel 2025, transfair e la sua federazione mantello Travail.Suisse vogliono promuovere le competenze professionali, linguistiche e sociali dei giovani che hanno appena portato a termine il loro apprendistato. Per saperne di più, leggi a partire dalla pagina 6.

Come già detto, ci sono diversi temi che stanno tenendo occupato transfair in questo momento. A partire dal 2026, ad esempio, la Confederazione vuole ridurre il suo bilancio di 5 miliardi di franchi, di cui circa 200 milioni a discapito del personale federale. Inoltre, anche per il 2025 non è prevista una compensazione del rincaro completa. Secondo transfair questi tagli sono sconsiderati, proprio e soprattutto al cospetto della carenza di manodopera specializzata. Il sindacato si oppone. Per saperne di più, leggi a pagina 8.

transfair segue con grande attenzione anche gli sviluppi presso la Posta. Il gigante giallo vuole aumentare il suo grado di digitalizzazione e ridurre la sua rete di uffici a 600 unità entro il 2028. transfair continuerà a battersi affinché il personale e i clienti siano adeguatamente istruiti e informati su questa trasformazione. Maggiori informazioni a questo riguardo sono disponibili alla pagina 11.

Le sfide continuano dunque. Proprio per questo è importante prendersi un po' di tempo per se stessi e volgere lo sguardo alle cose piacevoli della vita, soprattutto durante il periodo dell'Avvento. Con questo spirito, auguro a te e ai tuoi cari giornate serene, piene di luce e di felicità e non da ultimo buona lettura!

Greta Gysin

Presidente 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.

Posta/Logistica

Procedura di consultazione AutoPostale «GoMS»

La regione del Goms, nel Vallese, è meta gettonatissima in tutte le stagioni dell'anno. Purtroppo questo non vale per il progetto «GoMS», ovvero l'organizzazione generale dei servizi di mobilità di cui fa parte AutoPostale. La riorganizzazione suscita incertezze e timori: sono previsti fino a 70 licenziamenti e 200 adeguamenti contrattuali.

Grazie a un ricorso, transfair era riuscito a prorogare di 9 giorni il periodo di consultazione troppo breve. Ora si tratterà di rendere il più socialmente sostenibile l'attuazione di questa riorganizzazione, con l'aggiunta di misure compensatorie al piano sociale già esistente.

Trasporti pubblici

Che cosa sono gli standard sociali in uso nel settore del TVI?

In caso di liberalizzazione del traffico ferroviario viaggiatori internazionale (TVI), l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) intende applicare condizioni di lavoro in uso nel settore. Tuttavia, la prima bozza della direttiva contiene soltanto i requisiti minimi validi per le potenziali ferrovie straniere, come ad esempio il salario minimo. Per transfair, la direttiva non tutela ancora in maniera adeguata le condizioni di lavoro in Svizzera. Nel TVI il sindacato considera come d'uso nel settore il livello del CCL delle FFS. La direttiva dell'UFT deve pertanto essere notevolmente migliorata. Inoltre, deve esserci la possibilità di stipulare un CCL. Gli elevati standard sociali e la loro applicazione sono chiari prerequisiti per la liberalizzazione del TVI.

Amministrazione pubblica

CoPe EPFL

Buone notizie dall'EPFL: le collaboratrici e i collaboratori hanno approvato l'istituzione di una nuova commissione del personale (CoPe), che sarà già attiva a partire dal semestre autunnale 2025. transfair sosterrà con tutte le sue forze le persone interessate a candidarsi! Ulteriori informazioni seguiranno in un secondo tempo.

Valutazione delle funzioni nell'UST

Nel 2022 l'Ufficio federale di statistica (UST) aveva avviato una valutazione delle funzioni su intervento dei sindacati e delle associazioni del personale. Ora sono disponibili i risultati. Tuttavia, l'attuazione sta subendo dei ritardi. Da un lato, l'Ufficio non ha ricevuto un budget aggiuntivo per gli adeguamenti, dall'altro la sua situazione finanziaria è tesa. Per il momento, l'attuazione è pertanto sospesa.

ICT

Apprendistati offerti da Swisscom

A causa della diminuzione dei posti di formazione professionale presso Swisscom, transfair e la sua presidente e Consigliera nazionale Greta Gysin hanno presentato un'interpellanza. Durante la sessione invernale ci aspettiamo una risposta alla domanda se le imprese parastatali abbiano o meno una particolare responsabilità sociale nella lotta contro la carenza di forza lavoro specializzata.

Sondaggio sul CCL di cablex

Partecipa al sondaggio e fatti sapere quali punti del CCL devono essere migliorati a tuo parere. Tra tutti coloro che risponderanno sarà sorteggiata una HotelCard. Termine ultimo di partecipazione è il 31 gennaio 2025.

Partecipa ora.



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

Stampa: Prolith SA, Ittigen

Tipografia: Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

Immagini: Barbara Hess für transfair, Brücke Le Pont, Gaby Möhl/transfair, Gerardina Furlani/transfair, Kerstin Büchel/transfair, La Posta Svizzera,

Larissa Wernle/Travail.Suisse, Lisa Schädel/Travail.Suisse, Milano/streamlinehq.com, Qyzz/AdobeStock, Transports lausannois, zvg.

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

Per l'equità in Benin

Dure condizioni di lavoro nella produzione di ananas: i lavoratori agricoli del Benin difendono i loro diritti.

In Benin, decine di migliaia di persone fanno parte della catena di valore aggiunto nella coltivazione di ananas. La distribuzione è enorme e il governo sta dando priorità al settore. Tuttavia, il mercato del lavoro agricolo deve diventare più equo. Con la tua donazione a Brücke Le Pont, l'opera assistenziale di transfair, dai una mano a raggiungere questo obiettivo. Con soli 35 franchi, ad esempio, permetti ad una lavoratrice agricola di essere informata sui suoi diritti in ambito lavorativo.

Il settore dell'ananas è un importante pilastro dell'economia del Benin. Solo tra il 2010 e il 2019, la produzione è passata da circa 266000 a oltre 355000 tonnellate, non da ultimo anche perché lo Stato sta promuovendo attivamente il settore.

In questo sviluppo è tuttavia stata dimenticata la manodopera che lavora nei campi. Ed è qui che entra in gioco il progetto di Brücke Le Pont, l'opera assistenziale di transfair che si batte per condizioni d'impiego eque e dignitose in Africa e in America Latina.

Morsi di serpente, scarsità d'acqua, ferite da taglio

L'attività sul campo è tutt'altro che rose e fiori. A causa della mancanza di indumenti di protezione, le persone sono esposte a morsi di serpente e a ferite agli occhi dovute alle foglie di ananas appuntite. L'assistenza medica sul posto è impossibile, in quanto mancano sia le farmacie che la fornitura d'acqua. Inoltre, vengono violati i diritti del lavoro: come gruppo professionale non riconosciuto, le braccianti e i braccianti non hanno accesso alle assicurazioni sociali.

Al cospetto di questa situazione, nel luglio 2022 Brücke Le Pont ha lanciato un progetto in collaborazione con l'organizzazione umanitaria locale Association pour les initiatives de développement (Apid). L'obiettivo: rafforzare le lavoratrici e i lavoratori sul campo nel settore dell'ananas.



Una strategia che funziona

Il progetto ha preso piede. In cinque comuni nel sud del Paese, dove si trova la principale regione di produzione, più di 3800 lavoratrici e lavoratori del campo hanno imparato a conoscere i loro diritti sul lavoro e sono stati incoraggiati a formare cooperative. Questo è fondamentale, in quanto si tratta di un prerequisito affinché l'organizzazione mantello della catena di valore aggiunto del settore dell'ananas riconosca queste persone come parti interessate. In tal modo non possono più essere calpestati i loro diritti, ma al contrario ottengono voce in capitolo.

La strategia sembra promettente, il che è incoraggiante. Le condizioni di lavoro devono essere ulteriormente migliorate, attraverso corsi di formazione, il riconoscimento del gruppo professionale e la collaborazione nelle cooperative.

Testo: Pascal Studer, responsabile Comunicazione e Politica di sviluppo presso Brücke Le Pont

Anche tu puoi aiutare!

Con la tua donazione, sostieni condizioni di lavoro eque in Africa occidentale e in America Latina. Grazie per la tua solidarietà!

Scansiona il codice QR o visita
www.bruecke-lepont.ch/spenden

**Dona ora con
TWINT!**



Scansiona il codice QR
con l'app TWINT



Conferma importo e
donazione



Un'esperienza per la vita!

Andare all'estero dopo l'apprendistato, con il progetto «swype».

Da quest'anno, la federazione mantello Travail.Suisse, di cui fa parte anche transfair, offre ai giovani che hanno appena terminato l'apprendistato l'opportunità di fare un'esperienza unica: vivere e lavorare per quattro settimane all'estero. La destinazione dell'estate 2024 era Cork, la seconda città più grande dell'Irlanda. Tre partecipanti condividono con noi il loro racconto.



«Cork è stata un'esperienza per la vita», afferma **Larissa Wernle**. «Sono una ragazza di campagna», spiega la 20enne proveniente da Villigen nel Canton Argovia. Improvvisamente si è ritrovata nel bel mezzo della seconda città più grande dell'Irlanda. «Tutte quelle persone e quelle case nonché il traffico ancora fino a tarda sera – non ero abituata a tutto questo».

Ma Larissa non si è lasciata intimidire, al contrario. «Mi piaceva esplorare la città e mi sono seduta ogni giorno in un caffè». Assieme ad altri giovani del gruppo di Travail.Suisse composto da 17 persone organizzava inoltre escursioni nei dintorni di Cork, come ad esempio alle scogliere di Moher, che si ergono verticali sull'Atlantico. «Sono rimasta estremamente colpita dalla natura», afferma la giovane donna.

Un bel freddo in piena estate

Ma Cork non era solo sinonimo di tempo libero. Le partecipanti e i partecipanti al progetto «swype» (vedi riquadro) hanno anche lavorato in questa città. Larissa, che ha appena terminato l'apprendistato come mediamatica, è approdata in una tipografia online, dove doveva stampare capi di abbigliamento per bambini con

motivi personalizzati. La struttura lavorativa era del tutto nuova per lei. «Ho svolto il mio apprendistato in una grande azienda in Svizzera ed ero specializzata nel mio mestiere. L'impresa a Cork, invece, era molto piccola e così ho dato una mano in tutto ciò che c'era da fare, compreso l'imballaggio della merce».

Anche a casa della famiglia ospitante c'erano parecchie cose inconsuete. «L'isolazione della casa, ad esempio, era piuttosto scarsa», racconta Larissa. «Per questo motivo, a volte al mattino faceva freddo». Tipica estate irlandese per l'appunto. Il freddo però non l'ha infastidita. «Mi sono sentita subito a mio agio. La madre e la sorella che mi ospitavano, e addirittura il cane, erano molto gentili con me».

Cos'è «swype»?

A partire dall'estate 2024, la federazione mantello delle lavoratrici e dei lavoratori Travail.Suisse, di cui fa parte anche transfair, offre ai giovani che hanno completato l'apprendistato l'opportunità di recarsi all'estero per frequentare una scuola linguistica, lavorare per tre settimane in un'impresa affine al loro settore e vivere in una famiglia che li ospita. **Le spese per l'alloggio, il corso linguistico e il volo vengono sostenute da Travail.Suisse o dall'organizzazione movetia.**

transfair promuove i giovani

Grazie al progetto «swype», Travail.Suisse e transfair intendono promuovere le competenze professionali, linguistiche e sociali delle persone che hanno terminato l'apprendistato. Questa offerta consente di colmare una lacuna nel sistema di formazione professionale svizzero: finora solo le persone in possesso del diploma di maturità avevano la possibilità di svolgere un soggiorno all'estero a costi contenuti.

Ti interessa? Le iscrizioni per l'anno prossimo si apriranno nella primavera del 2025. Saremo lieti di informarti nuovamente sul nostro sito web o tramite la newsletter. Può partecipare chiunque abbia completato un apprendistato in Svizzera nel 2025. Non è necessario essere membri di transfair.

«Non sapeva di granché»

Anche nella famiglia che ha ospitato **Sebastian Lanz** c'era un cane che abbaia di tanto in tanto. Il classico quadretto: la casa a schiera fatta in mattoni con un prato davanti. «Non solo la casa era come ci si potrebbe immaginare», afferma Sebastian con un sorriso. «Anche il cibo. Spesso proveniva dal banco frigorifero e non sapeva di granché».

Fortunatamente, il ventenne era libero di andare a mangiare dove voleva e spesso e volentieri veniva accompagnato dai suoi due superiori. «Erano entrambi giovani e mi portavano con loro al pub oppure a praticare il surf», sottolinea Sebastian.

L'inglese è migliorato notevolmente

«Con la mia impresa, una fucina, sono stato molto fortunato», dice il fabbro di Wyssachen, nell'Alta Argovia. «Sin dall'inizio ho potuto assumere tante responsabilità». Una volta, ad esempio, ha dovuto forgiare una mensola. «Per realizzarla, ho dovuto progettare autonomamente il manufatto e avevo a disposizione tutto il materiale che desideravo. Ogni volta che non sapevo come procedere, potevo sempre chiedere ai miei superiori».

Porre le domande, però, non sempre era facile. «A volte non sapevo come si chiamava un determinato utensile in inglese», ricorda Sebastian. «A gesti riuscivo però sempre a farmi capire».



E alla fine tutto si è svolto praticamente senza intoppi. «Durante la settimana trascorsa nella scuola di lingua e soprattutto nella vita quotidiana, ho avuto la possibilità di migliorare notevolmente il mio inglese».

E durante il suo soggiorno all'estero Sebastian si è reso conto ancora di una cosa: «ho capito quanto siamo fortunati a poter vivere in Svizzera. A Cork ci sono molti senz'altro e nei pub la gente beve molto alcol».

Il nuovo posto di lavoro di Ronny, che doveva essere trovato il prima possibile, era un negozio di abbigliamento – e non uno qualsiasi. «Sono approdato in una boutique di vestiti nuziali», ricorda il giovane di Spiez ridendo. Anche qui si potevano notare le differenze rispetto alla Svizzera: «ero quello che lavorava in gran lunga di più di tutti gli altri. In compenso però, la gente era molto più cordiale e rilassata che in Svizzera».

Quotidianità vissuta giorno per giorno

Dopo il lavoro, Ronny andava al pub, dove si incontrava con alcuni amici del gruppo di Travail.Suisse per una partita a Uno o a Jass, non da ultimo anche per respirare un po' d'aria di patria. Successivamente tornava a casa dalla famiglia che lo ospitava, a più o meno 30 minuti di viaggio da Cork. Ma solo se arrivava l'autobus. Anche sotto questo punto di vista, Ronny ha dovuto adattarsi: «a volte ero costretto ad aspettare quasi un'ora».

Lavoro, pub, ritorno a casa in autobus: Ronny ha percepito il periodo trascorso a Cork come una vera e propria routine quotidiana. Per il giovane è stata un'esperienza che lo ha segnato profondamente. «È stata un'opportunità unica per capire come sarebbe vivere in Irlanda!»

Testo: Sarah Hadorn,
specialista in comunicazione



Dal garage al negozio di abiti da matrimonio

Anche a **Ronny Gattlen** (20) è rimasta impressa Cork. E questo anche se durante il periodo in cui vi ha lavorato niente è andato come previsto – o forse è proprio per questo che la città gli è piaciuta tanto. L'avventura di Ronny iniziata in un'officina automobilistica non è durata a lungo. «Nell'azienda mancavano gli utensili e le attrezzature fondamentali, per cui non potevo fissare le viti con la dovuta sicurezza», spiega il meccatronico di automobili con l'AFC appena conseguito. Per questo motivo, ha chiesto alla persona di riferimento locale se poteva cambiare azienda.



Tempi difficili

Il Consiglio federale e il Parlamento intendono risparmiare sul personale federale.

Un gruppo di esperti del Consiglio federale ha definito le misure di risparmio che riguarderanno in modo particolare anche il personale federale. Per le collaboratrici e i collaboratori federali sono previsti tagli pari a 200 milioni di franchi che si ripercuoteranno sulle misure salariali, sulle condizioni d'impiego e sui posti di lavoro. Alla base di tutto questo: uno studio sulle condizioni di lavoro della Confederazione.

All'inizio di settembre, un gruppo di esperti del Consiglio federale ha presentato un rapporto su come, a partire dal 2026, potrebbe essere ridotto fino a 5 miliardi di franchi il bilancio federale. Il rapporto ha lo scopo di dimostrare quali compiti e sussidi possono essere eliminati.

Secondo questo gruppo di esperti, si potrebbe anche fare a meno di una parte dell'Amministrazione federale: il loro progetto prevede infatti di risparmiare circa 300 milioni di franchi di risorse proprie dei singoli uffici, di cui circa due terzi di-

rettamente a scapito del personale, il che equivarrebbe a un taglio del 3 per cento del credito per il personale.

Il Consiglio federale intende risparmiare sulle condizioni d'impiego

A metà ottobre, il Consiglio federale ha precisato che intende risparmiare 100 dei circa 180-200 milioni di franchi, che ricadono sul personale federale, sulle condizioni di lavoro. Le possibili aree d'intervento includono la compensazione del rincaro sugli stipendi, la struttura del nuovo sistema salariale nonché altre condizioni d'impiego regolamentate a livello di ordinanze sul personale. I risparmi dovrebbero essere realizzati in linea di massima tra il 2026 e il 2030.

Già nel 2025 nessuna compensazione del rincaro completa?

Ora la Confederazione vuole già risparmiare sulle misure salariali per il 2025. Nonostante il Consiglio federale abbia attualmente previsto una compensazione dell'inflazione



dell'1,5 per cento, si prospetta una notevole riduzione di questa percentuale. È molto probabile che anche negli anni a venire sarà difficile ottenere una piena compensazione del rincaro sugli stipendi.

Per transfair è chiaro: queste misure di risparmio devono essere in ogni caso negoziate con i sindacati e le associazioni del personale. transfair non accetterà tanto facilmente in particolare il colpo di scure sulla compensazione del rincaro. Il sindacato in questo caso si aspetta dalla Confederazione un adeguamento. Alla fine di novembre, dopo la chiusura di redazione, le associazioni del personale e i sindacati si sono incontrati con la Consigliera federale Karin Keller-Sutter per discutere su possibili soluzioni.

Condizioni di lavoro esagerate? No!

Alla luce dei cambiamenti demografici, con i numerosi pensionamenti previsti nei prossimi anni, e dell'attuale carenza di forza lavoro specializzata, resta da vedere fino a che punto abbia senso peggiorare le condizioni d'impiego. Ad ogni modo, tali adeguamenti non sono necessari.

Uno studio commissionato dall'Ufficio federale del personale (UFPER) dimostra, ad esempio, che le condizioni di lavoro della Confederazione già oggi non sono affatto eccessive rispetto a quelle del settore privato. Lo studio ha messo a confronto le condizioni d'impiego di un totale di 22 datori di lavoro pubblici, semipubblici e privati e giunge alla conclusione che sono assolutamente comparabili.

Nel complesso sono state confrontate 25 funzioni. Il raffronto dimostra che il livello salariale dei quadri dell'Amministrazione federale è significativamente inferiore a quello del settore privato. In alcune funzioni, gli stipendi della Confederazione si collocano nella fascia alta, ma nel complesso sono in linea con il gruppo di confronto.

E nel settore dei PF?

Il settore dei PF è interessato solo indirettamente dalla verifica dei compiti e dal riesame dei sussidi. Sono in discussione aumenti delle tasse universitarie. Tuttavia, per quanto riguarda le misure salariali il consiglio dei PF tende a orientarsi decisamente verso la Confederazione e soprattutto a evitare accordi salariali cospicui. Per transfair, però, una cosa è chiara: questa volta la situazione iniziale nel settore dei PF è del tutto diversa e il rincaro deve essere compensato.

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica

Assemblea della categoria Amministrazione pubblica

Il 17 ottobre 2024 si è svolta a Mendrisio l'assemblea della categoria Amministrazione pubblica. Mentre in mattinata sono stati discussi i principali temi in ambito di personale, nel pomeriggio le collaboratrici e i collaboratori dell'UDSC hanno presentato il loro campo di attività. I partecipanti hanno avuto l'occasione di vedere in azione i cani da fiuto e d'immergersi in prima persona nella vita quotidiana delle guardie di confine.

Desideri ricevere anche tu informazioni di prima mano sui temi attuali dell'Amministrazione federale, del settore dei PF e dell'Amministrazione decentralizzata? In tal caso contattaci (matthias.humbel@transfair.ch) e prenota subito la data della prossima assemblea che si terrà tramite Teams il **26 marzo 2025**, dalle ore 10:00 alle 12:00.

Maggiori informazioni sull'assemblea sono disponibili sul nostro sito web scansionando il codice QR.



AD PUBBLICA: successo elettorale di transfair!

Le candidate e i candidati di transfair hanno ottenuto risultati molto positivi alle elezioni come delegati di PUBBLICA.

L'elezione dei delegati della Cassa pensioni PUBBLICA si è svolta in modo estremamente positivo per le candidate e i candidati di transfair: tutte le 13 persone sono state elette all'assemblea dei delegati (AD)! I tre risultati migliori sono stati ottenuti da candidate di transfair.

Successo per transfair alle elezioni dei delegati della Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA: tutte le 13 persone candidate del sindacato sono state elette! In futuro, transfair sarà quindi rappresentato da dieci delegati nella circoscrizione elettorale uno (Amministrazione federale diretta) e da tre delegati nella circoscrizione elettorale due (Amministrazione decentralizzata e settore dei PF). transfair si congratula con le proprie candidate e i propri candidati per l'elezione.

Oro, argento e bronzo per transfair!

Nella maggiore circoscrizione elettorale uno, le tre candidate di transfair Andrea Bürgi, Susanne Blank e Pia Rohrbach hanno raggiunto i risultati migliori. L'elezione ha portato i suoi frutti anche per la CI Personale federale. La grande maggioranza delle candidate e dei candidati sulla lista comune dei sindacati e delle associazioni del personale è entrata a far parte dell'assemblea dei delegati (AD) PUBBLICA. Nel complesso, la CI Personale federale ottiene 63 degli 80 seggi complessivi in tutte e tre le circoscrizioni elettorali.

Sfide per PUBBLICA

All'interno di PUBBLICA, l'AD ricopre una funzione di grande importanza. Già all'inizio del 2025, i delegati eleggeranno la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori della Commissione della Cassa. Ma anche l'elezione delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale dell'Organo paritetico della Cassa di previdenza della Confederazione è di loro competenza. Questi due organi sono fondamentali per la definizione della politica di previdenza della Confederazione, il che rende ancora più importante il fatto che transfair sia direttamente coinvolto nelle elezioni attraverso i suoi delegati.

transfair ringrazia!

Senza i voti dei suoi membri, questo successo elettorale non sarebbe stato possibile. transfair desidera pertanto ringraziare tutti coloro che hanno esercitato il proprio diritto di voto e hanno fatto ricadere la loro scelta sui candidati e sulle candidate della CI Personale federale e di transfair. Con il 6,93 per cento, l'affluenza alle urne è decisamente bassa. In questi casi ogni singolo voto risulta più importante che mai. Pertanto, ti ringraziamo di cuore per averci sostenuti con il tuo voto!

Testo: Matthias Humbel,
responsabile categoria Amministrazione pubblica



Andrea Bürgi, SECO, nuova



Susanne Blank, UFAM, finora in carica



Pia Rohrbach, Cdo Operazioni, nuova

La Posta digitalizzata

La Posta di domani deve rimanere una Posta per tutti.



Con la sua nuova strategia, la Posta ridurrà ulteriormente la propria rete di uffici postali, portandola a 600 unità entro la fine del 2028. Questo sviluppo sta intensificando le riflessioni e considerazioni sul servizio postale universale e sul ruolo dei servizi digitali.

La Posta è in evoluzione e con essa i suoi servizi. Risulta evidente che la qualità dei servizi offerti è la principale preoccupazione delle collaboratrici e dei collaboratori di Rete-Postale, nonostante la Posta intenda ridurre la propria rete di uffici postali a 600 unità entro la fine del 2028. Al fine di compensare le chiusure previste, il gigante giallo punta su due elementi: il rilevamento degli uffici postali interessati da parte di partner alternativi e l'ampliamento dei servizi postali digitali. Non è uno sviluppo inedito. La Posta deve però fare tutto il possibile per accompagnare i propri clienti in questo profondo cambiamento. Altrimenti non sarà più in grado di adempiere al suo mandato legale di prestazioni per la popolazione e l'economia svizzera.

Digitalizzazione come chiave del successo

Il volume delle lettere è in costante diminuzione e allo sportello vengono effettuati sempre meno pagamenti. La ragione sta nei cambiamenti in corso nella società: sempre più persone utilizzano alternative digitali. Si tratta di una realtà alla quale dobbiamo dare delle risposte. La Posta punta giustamente su queste tecnologie per offrire i suoi servizi a una clientela con nuove abitudini. L'impiego delle tecnologie digi-

tali ha tuttavia un senso solo se tutte le persone vi hanno pari accesso. E su questo punto la cosa si fa complicata: secondo il Barometro digitale 2024, quasi un terzo degli intervistati in Svizzera si definisce un o una «analfabeta digitale». Questa autovalutazione lascia presagire una cifra ancora più elevata di persone che fanno fatica a utilizzare le tecnologie digitali. Non si tratta infatti solo di anziani, ma di una considerevole parte della società svizzera, soprattutto proveniente dalle regioni periferiche, proprio quelle più interessate dalla chiusura degli uffici postali.

La soluzione: presenza in loco

Che si tratti di video-consulenza, sportelli automatici «MyPost 24» o altri servizi digitali, la Posta non può accontentarsi di offrirli per completare la sua offerta. Deve consentire alla popolazione di utilizzare realmente questi servizi. Pertanto, non è sufficiente annunciare un «servizio a domicilio» soltanto tramite un volantino. transfair propone invece di organizzare serate informative in cui la Posta incontra personalmente la sua clientela. In questo modo, i clienti sarebbero sicuramente più propensi a familiarizzare con le innovazioni. In avvenire, la Posta potrà garantire il proprio futuro e quello del servizio pubblico formando e informando non solo il personale, ma anche i clienti.

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

Prime negoziazioni salariali con Planzer Pacchi

Nell'autunno 2024, si sono svolte le prime trattative salariali dell'ancora recente partenariato sociale con Planzer Pacchi. Ne sono risultati aumenti di stipendio individuali fino all'1 per cento in caso di:

- salari orari fino a CHF 33,99;
- salari mensili fino a CHF 6500;
- assunzione prima dell'1° dicembre 2024.

Le prestazioni e il comportamento vengono inoltre tenuti in considerazione su base individuale.

Al cospetto della difficile situazione in un settore in fase di consolidamento nonché del miglioramento delle condizioni di lavoro ottenuto con il CCL Planzer Pacchi, transfair giudica il risultato come soddisfacente.

Le sfide che si presentano durante le trattative salariali nell'ambito di un nuovo partenariato sociale non stanno solo nella negoziazione di risultati concreti, ma anche nel processo, poiché non è possibile basarsi su una comprensione reciproca o su esperienze comuni. In vista delle future negoziazioni salariali, il processo deve pertanto essere adattato e corretto.

Un CCL proprio per le imprese di AutoPostale

D'ora in poi, alle imprese di AutoPostale ticinesi si applica il CCL BUS CH Ticino.



Nel Canton Ticino è stato introdotto un nuovo contratto collettivo di lavoro per le imprese di AutoPostale (IA), il contratto collettivo di lavoro (CCL) BUS CH Ticino. In precedenza nella Svizzera italiana era stato dichiarato di obbligatorietà generale un CCL per tutto il settore dei trasporti su strada, il quale aveva lo scopo di promuovere condizioni di lavoro eque nonché un migliore dialogo tra i partner sociali. Il CCL BUS CH Ticino si applica con validità retroattiva dal 1° ottobre 2024 e rimarrà in vigore almeno fino alla fine del 2025.

Dopo una lunga battaglia politica, il Consiglio di Stato del Canton Ticino ha dichiarato di obbligatorietà generale un CCL per il settore dei trasporti su strada, il quale avrebbe incluso anche le imprese private di AutoPostale (IA) che gestiscono circa la metà della rete per conto di AutoPostale. Nel Canton Ticino d'ora in poi saranno tuttavia sottoposte a un contratto collettivo di lavoro proprio, il CCL BUS CH Ticino, che per le conducenti e i conducenti riserverà importanti novità. Finora le condizioni di lavoro erano stabilite da un accordo tra AutoPostale, transfair e il sindacato syndicom.

Collaborazione più forte grazie al partenariato sociale

La Sezione Ticino BUS CH, transfair, l'OCST e syndicom hanno risposto a questi cambiamenti politici con l'istituzione di un partenariato sociale che ha lo scopo di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro da una parte e le lavoratrici e i lavoratori dall'altra nonché di garantire la pace sociale. Inoltre, uno degli obiettivi del nuovo CCL BUS CH Ticino è di rappresentare gli interessi comuni delle imprese e del personale nei confronti delle autorità e del pubblico.

A chi si applica il CCL di obbligatorietà generale?

Il CCL di obbligatorietà generale comprende tutte le aziende del settore del trasporto stradale che trasportano persone, animali o merci per conto di terzi. Ne sono esclusi i servizi di taxi e il personale direttivo e amministrativo. Le imprese che hanno già un CCL o un contratto aziendale di lavoro equivalente non saranno sottoposte a questo CCL.

A chi si applica il nuovo CCL BUS CH Ticino?

Dal 1° ottobre 2024, tra la Sezione Ticino BUS CH e i partner sociali sopra citati si è instaurato un nuovo partenariato, il quale comprende un nuovo CCL che si applica alle IA affiliate in Ticino.

L'opinione di transfair

Il nuovo CCL BUS CH è un passo importante verso migliori condizioni di lavoro per le IA. Grazie a regolamentazioni chiare sui termini di preavviso, sui premi di fedeltà e sulle indennità pasto, il CCL offre alle collaboratrici e ai collaboratori migliori condizioni d'impiego nonché una maggiore sicurezza. Inoltre, indica la strada a tutta la Svizzera.

Testo: Lea Lüthy,
responsabile Comunicazione

Le principali novità del CCL BUS CH

Termini di preavviso: a partire dai 55 anni, si applicano periodi scaglionati (1-4 mesi a seconda degli anni di servizio).

Premio fedeltà: ogni 5 anni le collaboratrici e i collaboratori ricevono un premio sotto forma di congedo oppure di importo pari a 1500 franchi.

Indennità pasto: in caso di pause al di fuori del luogo di lavoro, l'indennità ammonta a 11 franchi.

Obbligo di mantenere la pace: i conflitti sul posto di lavoro devono essere risolti in conformità al CCL.

Diritti acquisiti: le condizioni esistenti non devono subire peggioramenti.

Contributo alle spese d'esecuzione: a partire da gennaio 2025, a tutto il personale sottoposto al CCL saranno detratti dallo stipendio 10 franchi al mese per finanziare l'esecuzione del CCL.

Validità: il CCL entra in vigore il 1° ottobre 2024 ed è valido almeno fino alla fine del 2025. Il periodo di validità viene prorogato di volta in volta di un anno, qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti.

Godersi paesaggi incantevoli al lavoro

L'autista di AutoPostale Franz Rothacher parla della sua carriera e della sicurezza sul lavoro.

Pi-Po-Pa: transfair ha avuto il piacere di accompagnare il conducente Franz Rothacher durante un viaggio in autopostale. Prima di partire, il sindacato ha colto l'occasione per porgli qualche domanda sulla sua quotidianità lavorativa. Nell'intervista Franz racconta come è approdato ad AutoPostale e spiega se, in termini di sicurezza del personale, fa una differenza se al volante c'è un uomo o una donna.

In occasione di una splendida giornata d'autunno, transfair ha avuto l'opportunità di conoscere da vicino la vita lavorativa del conducente di AutoPostale Franz Rothacher. Il vasto orizzonte di questa professione diventa subito evidente, quando ci si inizia a rendere conto che questo lavoro non significa solo godersi panorami meravigliosi. Poco prima di partire, incontriamo un autista ausiliare seduto nell'abitacolo del suo autopostale che per un presunto errore risponde a un commento sprezzante da parte di un cliente. Da questo scambio di parole scoppia una lite. Franz interviene a sostegno del collega autista. Purtroppo, episodi come questo sono tutt'altro che rari e spesso stressanti, afferma Franz in seguito. Ma i conducenti si sostengono a vicenda.

“

Nella mia vita professionale ho avuto modo di vivere molte belle esperienze. Purtroppo, però, mi è rimasta impressa anche una situazione drammatica.

”

Franz, tu sei un autista che svolge il proprio lavoro con grande passione. Come sei arrivato a questa professione?

Prima di iniziare come autista, ero spesso lontano dalla mia famiglia per lavoro. Mi considero un nomade, mi è sempre piaciuto viaggiare e visitare posti vicini e lontani. Quando la mia figlioletta ha smesso di ricambiare il mio affetto, mi ha dato una tale pugnolata al cuore che mi ha rimesso subito in carreggiata. La vita è troppo breve. La cosa più importante per me è sempre stata di avere un buon rapporto con la mia famiglia. Ora sono felicissimo del mio lavoro: da decenni conduco le persone attraverso le più belle regioni della Svizzera centrale.

C'è un episodio nella tua carriera di conducente che ti è rimasto particolarmente impresso?

Ci sono state molte belle esperienze. Una, però, mi è rimasta fortemente impressa. Una situazione relativamente drammatica: una sera un passeggero ha estratto improvvisamente un coltello ferendo un altro viaggiatore. Nonostante non sia stato direttamente coinvolto in quell'episodio, mi ha comunque fatto rabbrivire. Facendo un cenno di mano, sono riuscito ad allertare due poliziotti, che per caso

stavano viaggiando dietro di me: ci hanno subito raggiunti e con grande coraggio hanno riportato nei ranghi la situazione.

Per la sicurezza del personale, fa una differenza se a guidare l'autopostale è una donna o un uomo?

In genere no. Ma c'è gente che non rispetta le donne al volante. In questi casi la situazione si complica. Fortunatamente, presso AutoPostale il genere non è più un problema. (Nota della redazione: presso AutoPostale è appena entrata in servizio la prima donna istruttrice di guida di autopostali.)

In cima alla montagna si può intravedere l'Hotel Pax Montana di Obvaldo. Un meraviglioso sole splendente si staglia sul cielo autunnale, il panorama è a dir poco fantastico e alcuni escursionisti imboccano il sentiero per raggiungere la località Flüeli Ranft. Per quanto sia bello il paesaggio: l'attività che svolgono gli autisti di AutoPostale è rimarchevole, ma anche e soprattutto estremamente impegnativo. Cogliamo pertanto l'occasione per ringraziarli di cuore del lavoro che svolgono!

Testo: Kerstin Büchel, Leiterin Branche Post/Logistik





Alla ricerca della felicità

Sguardo retrospettivo all'assemblea di categoria ICT di Berna.

L'assemblea della categoria ICT di transfair si è tenuta il 24 ottobre al Campus Muristalden a Berna ed era incentrata sulla seguente domanda: cosa rende felici? Tra gli ospiti figuravano esperti quali il ricercatore sulla felicità Mathias Binswanger, il ricercatore sul sonno Albrecht Vorster e la psicologa del lavoro Barbara Baumgartner.

Da un altoparlante risuona il brano di Kylie Minogue «I should be so lucky», seguito da una canzone di Céline Dion, in cui la cantante abbraccia la felicità. La scelta dei brani di apertura dell'assemblea della categoria ICT è quanto mai azzeccata. L'evento di quest'anno si concentra proprio sulla domanda: cosa rende felici?

Le rivendicazioni salariali 2025 prima di tutto

Innanzitutto, però, al Campus di Muristalden a Berna quel giovedì mattina si è parlato soprattutto degli sviluppi attuali. A dicembre transfair avvierà insieme ai suoi partner sociali ICT le trattative salariali per il 2025. Olivia Stuber, collaboratrice scientifica di transfair, illustra le richieste del sindacato. Tenendo conto dell'inflazione media annua, della crescita media della produttività, dell'aumento dei premi delle casse malati e del rincaro residuo, che non è stato possibile compensare

negli anni precedenti, transfair propone ai partner sociali aumenti di stipendio compresi tra il 2,1 e il 3,3 per cento.

Un addio sofferto

Prima che i circa 40 partecipanti in sala si mettessero alla ricerca della felicità, si sono dedicati ad altri due temi cardine: l'approvazione del nuovo regolamento della categoria ICT e il congedo dal presidente del comitato di categoria Martin von Gunten, che per molti anni ha ricoperto questa carica. Il suo ex collaboratore, amico e membro del comitato di categoria Daniel Egger lo descrive attraverso degli aneddoti come una persona giudiziosa e coraggiosa, ma allo stesso tempo caparbia e tenace. Tutti concordano sul fatto che ci mancherà! (Intervista con Martin von Gunten alla pagina 17 di questo numero.)

Più reddito è sinonimo di più felicità?

Tutti concordano nell'affermare che nella vita di tutti noi, non deve mancare la felicità. Il ricercatore sulla felicità Mathias Binswanger ribadisce nella successiva presentazione che i contatti sociali autentici e un lavoro stimolante sono fondamentali per la nostra felicità! Nella vita di una persona, il fattore di infelicità più grande è la disoccupazione. E uno

Cultura della paura e sicurezza psicologica

Workshop del comitato aziendale ICT.

Il 17 settembre scorso, transfair ha svolto un workshop sulla cultura della paura per il comitato aziendale ICT. La quintessenza: la sicurezza psicologica è il fattore decisivo per il successo dei team e per l'innovazione. Quando manca questa fiducia, le équipes non possono lavorare con efficacia. I dirigenti devono pertanto creare un ambiente in cui si incoraggi sia l'apertura che un feedback rispettoso.

Ina Goller, professoressa per la gestione dell'innovazione presso la Scuola universitaria professionale di Berna, nella sua interessante conferenza ci ha introdotti al tema dal punto di vista scientifico. Ci ha dimostrato che, secondo diversi studi, la sicurezza psicologica è il fattore di successo numero uno per un team e allo stesso tempo è anche il «collante» che tiene unite le équipes. Noi esseri umani abbiamo bisogno di un contesto, in cui possiamo comunicare apertamente e onestamente, senza dover aver timore di essere respinti o puniti. Questa sensazione di sicurezza è più di solo un semplice ambiente confortevole: è il terreno per coltivare l'innovazione e lo sviluppo. E di conseguenza anche la base su cui i membri dei team possono correre rischi, commettere errori, imparare da essi, scoprire cose nuove e migliorare le proprie prestazioni.

“ **La sicurezza psicologica è la certezza di non essere penalizzati o umiliati quando si esprimono le proprie idee, si pongono domande, si è preoccupati o si fanno errori.** ”

Amy Edmondson, scienziata sociale presso l'Università di Harvard.

E quando regna la paura?

Quando manca la sicurezza psicologica, i team non possono collaborare in modo efficace e si bloccano. Per promuovere un ambiente di lavoro produttivo e creativo, i dirigenti devono assumersi le proprie responsabilità. Ciò significa instaurare una cultura della fiducia, dell'apertura e di un feedback rispettoso. Solo in questo modo un team può dare il meglio di sé e avere successo a lungo termine.

Cosa ostacola l'innovazione

Al workshop di transfair hanno partecipato membri di diversi settori di Swisscom e cablex e provenienti da tutte le regioni linguistiche. Come principali fattori di disturbo per la sicurezza psicologica hanno individuato le riorganizzazioni periodiche, l'eccessiva pressione in termini di rendimento e la mancanza di collegamento tra la direzione e il personale. Lo spirito di squadra, una comunicazione onesta e trasparente e una direzione che promuove il feedback sono necessari per lo sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori e per realizzare appieno il potenziale delle imprese.

Prossime fasi

Con i risultati del workshop, transfair cercherà il dialogo con la direzione del gruppo Swisscom. Il gigante delle telecomunicazioni dovrebbe essere altrettanto interessato a dipendenti motivati, sereni e sani quanto lo è il sindacato. transfair è convinto: «le persone devono essere consapevoli di cosa stanno facendo con altre persone quando prendono delle decisioni!»

Testo: Marika Schaeren, responsabile categoria ICT



Molti momenti positivi e negativi

Intervista di congedo a Martin von Gunten, presidente del comitato di categoria ICT di lunga data.



Alla fine di novembre Martin von Gunten è andato in pensione dopo 35 anni trascorsi alle dipendenze di Swisscom. Un lungo periodo, in cui molte cose sono cambiate nel mondo del lavoro. Ma anche nel suo impegno di lunga data per transfair e per le collaboratrici e i collaboratori di Swisscom. A motivarlo c'è sempre stata la sua convinzione: «bisogna amare le persone».

Quanto tempo hai lavorato per Swisscom e in quali funzioni?

Questo ottobre sono esattamente 35 anni. Un lungo periodo, in cui ho vissuto molti momenti positivi, ma anche negativi. Quando ho iniziato a lavorare alla Direzione delle telecomunicazioni a Thun, non pensavo che sarei rimasto in questa impresa fino alla pensione. Durante tutti questi anni ho ricoperto diverse funzioni, come ad esempio ingegnere elettrico, responsabile di settore e business analyst.

Cosa è cambiato maggiormente negli ultimi 35 anni?

Oltre all'accresciuta pressione sui costi, alla rapida evoluzione tecnologica e all'aumen-

to dei rischi, soprattutto il numero e la velocità dei mutamenti in corso. Riordinarsi, ritrovarsi e adattarsi al ruolo attuale in brevi intervalli richiede tempo, il che molto spesso viene sottovalutato e dopo un breve periodo viene di nuovo cambiato, a scapito della continuità.

Quali sono, a tuo parere, le attuali sfide di Swisscom?

Nella libera economia di mercato e presso Swisscom le finanze sono la forza trainante. Questo può generare contraddizioni, ad esempio in relazione ai prodotti e ai servizi: «spese di gestione vs. costi di personale vs. pressione sui prezzi». Ci sono diversi esempi di questo tipo e a mio parere non sempre vengono risolti nel migliore dei modi. Questa è una cosa che deve cambiare. Inoltre, gli attuali processi di cambiamento della forma di collaborazione verso un assetto agile richiedono più tempo del previsto perché comportano un cambiamento culturale. È risaputo che tali mutamenti non possono essere semplicemente ordinati, ma devono essere vissuti.

Quali sono i tuoi progetti dopo il pensionamento?

Non voglio avere per forza una lista di cose da fare! Voglio semplicemente essere nonno dei miei tre nipoti e curare i miei contatti sociali. Inoltre, mi dedicherò ai miei hobby, ossia alla mia passione per l'aviazione e all'approfondimento delle mie conoscenze di climatologia e meteorologia.

C'è qualcosa che ti mancherà della tua vita lavorativa?

Penso che a questa domanda potrò rispondere solo tra qualche tempo. Ma a primo acchito direi lo scambio personale con le numerose colleghe e i numerosi colleghi.

E in veste di membro di lunga data di transfair: cosa è cambiato maggiormente?

La professionalizzazione e la presenza delle attività sono diventate molto più intense. Molte cose accadono in secondo piano e i membri non se ne accorgono direttamente. L'interazione continua e basata sulla fiducia tra transfair e Swisscom si è rivelata essere la chiave del successo.

Cosa ti ha motivato a impegnarti per tutti questi anni nel sindacato?

Sono convinto di una cosa: «si devono amare le persone». In questa convinzione sono incluse molte qualità quali la giustizia, l'apprezzamento, l'equità e le competenze sociali. Tutti aspetti che mi accompagnano e mi motivano da sempre.

Testo: Marika Schaeren, responsabile categoria ICT



Un nuovo partner sociale per transfair

transfair è invitato al tavolo delle trattative CCL dei Trasporti pubblici di Losanna (tl).

Con oltre 150 membri, transfair ha chiesto ufficialmente di entrare a far parte del partenariato sociale dei tl. L'impresa ha risposto in modo positivo alla richiesta del sindacato. Il 28 novembre sono iniziate le negoziazioni per il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL).

Il 2024 è un anno speciale per transfair, in quanto sulle rive del Lago di Ginevra si sta per concretizzare un nuovo partenariato sociale con i tl: transfair potrà ufficialmente assumere tutti i compiti che i suoi membri si aspettano da un sindacato: difendere un caso individuale, influenzare le condizioni di lavoro e negoziare un contratto collettivo di lavoro (CCL)!

Soddisfatte le condizioni per l'adesione

All'inizio dell'anno, le collaboratrici e i collaboratori delle imprese di trasporto di Losanna, capitanati dal loro portavoce Aïssam Echchorfi, hanno chiesto aiuto a transfair in difesa dei loro interessi, in particolare nel quadro delle future negoziazioni del CCL. Prima di avanzare la richiesta di adesione a un partenariato sociale, è necessario soddisfare tutta una serie di condizioni:

- una rappresentanza riconosciuta a livello nazionale;
- una rappresentanza sufficiente all'interno dell'azienda;
- il versamento di un contributo ordinario;
- un atto notarile che rispetti la protezione dei dati.

150 nuovi membri

Dopo aver soddisfatto tutte queste condizioni, in particolare anche grazie al reclutamento di oltre 150 membri in tempi record (meno di 6 mesi) da parte del nostro collega Aïssam,

nel settembre 2024 transfair è stato ricevuto dalla direzione dei tl, dove ha avuto l'opportunità d'illustrare il suo modo di lavorare e i suoi obiettivi. La direzione ha appoggiato pienamente la posizione di transfair. Il 18 ottobre 2024, il sindacato era pertanto pienamente legittimato a chiedere di aderire al partenariato sociale.

Negoziazione di un nuovo CCL

C'era un ultimo ostacolo da superare: l'accordo ufficiale dei partner esistenti (datore di lavoro e sindacato). Nel giro di poco tempo, il datore di lavoro ha risposto positivamente e anche per il sindacato partner la firma di un contratto di collaborazione da parte di transfair equivale a una risposta positiva.

In occasione dell'incontro con la direzione con il reparto RU del 13 novembre, transfair ha potuto nuovamente rassicurare l'impresa sullo stato di avanzamento del processo e sulle sue intenzioni: partecipare a pieno titolo al partenariato sociale nel quadro di una collaborazione caratterizzata dalla fiducia e dal rispetto reciproco nonché di una comunicazione costruttiva, ma allo stesso tempo critica. La collaborazione con transfair è stata avviata il 28 novembre con l'inizio delle negoziazioni per il nuovo contratto collettivo di lavoro. I vari partner hanno presentato le loro rivendicazioni. transfair ha un obiettivo ben chiaro in mente: difendere al meglio gli interessi dei suoi membri.

Testo: Olivier Hählen,
responsabile regione Ovest

CCL estesi

I CCL delle FFS e FFS Cargo saranno prorogati fino al 31 dicembre 2028.

Dopo le dichiarazioni di sfiducia nei confronti delle associazioni del personale e dei sindacati da parte delle FFS, i due contratti collettivi di lavoro (CCL) FFS e FFS Cargo saranno prorogati senza alcuna condizione. transfair accoglie con favore questi sviluppi. Altresì apprezzabile è il fatto che le FFS non vogliano più eliminare le BAR (Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro) dal CCL.

transfair è rimasto sorpreso dalla richiesta delle FFS di eliminare dai contratti collettivi di lavoro (CCL) le Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) e di concordare durate e modalità di disdetta separate, interpretandola come un voto di sfiducia. Quando poi le FFS hanno minacciato di voler disdire le BAR o addirittura il CCL, transfair ha perso la fiducia. Ora i CCL FFS e

FFS Cargo sono stati prorogati senza alcuna condizione. L'accordo raggiunto dimostra che anche le FFS preferiscono condizioni stabili e che possiamo continuare sulla base di un buon partenariato sociale.

Negoziazioni BAR 2025

Le FFS e i sindacati hanno inoltre concordato che le BAR degli assistenti clienti, del personale di manovra e Clean nel traffico viaggiatori nonché per il personale di locomotiva e di manovra di FFS Cargo saranno negoziate e sviluppate ulteriormente a partire dal 2025. Allo stesso tempo, le parti affronteranno altri punti del CCL.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Viaggiare con rispetto

Le FFS, transfair, il SEV e il VSLF hanno lanciato una campagna di sensibilizzazione comune.

Attraverso manifesti e schermi collocati nelle stazioni e nei treni, le FFS e i sindacati lanciano un importante segnale a favore di un comportamento rispettoso da parte dei viaggiatori e del personale nei trasporti pubblici. Un obiettivo ambizioso. Secondo transfair sono necessari ancora notevoli progressi a tutela del personale. Qui di seguito spieghiamo perché.

All'inizio di novembre su diversi treni

- Un aggressore lancia pietre e ferisce i viaggiatori nello scompartimento di un treno. I passeggeri riescono a trattenerlo fino a quando interviene la polizia. Il personale di assistenza clienti è scioccato dal sanguinoso attacco di violenza.
- Nel ristorante un'assistente clienti controlla un passeggero privo di biglietto valido per il viaggio successivo. Iniziano le minacce nonché un inseguimento all'assistente clienti che riesce a rifugiarsi in un gabinetto pubblico e a mettersi in salvo, per poi chiamare la polizia dei trasporti delle FFS (TPO). Nel frattempo l'aggressore spacca le finestre del ristorante. Successivamente arriva la polizia e riesce ad arrestarlo. Per l'assistente clienti, lavorare da sola nella sua parte di treno è stato psicologicamente stressante.

Al Centro viaggiatori delle FFS

All'inizio di novembre è stata commessa una rapina al Centro viaggiatori di Martigny. Diversi dipendenti addetti alle vendite ne sono interessati.

Campagna di sensibilizzazione transfair sostiene al 100 per cento l'iniziativa per più rispetto e buona educazione nei trasporti pubblici. Ci auguriamo che questa campagna abbia un certo effetto e porti a una coesistenza pacifica. Tuttavia, anche in futuro sarà necessario rafforzare notevolmente la prevenzione e la presenza delle forze dell'ordine. transfair si impegna con veemenza affinché siano stanziati i mezzi finanziari necessari per permettere alle collaboratrici e ai collaboratori dei trasporti pubblici di lavorare in tutta tranquillità.

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici



Buona gestione, cattiva gestione

Sguardo retrospettivo al congresso della categoria Trasporti pubblici 2024.

Il 7 novembre scorso si è tenuto a Thun il congresso annuale della categoria Trasporti pubblici di transfair. Il tema principale era la leadership. Tra gli ospiti figuravano anche i CEO della BLS e delle Ferrovie dell'Appenzello e il responsabile delle risorse umane delle FFS.

Il 7 novembre scorso, nella sala 5 del Cinema Rex di Thun non era in programma alcun film. Ma anche quel giovedì aleggiava un'atmosfera di suspense ed emozione e si poteva assistere a dialoghi arguti. Il contesto: il congresso della categoria Trasporti pubblici 2024 di transfair. Il tema centrale: la leadership, buona e cattiva gestione aziendale.

I temi che tengono occupati transfair e i TP

All'inizio del congresso, il responsabile della categoria Bruno Zeller ha dato uno sguardo al passato e al futuro, concentrandosi sui temi scottanti che occupano attualmente transfair:

- **Liberalizzazione del traffico ferroviario viaggiatori internazionale:** «il nostro obiettivo principale è di garantire

buoni standard sociali anche presso i potenziali fornitori stranieri», ha sottolineato Bruno Zeller. A questo scopo esiste una direttiva dell'Ufficio federale dei trasporti. «Tuttavia, è assai scarsa e deve essere ampliata. Nel migliore delle ipotesi, gli standard saranno innalzati al livello del CCL delle FFS».

- **Scarsi mezzi finanziari:** per la copertura delle perdite dovute al Covid nel trasporto a lunga distanza, la Confederazione ha messo a disposizione meno finanziamenti di quanto auspicato. Inoltre, nei prossimi anni intende investire troppo poco denaro nei trasporti pubblici, sia per la manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria che per il trasporto merci, in conformità alla legge sul trasporto di merci. «E anche nel traffico regionale viaggiatori si cerca di risparmiare», spiega Bruno Zeller. transfair è contrario.
- **Negoziazioni salariali 2025:** transfair si è posto come obiettivo un aumento salariale del 2-3 per cento. Le trattative salariali con le FFS sono già state avviate. «Come previsto, le posizioni dei partner sociali sono molto distanti», sottolinea Bruno Zeller.



Bruno Schäppi,
presidente della categoria Trasporti pubblici di transfair



Da sinistra a destra: il responsabile HR delle FFS **Markus Jordi**, la moderatrice della tavola rotonda **Myriam Holzner** e la presidente di transfair **Greta Gysin**



Greta Gysin,
presidente di transfair e
Consigliera nazionale



Tutti i partecipanti alla tavola rotonda (il direttore delle Ferrovie dell'Appenzello **Thomas Baumgartner**, il CEO della BLS **Daniel Schafer**, il responsabile HR delle FFS **Markus Jordi**, la moderatrice **Myriam Holzner**, la presidente di transfair **Greta Gysin** e il responsabile di categoria **Bruno Zeller**)

- **Più sicurezza nei trasporti pubblici:** transfair è partner della campagna delle FFS «Viaggiare insieme con rispetto», che sta per essere lanciata. «I servizi di sicurezza come la polizia dei trasporti delle FFS devono essere rafforzati», sostiene Bruno Zeller.

«I valori vanno discussi!»

Subito dopo, Leonardo Spata, responsabile per la formazione continua destinata ai dirigenti delle FFS, nella sua presentazione argomenta a favore di un'autentica comunicazione tra il personale e i dirigenti. Leonardo Spata è convinto: «possono esserci attriti». Il responsabile istruisce i dirigenti delle FFS alla leadership basata sui valori. I valori aziendali delle FFS ne rappresentano solo il fondamento. «Dobbiamo discutere sui valori, è così che prendono forma». Dopotutto, ognuno di noi interpreta le cose in modo diverso. Solo se i dirigenti entrano in un dialogo con i propri dipendenti è possibile raggiungere l'obiettivo comune: portare a destinazione in tutta sicurezza sia le persone che le merci.

Quanto è efficiente la leadership delle FFS, signor Jordi?

Ma qual è la qualità dei dirigenti delle FFS su una scala da 1 a 10? «Tra 7 e 8», sostiene Markus Jordi, responsabile delle risorse umane delle FFS, durante la tavola rotonda del pomeriggio. La sua stima si basa sui risultati emersi dall'ultimo sondaggio svolto tra il personale. Il CEO della BLS Daniel Schafer e quello delle Ferrovie dell'Appenzello Thomas Baumgartner assegnano alle proprie aziende entrambi il voto 8. Thomas Baumgartner

precisa e attribuirebbe alla sua impresa addirittura un 8,5. Le Ferrovie dell'Appenzello ritengono di avere una leadership valida. «In altri ambiti, invece, dobbiamo recuperare terreno».

La cultura dell'errore è realizzabile solo limitatamente

Ciononostante tutti concordano sul fatto che tra le gerarchie esistono alcuni «strati d'argilla», soprattutto nelle aziende più grandi, come le FFS o la BLS. In quest'ultima, ad esempio, gli errori commessi dai dirigenti spesso non vengono a galla. «In questi casi non posso che ribadire l'importanza di sviluppare la cultura e dire: 'potete fare errori, ma dovete trarne un insegnamento!', precisa Daniel Schafer. In un settore in cui uno sbaglio può avere conseguenze fatali, la cultura degli errori comporta sempre anche dei limiti. «Certi errori non devono accadere», afferma Schafer. «Altri invece sì, a me succedono ogni giorno».

Testo: Bruno Zeller,
responsabile categoria Trasporti pubblici

Vai alla risoluzione «Una gestione orientata alle persone come ispirazione del proprio agire!»



Con transfair a Palazzo federale

Vuoi per una volta essere presente in prima persona alle discussioni sui temi politici e farti un'idea di come vengono prese le decisioni a livello politico in Svizzera? Il 9 settembre scorso, 40 dei nostri membri hanno avuto questa opportunità durante un'esclusiva visita guidata con Greta Gysin, Consigliera nazionale e presidente di transfair.

Il severo controllo di sicurezza all'ingresso ne era la prova chiara sin dall'inizio: qui si discute di cose importanti. Anche se la sessione autunnale è iniziata solo nel pomeriggio, i membri si immaginavano già le accese discussioni e il vociò nella sala del Consiglio nazionale. Successivamente, hanno scoperto che nella Camera alta, ossia nel Consiglio degli Stati, regna un'atmosfera completamente diversa: un clima di concentrazione e tranquillità.

Ma anche a livello architettonico c'era molto da conoscere e cose curiose da scoprire. Sapevi, ad esempio, che nel dipinto murale del 1901 situato nella sala del Consiglio nazionale si nascondeva un pesce? Su quello originale dell'artista Charles Giron era raffigurata una figura femminile nuda sopra il lago, che a cavallo del secolo aveva suscitato molte polemiche. Troppa distrazione per i politici dell'epoca che, al tempo, erano ancora tutti uomini. Così Giron dovette coprire la figura con delle nuvole e per tacita protesta «nascondere» anche un pesce nella roccia.

Alla fine i membri hanno fatto ritorno a casa, arricchiti da numerose impressioni. L'evento è stato un vero e proprio successo e nel giro di pochi giorni era tutto esaurito. Ma non c'è da disperarsi: all'inizio di dicembre è prevista la prossima visita guidata e in futuro ne seguiranno delle altre.

Testo: Lea Lüthy,
responsabile Comunicazione



Agenda

Informazioni attuali

Info magazine 2025

Prossima edizione:

N° 1 am 10 marzo;
Chiusura degli annunci 22 gennaio 2025

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

Tutte le categorie

Sneesportwoche in Grindelwald

Sonntag, 19. Januar – Samstag, 25. Januar 2025

Skifahren, Wandern und andere Angebote im Berner Oberland. Der Aufenthalt im Hotel Alpina kostet mit Halbpension, Hallenbad, Service und Taxen ab 980 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 980 CHF. Zusätzlich Sportpass der Jungfrau Ski Region ab Interlaken für 5 Tage: 354 CHF Erw./319 CHF Sen./283 CHF FVP.

Programme und Auskünfte:

Hermann Fässler, Landstrasse 6,
9606 Bütschwil, M 079 633 84 22,
hermann.faessler@bluewin.ch

Raclette-Plausch in Bern Bümpliz

Dienstag, 11. Februar 2025

Der Anlass findet von 12.00 – ca. 16.00 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius in Bümpliz statt. Versand Einladungen Anfang Januar 2025.

Infos und Anmeldung bis 3. Februar bei:

Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

Posta/Logistica • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresversammlung in Birsfelden Montag, 3. Februar 2025

Treffpunkt um 13.30 Uhr, Fridolinmatte, Birsfelden. Dauer bis ca. 17.00 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 Aeschenplatz (Haltestelle Sternenfeldstrasse).

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Badischer Bahnhof – Rest. Schiff Kleinhünigen Montag, 3. März 2025

Wir besammeln uns um 13.15 Uhr beim Badischen Bahnhof (Tramhaltestelle) und wandern ca. 1 Stunde Richtung Kleinhünigen. Nichtwanderer nehmen Tram Nr. 8 bis Haltestelle Hochbergerplatz und gehen dann ins Restaurant Schiff (Hochbergstr. 134, 4057 Basel).

Infos gibt es bei:

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

Trasporti pubblici

Pensionierte Sektion Basel Wanderung nach Maisprach Mittwoch, 8. Januar 2025

Treffpunkt: 9.45 Uhr Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr mit Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffee im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach (1 Std., eben). Um 12 Uhr im «Stübli» bei Familie Strübin Raclette à discretion. Nichtwanderer nehmen das Postauto.

Anmeldung bis 4. Januar 2025 bei:

Vinzenz Purschert, T 061 302 24 07

Bitte beachten: Im Februar und März finden keine Wanderungen statt.



In conclusione

Quest'anno, a Natale, regalati un po' di tempo!

Dalle compere dei regali, alla realizzazione dei progetti sul lavoro, passando per le recite scolastiche dei figli fino alla preparazione delle tavole imbandite e alla pazienza necessaria per i parenti: per molti di noi, il periodo natalizio è sinonimo di puro stress. Nello spirito di transfair mi schiero pertanto dalla tua parte anche durante le festività. Il mio messaggio: prendi cura di te e gestisci consapevolmente la tua energia. Concediti delle pause tra i tuoi impegni, ad esempio facendo una camminata nel bosco, praticando yoga o semplicemente concedendoti un pisolino. O in alternativa, anche un tè alla mela e cannella con qualche biscottino può essere una valida alternativa.

Ottieni il meglio per te!

Anche noi di transfair, nel periodo natalizio ci prenderemo cura di noi stessi. Dopotutto, pure noi abbiamo bisogno di fare il pieno di energia per assisterti al meglio anche nell'anno nuovo! In tutti i nostri settori stanno accadendo molte cose. La pressione al risparmio aumenta, la cultura della gestione ha ovunque ampi margini di miglioramento e le tecnologie, come l'intelligenza artificiale, avanzano a ritmi serrati. transfair non solo tiene il passo, ma vuole anche riconoscere tempestivamente gli sviluppi e intervenire direttamente nei confronti dei datori di lavoro o a livello politico attraverso attività di lobbying. Inoltre, accompagna da vicino i cambiamenti che non possono essere fermati. Il nostro obiettivo è sempre lo stesso: ottenere il meglio per le collaboratrici e i collaboratori, ossia per te!

Perché transfair non si limita a porre in primo piano temi come l'equità e la sicurezza sociale solo a Natale. Per dirla con una citazione tratta dalla novella Canto di Natale di Charles Dickens: transfair onora lo spirito del Natale tutto l'anno. Buone feste!

Manuel Murer

Direttore di transfair



Lo sapevi? 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.

**Un premio
di 125 franchi*
per te**

Raccomanda transfair e ricevi un premio di 125 franchi*

Riceverai 125 franchi* per ogni persona che entro il 31.12.2024 si iscriverà a transfair su tua raccomandazione e 50 franchi per ogni persona in formazione.

*Azione di raccomandazione valida fino al 31.12.2024

