



03 | 2023

EIT.swiss

MAGAZINE



Trasmissione aziendale

Idee e modelli per pianificare la successione.

Protezione dei dati

Si raccomanda l'adozione di direttive interne per la protezione dei dati.

Michael Tschirky

Bilancio dei suoi entusiasmanti otto anni di presidenza di EIT.swiss.



Lo sgabello vuoto: simbolo del cambiamento e dell'imminente successione. Chi occuperà questo posto che plasmerà il futuro della nostra azienda?

**Cara lettrice, caro lettore,**

La ricerca di un successore adeguato per la propria azienda può essere una sfida immensa, a volte persino un peso. Cosa capita se la propria famiglia è totalmente disinteressata a rilevarla o se nessuno tra i collaboratori è disposto o in grado di farlo? Dovreste allora vendere tutto ciò che avete costruito negli anni con tanta passione e impegno a un altro operatore del settore? O scioglierla definitivamente? Non esiste una risposta semplice a questa domanda. Perché oltre agli aspetti emotivi, in questo caso giocano un ruolo importante anche innumerevoli interessi economici.

Al contrario è più facile – almeno per ora – quando un'associazione ha bisogno di un nuovo presidente. Per questa posizione non è che ci sia proprio la fila di potenziali successori. EIT.swiss tuttavia ha trovato in Thomas Keller un successore più che degno del presidente uscente Michael Tschirky.

Nuovi capi portano sempre una ventata di freschezza. Questo vale sia per le aziende che per le associazioni. Siamo curiosi di vedere in quale direzione soffierà per EIT.swiss, e quali priorità fisserà il nuovo comitato per i prossimi tempi. Thomas Keller, naturalmente, non ci è del tutto sconosciuto. È un motivo in più per noi per lavorare insieme e portare avanti progetti significativi per il settore elettrico.

Simon Hämmerli
Direttore

AGENDA 2023

Riunione del comitato

- 23 agosto, Basilea
- 11 ottobre, regione EIT.fribourg-freiburg
- 22 novembre, Lucerna

energilight day

- 24 agosto, PROGR Aula Berna

EuroSkills

- 5–9 settembre, Danzica/Polonia

5° Simposio sull'edilizia solare

- 26 settembre, Kongresshaus Zurigo

Forum per professionisti del settore elettrico

- 7 novembre, Mövenpick Hotel Regensdorf
- 15 novembre, Kursaal Berna
- 21 novembre, Museo dei Trasporti Lucerna
- 29 novembre, SAL Schaan (FL)

Campionato svizzero

- 7–12 novembre, Museo dei Trasporti Lucerna

Assemblea dei delegati

- 23 novembre, Lucerna

Conferenza dei presidenti

- 23 novembre, Lucerna (pomeriggio, dopo l'assemblea dei delegati)





6 | Successione aziendale

Idee e modelli per pianificare la successione.



18 | Nuova legge sulla protezione dei dati

Si raccomanda l'adozione di direttive interne per la protezione dei dati.



14 | Intervista a Michael Tschirky

Bilancio dei suoi entusiasmanti otto anni di presidenza di EIT.swiss.

Successione aziendale	6
Intervista a Michael Tschirky	14
Nuova legge sulla protezione dei dati	18
Notifica delle violazioni dell'OIBT	20
Modello di orario di lavoro con settimana di quattro giorni	21
Gli apprendisti presentano un rischio di infortunio più elevato	22
Momento Palazzo federale	24
Workshop estivo 2023 della KGTV	26
Nuova guida all'infrastruttura di ricarica	26
Manuale supplementare: il BIM nella pratica	27
Neodiplomati	28
Iscrizione all'esame	29
Campagna pubblicitaria: Power on per il settore elettrico	30
Informazioni dell'associazione	31
Colonna	35
Impressum	35

La regolamentazione della successione può essere risolta in modi diversi. Tre esempi di soci EIT.swiss

Successione aziendale

Ci sono diverse idee e modelli per organizzare la successione aziendale. Abbiamo raccolto alcune prospettive.

In molte PMI svizzere, comprese quelle del settore elettrico, nei prossimi anni è previsto un piano di successione. Quali sono le motivazioni che spingono oggi i proprietari, le famiglie proprietarie e i padroni a ritirarsi, e cosa richiede particolare attenzione al momento di cedere l'azienda? Le tre storie che seguono, vogliono offrire una visione sui vari punti di partenza e le prospettive, ma anche sulle soluzioni implementate. Non intendono essere un manuale per nessuno, l'articolo non ha la pretesa di esserlo. Piuttosto, vuole descrivere i pensieri delle persone e delle aziende coinvolte, le soluzioni e le decisioni prese e implementate con più o meno successo.

Soluzioni individuali

Ovviamente, non tutte le soluzioni sono adatte a tutte le aziende. Non possiamo quindi rivelare la «ricetta segreta per la regolamentazione della successione» del Magazine EIT.swiss. Vogliamo però far luce, gettare un'occhiata e porre delle domande. Le conversazioni dimostrano

che alla fin fine sono i fattori umani e gli atteggiamenti personali a determinare il successo o il fallimento di una successione aziendale. Ecco perché sono al centro del nostro articolo.

Se avete una storia interessante da raccontare, fatecelo sapere. Questo tema tornerà a occupare le prossime generazioni.

Un grande ringraziamento va alle persone e alle aziende che hanno condiviso con noi i loro progetti, le loro visioni, le loro preoccupazioni e le loro paure.

[Alle interviste →](#)

Ihr Elektro-Partner der Region

für elektro · telematik · haushaltgeräte · beleuchtungskörper



LEUTWYLER
Lupfig



KERN ELEKTRO
Brugg



EUGEN MEIER
Würenlingen



Regolamentazione della successione e le sue lezioni

Storia commovente e interessante che deve essere portata avanti in modo molto personale e fiducioso nell'interesse dei collaboratori. È così che si potrebbe riassumere la storia di Etah AG di Winterthur. Il direttore Andreas Hungerbühler l'ha fondata con il nome Elprojekt nel 1994, nel 1996 è diventata una Sagl, e l'azienda di impianti elettrici ha trovato le sue nicchie e si è sviluppata. Nel 2015, Elprojekt è stata venduta a un grande gruppo industriale come parte del (primo) piano di successione e, a posteriori, questo passo non ha avuto il successo sperato. Gli ex collaboratori e i fedeli clienti non erano proprio soddisfatti della nuova situazione. Tre anni dopo, Andreas Hungerbühler fonda la Etah AG insieme al collega di lungo corso Karl Bärtsch.

«Sono alla ricerca di una giovane persona che mi succeda con lo slancio di continuare a gestire e a sviluppare l'azienda a livello personale e imprenditoriale»

Ritorno alle origini

Etah AG ha iniziato l'attività il 1° gennaio 2019. Gli ex collaboratori e molti clienti sono tornati, soprattutto grazie al contatto personale e l'impegno che la piccola azienda e i fedeli collaboratori garantiscono sempre. Etah AG cerca e trova sempre nuove nicchie in cui operare con successo.

L'impegno e gli investimenti di Andreas Hungerbühler dimostrano l'intenzione di condurre l'azienda in modo lungimirante e garantirne l'esistenza: trasferimento della sede in un nuovo stabile nel 2021 e possedere un'attrezzatura tecnica all'avanguardia. Lui e i suoi collaboratori dispongono di un sistema informatico sempre aggiornato, plotter per la stampa dei piani, strumenti di misurazione e molto

altro, ciò che rende il lavoro più semplice, professionale e efficiente. L'azienda è ben posizionata e i collaboratori sono la risorsa più importante, ha sottolineato più volte Andreas Hungerbühler durante la nostra visita.

Quali sono i motivi che lo spingono a (ri)mettere l'azienda in nuove mani? L'intervista che segue dà uno spaccato delle sue idee e visioni in merito alla successione.

Cosa l'ha spinto a vendere nuovamente la sua azienda e a intraprenderne la successione?

Sono sui sessanta e vorrei avere più tempo, forza e motivazione per accompagnare l'importante processo di cessione dell'azienda.

Quali passi ha già compiuto in merito alla successione e a che punto è il processo?

Ho riflettuto a lungo su modo ideale di effettuare il passaggio. Tuttavia, a parte un annuncio su una rivista specializzata, non ho ancora fatto molto.

Quale variante non entra proprio in considerazione?

L'acquisizione da parte di un gruppo industriale non è un'opzione accettabile al momento. E se lo diventasse, dovrebbe trattarsi di un'azienda della regione.



Qual è la sua soluzione ideale?

Al momento sogno ancora una o un giovane professionista, con motivazione e apertura mentale. Deve avere voglia di affrontare le cose, di rilevare un'azienda consolidata a medio termine e in seguito gestirla autonomamente. Sarebbe un colpo di fortuna se arrivasse la persona giusta.

Quali criteri ritiene particolarmente rilevanti nella scelta di un successore?

Il valore personale! Se c'è intesa, niente è impossibile, questo è quello che sento. E me ne rallegro già sin d'ora. Se dovesse funzionare, è una grande vittoria per me e per la persona che mi succederà.

Come si svolge la successione?

Mi piacerebbe accompagnare la persona nei primi anni, ho ancora tempo e lavorare mi piace. Tuttavia, pian piano vorrei ritirarmi dalla professione attiva.

Sembra un'opportunità fantastica.

Sì, lo è. La persona può trarre molte cose positive dall'azienda attuale. Abbiamo molti clienti fedeli in un ambito piuttosto specializzato. Ma potrebbe, o dovrebbe, portare anche nuovi aspetti. Io resto aperto.

Quali aspetti della successione sono particolarmente impegnativi e perché?

Logicamente, affidare l'azienda nelle mani giuste, in modo da continuare a essere gestita nel suo interesse e in quello dei collaboratori. Entrambi sono il nostro bene più prezioso, dobbiamo prendercene cura.

Che ruolo giocano gli aspetti finanziari?

Naturalmente per una persona giovane, con pochi soldi, non è facile entrare in un'azienda consolidata. So bene cosa significa. Ma se c'è intesa, troverò sicuramente la soluzione giusta per entrambi.

Ha qualche idea che vorrebbe condividere?

L'importante è che vada bene dal punto di vista umano. Se funziona, molte cose possono essere considerate. Naturalmente ne ho già parlato con il mio fiduciario.

Grazie di cuore per l'aperta e simpatica conversazione. Terrò le orecchie aperte per quanto riguarda la ricerca di un successore, sembra proprio avvincente e promettente. →

Giovane, vivace e singolare

Cäsar Lauber ha imparato l'elettricità, ha ottenuto la maestria e conseguito una formazione postdiploma in economia aziendale con l'intenzione di entrare nell'azienda di famiglia. Per vari motivi non è andata così, quindi il 1° marzo 2007 ha rilevato la Leutwyler Elektro AG di Lupfig. Oggi, il 56enne gestisce cinque ditte di impianti elettrici con

65 collaboratori. Quattro le ha rilevate, una l'ha fondata lui stesso due anni fa.

Attualmente il «padrone», come viene affettuosamente chiamato dai suoi collaboratori, sta pensando a come organizzare al meglio la successione delle sue aziende, volendo assolutamente continuare

a lavorare fino a 65 anni! «Ho ancora molte idee promettenti e progetti di espansione che vorrei realizzare nei prossimi anni. Tuttavia, il passaggio di consegne dell'azienda dovrebbe essere organizzato in tempi brevi. In questo modo avrò tempo per i miei progetti.»

Lo anticipiamo: l'attenzione è rivolta a una successione all'interno della famiglia. La rotta è stata tracciata nel febbraio di quest'anno. Il proprietario Cäsar Lauber ha nominato un team gestionale per Leutwyler Elektro AG. Oltre a lui, ne fanno parte il figlio Lukas Lauber, la nuora Laura Lauber e il collaboratore di lungo corso Ramon Zobrist. Un team giovane (senza Cäsar, età media 34) con nuove idee sulla gestione di un'azienda di impianti elettrici moderna e di successo.

Il team ha condiviso con noi la personale e innovativa strategia di successione. C'è tanto entusiasmo.

Cäsar, quali le ragioni che ti hanno portato a preferire una successione all'interno della famiglia?

Per me personalmente sarebbe stato più facile vendere. Ma è anche la mia «creatura». Sono molto felice che la famiglia voglia continuare con l'attività di sua spontanea volontà, e che io possa accompagnare attivamente questo passaggio nei prossimi 9 anni.

Lukas: È importante sottolineare che non c'è mai stato alcun obbligo o pressione. Eravamo liberi di farlo in qualsiasi momento. Tuttavia, non ho mai voluto assumermi da solo tutte le responsabilità. Il nostro



**Lukas, Laura e
Cäsar Lauber,
Ramon Zobrist**
Direzione

Azienda Leutwyler Elektro AG/Lauber Group
Collaboratori 65
Direttore dal 2007

«Il fardello deve essere distribuito su più spalle, questa era la nostra premessa»

modello offre un modo interessante di organizzare la nostra vita e il nostro lavoro.

Quali aspetti sono cruciali per voi come successori designati?

Laura: Il modello del «padrone» ci sembra superato. La nostra generazione cerca un certo equilibrio tra lavoro e vita privata. Per noi, il fardello è distribuito su più spalle.

Cosa intendi?

Non assumeremo lo stesso ruolo dei nostri avi (*ride*). Crediamo che un'azienda possa essere gestita efficacemente senza che i direttori lavorino 20 ore al giorno. Conciliare lavoro e famiglia è nostra priorità assoluta. Lukas e io lavoriamo part-time, mentre Ramon ancora al 100%, e Cäsar è ancora attivo in azienda.

Lukas: Siamo una famiglia giovane e abbiamo un figlio che compirà due anni a settembre. Non voglio vederlo solo la domenica perché sempre al lavoro. Ci dividiamo il lavoro, a casa e in azienda.

Tuttavia, i lavori devono essere evasi.

Ramon: Siamo un team organizzato in modo moderno e lavoriamo con strumenti digitali a disposizione di tutti, dalla direzione ai montatori. Ciò ci permette un tipo di collaborazione innovativa e flessibile.

Laura: Grazie alla digitalizzazione siamo più flessibili. Posso decidere liberamente quando e dove lavorare. Ad esempio, rispondo al

telefono quando la situazione lo consente. Ma quello che non voglio sentirmi dire dai miei figli è: «Lavoravi sempre».

E funziona?

Lukas: Sì, e molto bene, si adatta a noi, continuiamo a imparare. Certamente lavoriamo molto più di altri della nostra età, ma abbiamo un ottimo lavoro e una vita familiare.

Laura: Il nostro modello richiede che tutti abbiano un equilibrio con il lavoro. Noi viaggiamo molto in camper nei fine settimana. Questo ci permette di mantenere la distanza necessaria.

Questa successione non è un compito troppo gravoso per un team così giovane?

Ramon: La vediamo soprattutto come una grande opportunità per fare le cose a modo nostro. La fiducia di Cäsar, e il fatto che resterà in azienda ancora un po', ci dà il tempo per crescere nel ruolo di direttori e per organizzarci. È anche molto aperto a nuove idee, e credo che questo sia notevole.

Lukas: È una situazione confortevole che tutti apprezziamo molto. La supplenza delle vacanze di Ramon, Laura e mie è molto più semplice con questo modello.

Sembra un concetto imprenditoriale nuovo, vivace e con buone prospettive.

Laura: Sì, siamo su un'ottima strada con le nostre idee e i nostri strumenti.

Questo concetto influisce positivamente sulla ricerca di nuovi collaboratori?

Ramon: Ritengo di sì. In futuro pensiamo di introdurre la settimana di 4,5 giorni, è più sostenibile e più sicura che concentrare tutto in 4 giorni. C'è molto lavoro da fare e abbiamo ottimi collaboratori. Un nuovo modello di orario offrirà anche a loro del valore aggiunto.

Laura: Sono fermamente convinta che un nuovo modello di orario si affermerà nel settore. La domanda non è più se, ma quando.

Un'ultima domanda a Cäsar: quali consigli daresti alle aziende che si preparano a una successione aziendale simile?

Cäsar: Cercate per tempo collaboratori giovani, talentuosi, ben formati e motivati e affidate loro le responsabilità in modo graduale e continuativo. In questo modo c'è il tempo necessario per accompagnarli e supportarli, se il caso. Attendo il passaggio tra nove anni in modo rilassato e non vedo l'ora di dedicarmi ai progetti che mi aspettano.

Grazie per averci dato l'opportunità di scoprire il vostro particolare piano di successione. Auguriamo al giovane team ogni bene! →

Meglio costruire qualcosa da soli che riprendere qualcosa che esiste già

Un'altra storia avvincente, ma un po' diversa, è quella di Daniel Mosimann. Qualcuno forse si ricorda di lui dai campionati delle professioni EIT.swiss: arrivato 2° ai campionati svizzeri del 2014, partecipa ai campionati mondiali 2015, i Worldskills, di San Paolo in Brasile, ottenendo la medaglia di eccellenza per la sua prestazione, cosa che riesce solo all'1% dei partecipanti. Oggi, Daniel Mosimann ha 29 anni e gestisce la propria azienda di automazione degli edifici e controlli elettrici. Come ci è arrivato? «Desideravo avere un'azienda tutta mia fin da ragazzino», dice a proposito della sua visione. Nel 2016, dopo la scuola reclute in Ticino e il servizio militare, capisce che era giunto il momento di fondare un'azienda. Volevamo sapere di più circa le sue idee e su come le ha realizzate.

Quale formazione hai seguito per poter metterti in proprio?

Originariamente mi sono formato come installatore elettricista AFC. Ho fondato DMO-connect nel marzo 2017, quando lavoravo ancora per un'altra azienda. Contemporaneamente ho ottenuto, nel 2018, l'attestato professionale di consulente in sicurezza elettrica e, nel 2020, quello di elettricista capo

progetto. Subito dopo ho concluso la formazione di capo progetto in automazione degli edifici (BPGA) e alla fine del 2022 ho superato l'esame di esperto in installazione e sicurezza elettriche (HFPEL).

Perché hai fondato la tua azienda e non ne hai rilevata una?

A 23 anni nessuno avrebbe affidato a un «pivello» senza alcuna formazione un'azienda (*ride*). Ho sempre immaginato di averne una tutta mia e non di rilevarne una. Penso sia diverso costruire qualcosa di completamente tuo.

Ma non saresti stato un candidato perfetto per un'acquisizione, vista la tua formazione, la volontà e l'impegno?

All'epoca non avevo i mezzi finanziari per entrare in un'azienda esistente. Avevo appena concluso la forma-

zione di base, il militare, nessuna formazione continua, cioè l'avevo appena iniziata. Una persona del genere non è proprio il candidato ottimale per una successione.

Ciononostante, hai osato fondare un'azienda.

Ho pensato di non avere nulla da perdere e ho osato. Ho investito tutti i miei risparmi nella mia Sagl e non ho riscosso alcun stipendio per i primi due anni. E ho continuato a lavorare per il mio vecchio datore di lavoro per nove mesi, che dovevano bastare. Naturalmente, in una situazione del genere bisogna rimanere modesti e gestire bene i pochi soldi disponibili.

Qual è stata la sfida più grande nel creare l'azienda?

Il salto finale verso l'autonomia. Il momento in cui ho detto: ora sono

«Pensavo di non aver nulla da perdere, quindi ho rischiato»

un lavoratore autonomo al 100%. Per fortuna, a farmi da paracadute, avevo un grosso cliente.

Come sta andando oggi la tua attività?

La domanda di soluzioni per la casa intelligente è in forte crescita e vedo un grande potenziale. Lavoriamo esclusivamente per installatori e progettisti. Non siamo in concorrenza con loro, ma integriamo i loro servizi. Nell'ambito dei controlli, lavoriamo in parte direttamente per clienti finali.

Parli di «nostri» clienti, non sei più solo?

Oggi siamo in tre, e quest'anno ho intenzione di assumere un'altra persona.

Hai già pensato a come tramandare l'azienda?

È ancora un po' presto, ma ci ho pensato comunque. Credo che non mi ci aggrapperò. Immagino anche un coinvolgimento dei collaboratori. Ma ora siamo ancora giovani e pieni di energia. L'ancora giovane azienda dovrebbe prima diventare un'impresa.

Hai un consiglio per chi vuole lanciarsi?

Sento dire spesso che ci vuole un business plan e un budget. Se avessi fatto così, avrei capito di non avere i mezzi e lasciato perdere.

Ma non hai fallito.

No. Sono convinto che se si vuole veramente qualcosa e si ha un obiettivo, tutto è possibile. Ho iniziato con 20000 franchi, il primo anno non ho guadagnato nulla, nel secondo un piccolo utile e ora sempre di più. Non ci vuole molto se si comincia da soli e si è un po' modesti.

La trappola più grande?

Pensa molto attentamente in cosa investi il tuo denaro. Ho fatto un errore firmando un contratto pubblicitario che non ha portato a nulla. Inoltre, i molti consulenti che si propongono possono rivelarsi pericolosi... All'inizio, si può fare

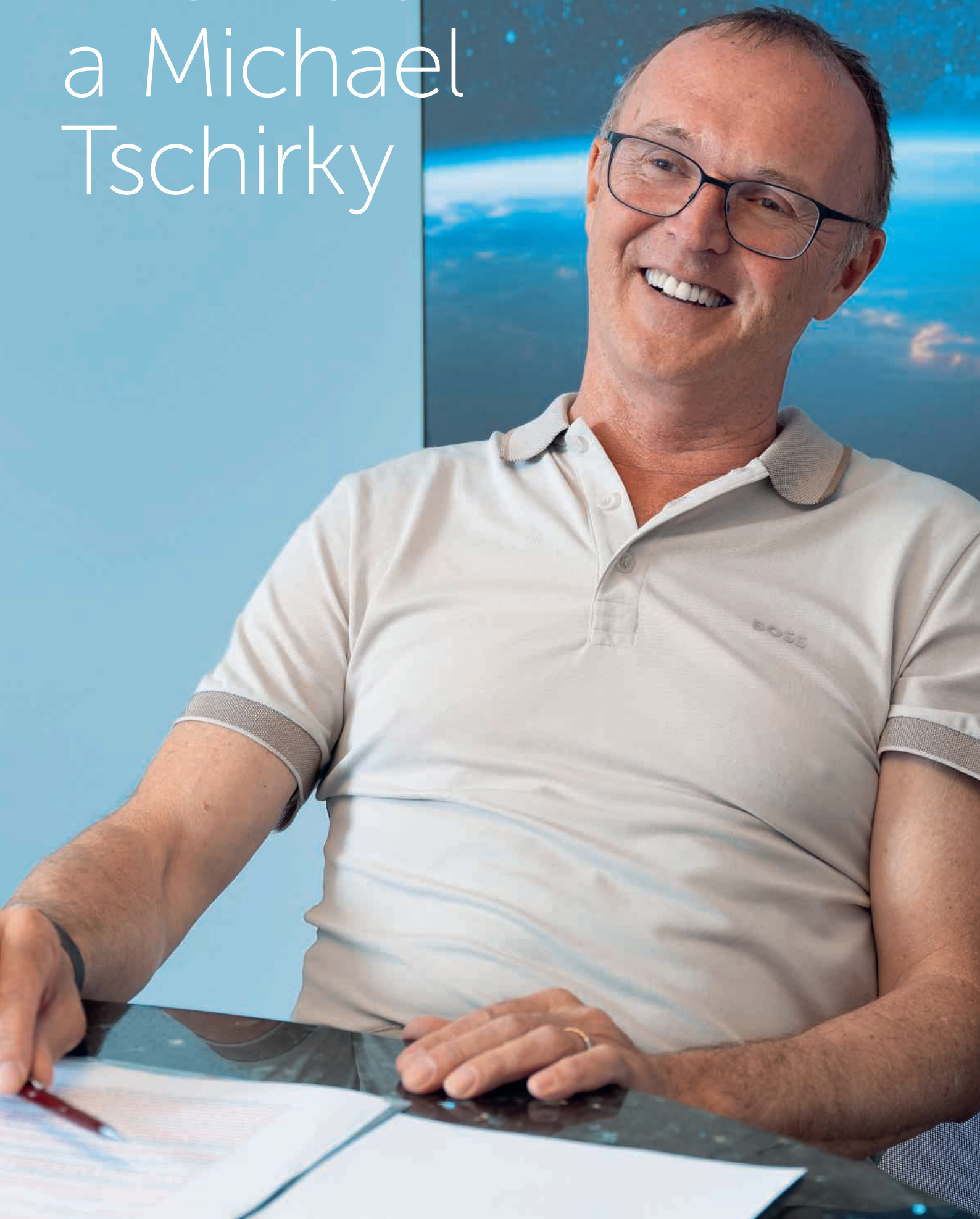
affidamento sulla propria rete di contatti e sul passaparola. Anche il sito web può essere fatto «in casa» all'inizio. Ciò che conta per cominciare è l'impegno personale, la correttezza e l'affidabilità come partner. ■



Daniel Mosimann
Proprietario

Azienda DMO-connect GmbH
Collaboratori 3
Direttore dal 2017

Intervista a Michael Tschirky



Michael Tschirky è stato presidente di EIT.swiss dal 2015. All'AG del 23 giugno a Berna, ha passato il testimone nelle mani del nuovo presidente Thomas Keller. Un'intervista per ripercorrere la sua funzione.

Michael, dopo molti anni di presidenza di EIT.swiss, passi il testimone in nuove mani.

Quali sono i cambiamenti o gli sviluppi più importanti che hai osservato nell'associazione durante il tuo mandato?

In cima alla lista c'è sicuramente la modifica degli statuti e del nome da USIE a EIT.swiss. Si è trattato di un passo cruciale per passare dall'associazione di elettricisti a quella del settore elettrico. Oggi EIT.swiss è visibile, nettamente più forte. Come USIE eravamo riservati, non politici, la nostra OIBT ci proteggeva. La nuova visione del settore del 2017 è: siamo l'associazione leader dell'impiantistica. E ora facciamo anche dichiarazioni su temi quali l'economia, l'istruzione, l'energia e l'ambiente.

In che misura EIT.swiss è diventata più visibile?

La nuova immagine ha finalmente conferito un aspetto unitario alle sezioni. Anche lo spot televisivo «Accendiamo il buon vivere», trasmesso di recente in TV, ha contribuito a sensibilizzare il pubblico. Non avevamo mai avuto

nulla di simile prima, altre associazioni avevano fatto di meglio.

Puoi raccontarci un'esperienza particolarmente stimolante o degna di nota capitata durante il tuo mandato?

Come già detto, l'associazione è diventata molto più politica e abbiamo fatto sentire la nostra voce a Berna. Anche se non siamo riusciti a farlo in modo soddisfacente quando, nel 2017, è cambiato il finanziamento della FPS in finanziamento orientato alla persona. Purtroppo il Parlamento era o è ancora troppo accademico. Oggi veniamo interpellati su temi importanti che riguardano il settore elettrico, il che mi rende orgoglioso.

Cosa ti ha spinto e motivato a ricoprire la carica per diversi periodi e a impegnarti per EIT.swiss e il settore elettrico?

Quando faccio qualcosa, lo faccio al 100%. Nel 2015, la carica non l'ho cercata io. Poi, all'improvviso è stato detto «Mike, fallo tu». Dopo essermi coordinato con la famiglia e l'azienda ho accettato. Prima di assumere la carica, nel 2015 sono

stato a Parigi per tre settimane per migliorare il mio francese e, soprattutto, per comunicare meglio con i colleghi della Svizzera romanda. Lì ho ricevuto molto apprezzamento.

Sono sempre stato motivato alla coesione, dallo spirito di squadra e soprattutto dalla motivazione dei colleghi dei comitati e degli organi. Abbiamo lavorato molto per poter realizzare gli obiettivi ambiziosi e per essere più visibili nei posti e negli organi più importanti. In qualità di presidente, in questo periodo ho avuto modo di smuovere e stimolare molte cose, conoscere tante persone e creare una rete di conoscenze.

C'è un incontro o un dialogo che ti è rimasto particolarmente impresso?

L'audizione presso la CSSS (Commissione della sicurezza sociale e della sanità) del Consiglio nazionale, quando si trattava dell'abolizione del monopolio parziale della Suva e abbiamo finalmente ottenuto la maggioranza della commissione grazie alle nostre argomentazioni. È stato impressionante e molto emozionante essere ascoltati come rappresentanti del settore nel Parlamento federale su un tema così importante. Essere presenti sul radar politico come associazione è importante. Come associazione, è importante essere sul radar politico.

Ci sono stati momenti importanti e che ti hanno segnato?

Certamente la pandemia. Che cosa facciamo adesso? Dobbiamo chiudere i cantieri? Da un giorno all'altro siamo stati confrontati a domande molto importanti. A posteriori, abbiamo fortunatamente, come settore dell'edilizia, mantenuto il motore acceso attraverso lo scambio e l'intensa collaborazione con costruzioni svizzera e la politica.

«Il successo è sempre frutto di un lavoro di squadra e non di quello del singolo»

Le relazioni con altre associazioni, istituzioni o enti governativi si sono sviluppate durante il tuo mandato?

In generale e a livello politico, sì! Una menzione particolare merita l'ottima collaborazione con il settore delle opere di finitura e l'organizzazione di categoria dell'edilizia, costruzioni svizzera, dove sono ancora vicepresidente. Questo ci ha dato la possibilità di posizionare meglio il settore elettrico. Voglio assolutamente trasmettere questa rete e questa buona coesione ad altri.

Quali cambiamenti si sono rivelati più difficili del previsto?

In quanto imprenditore purosangue, sono abituato a far avanzare le cose in fretta. Nelle imprese, i percorsi devono essere brevi e le decisioni rapide. Nelle associazioni tutto richiede un po' più di tempo. Chi mi conosce sa che a volte ho avuto qualche difficoltà in questo senso, ma sono riuscito ad adattarmi. Il nuovo nome, i nuovi statuti, il posizionamento politico dell'asso-

ciatione: tutto ha richiesto un po' più di tempo di quanto sperassi. Ma ora EIT.swiss è ben posizionata e gode di ampio sostegno.

Un altro esempio?

Lo SmartHomeMobile è stata una questione di cuore, quasi un figlio, per così dire. Per molto tempo non è stato chiaro a tutti che una tale innovazione fosse necessaria per presentare il nostro settore ai giovani e ai potenziali apprendisti. Nel 2017, la finzione è diventata realtà! Servivano persone creative e i giusti partner per il finanziamento. Il lancio avvenuto sulla Piazza federale ha lasciato un'impressione indelebile. È stato un enorme successo: quasi 50000 alunni hanno visitato il veicolo.

A livello personale, cosa ti ha portato questa esperienza?

Molti buoni contatti, anche personali, e una grande rete che ora posso trasmettere. Ma anche buone amicizie che sicuramente rimarranno.



Fotos: Susanne Seiter

Cosa ti mancherà di più?

Tra l'altro, sicuramente la buona collaborazione con il segretariato e soprattutto con il nostro direttore Simon Hämmerli. Abbiamo avuto uno scambio intenso e solo grazie alle strutture ben funzionanti del segretariato è stato possibile attuare la nuova strategia. Probabilmente mi mancheranno le molte ore in treno, che a volte era il mio ufficio (ride).

Il settore elettrico è confrontato a delle sfide, opportunità o rischio?

Solo opportunità, cerco sempre di diffondere il sentimento della corsa all'oro. Elettricità, petrolio, gas, crisi energetica, decarbonizzazione: qual è la fonte energetica di oggi e soprattutto del futuro? L'elettricità! Chi ne è responsabile? Noi! Chi fa la messa in rete? Noi! E la messa in rete è comunicazione, e chi la fa? Anche noi. Accendiamo il buon vivere, non ti sembra?

Come vedi il futuro ruolo di EIT.swiss nell'affrontare queste sfide?

Centrale!

L'installazione elettrica svolge quindi un ruolo cruciale. In che modo EIT.swiss ha contribuito a far progredire questi temi e quali iniziative sono da attuare in avvenire?

Con questo ritmo di innovazione, è importante che il nostro settore non si lasci sfuggire le opportunità. Abbiamo però anche una grande responsabilità. La formazione non formale deve quindi accompagnare e promuovere costantemente questo tema. Inoltre, siamo ancora nella top 10 del barometro dei posti di tirocinio, siamo un attore importante nel settore dell'edilizia e un pilastro del sistema di formazione duale. La politica deve saperlo, in modo da darci peso ed essere considerati importanti.

Consigli o raccomandazioni al tuo successore?

Sicuramente farò del mio meglio per garantire un passaggio di consegne professionale. Sarei felice di dare qualche consiglio al nuovo presidente, ma non è il caso di farlo in un'intervista (ride).

Cosa farai con il tempo che ti avanza?

Mi occuperò di regolare la successione delle mie imprese mantenendo la gestione strategica come prima. La natura, l'equitazione e lo sci sono i miei hobby, e ora ho di nuovo un po' di tempo per dedicarmi.

René Senn

Redazione Magazine EIT.swiss

Nuova legge sulla protezione dei dati



La nuova legge sulla protezione dei dati LPD mira a raggiungere un livello di protezione paragonabile a quello dell'UE. In pratica, si raccomanda alle aziende – anche se non obbligatorio ai sensi di legge – di emanare delle linee guida interne in merito.

Il Consiglio federale concretizza la LPD nelle ordinanze sulla protezione dei dati OPDa e sulle certificazioni in materia di protezione dei dati OCPD. È probabile che le imprese e aziende più grandi con relazioni nell'UE abbiano già ampliato la loro protezione dei dati di conseguenza all'entrata in vigore del regolamento europeo sulla protezione dei dati (GDPR). Sebbene la nuova LPD non sia un'implementazione completa del GDPR, molti regolamenti sono stati adottati in linea di principio per raggiungere un livello comparabile di protezione dei dati.

Fa stato: quanto più i dati o un'operazione di trattamento sono sensibili circa la violazione della personalità delle persone interessate, tanto più devono essere prese precauzioni. Solo i dati relativi a una persona fisica identificata o identificabile, i cosiddetti dati personali, rientrano nella protezione dei dati prevista dalla legge. La protezione precedentemente esistente per le persone giuridiche decade.

Si deve tenere conto delle seguenti regole:

- Il trattamento dei dati personali è in linea di principio consentito, purché non avvenga in violazione di una norma giuridica.
- La raccolta e il trattamento dei dati devono essere effettuati in modo tale che la persona interessata ne sia consapevole.
- I dati possono essere ottenuti e trattati solo per uno scopo specifico e riconoscibile dalla persona interessata.
- I dati devono essere distrutti o anonimizzati non appena non più necessari ai fini del trattamento.
- I dati vanno protetti con misure tecniche e organizzative.

Ora vige anche un obbligo di informazione esteso. Una persona interessata deve sapere quali dati personali vengono raccolti e trattati e a quale scopo, e questo già prima di ottenere i dati. Le violazioni degli obblighi di protezione dei dati possono avere conseguenze ai sensi del diritto di vigilanza, del diritto penale e del diritto civile. Possono essere comminate multe fino a CHF 250000, punibili sono solo le azioni e le omissioni intenzionali, ma non la negligenza.

In pratica, si raccomanda alle aziende – anche se non obbligatorio ai sensi di legge – di emanare delle linee guida interne in merito (una semplice raccolta di regole è sufficiente), di definire chiaramente le responsabilità e di formare e sensibilizzare i collaboratori.

Richard Permann
Servizio giuridico



Ulteriori informazioni e modelli per la protezione dei dati aziendali dell'Unione svizzera delle arti e mestieri sono disponibili sul sito EIT.swiss: www.eit.swiss/it/associazione/storie/details/news/nuova-legge-sulla-protezione-dei-dati-lpd

Notifica delle violazioni dell'OIBT

L'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIBT) è fondamentale per garantire la sicurezza delle persone e dei beni. Essa mira a prevenire incendi, folgorazioni e altri incidenti legati all'elettricità.

L'OIBT vieta l'installazione di apparecchi elettrici a bassa tensione senza autorizzazione. Significa che qualsiasi persona o azienda che desideri installare un qualsivoglia dispositivo elettrico deve prima ottenere un'autorizzazione dalle autorità competenti. Autorizzazione rilasciata dall'ESTI (Ispettorato federale degli impianti a corrente forte), che verifica la conformità delle installazioni alle norme di sicurezza in vigore.

Purtroppo, molte persone e aziende ignorano questo obbligo di legge e installano dispositivi senza la necessaria autorizzazione. Essi rappresentano un grave pericolo per la sicurezza delle persone e delle cose, visto che non rispettano le norme di sicurezza in vigore e potrebbero causare gravi incidenti.

Per questi motivi, due anni fa EIT.swiss ha deciso di istituire un ufficio dove poter notificare le violazioni dell'OIBT. Questo ufficio ha il compito di ricevere ed

elaborare, in forma anonima, le segnalazioni dei nostri soci che hanno individuato impianti elettrici non autorizzati e di supportarli durante tutto il processo. Inoltre, poi queste segnalazioni, con la documentazione completa, alle autorità competenti che possono prendere provvedimenti contro le persone o le aziende responsabili.

Naomi Esposito del Servizio giuridico è responsabile di questo ufficio e disponibile ad assistervi nella procedura. Viene garantita assoluta riservatezza. I dati di chi segnala non saranno trasmessi a terzi, nemmeno all'ESTI.

Naomi Esposito
Servizio giuridico EIT.swiss

Settimana di quattro giorni

Nella competizione per i lavoratori migliori, si discute sempre più di nuovi modelli di lavoro. Vi troviamo il lavoro part-time o la settimana di quattro giorni. In effetti, la riduzione dell'orario di lavoro sembra diventare un'esigenza sempre più sentita.

In Svizzera, il lavoro a tempo parziale è una forma occupazionale molto diffusa. Quasi il 30%, secondo le statistiche, i lavoratori a tempo parziale e, in maggioranza, donne.

La settimana di quattro giorni è un altro nuovo modello di lavoro. Alcune aziende l'hanno introdotta in via sperimentale, ci sono varie alternative: chi opta per l'orario settimanale abituale distribuito su quattro giorni, allungando così le giornate dei lavoratori, e chi decide di ridurre l'orario mantenendo invariato il salario. Ognuno è libero di implementare la variante preferita nei limiti delle proprie possibilità operative, tenendo conto delle prescrizioni in materia di diritto del lavoro.

Il rispetto delle leggi che regolano gli straordinari e i giorni di riposo devono essere garantite. Ad esempio, secondo l'art. 20.2 CCL, il normale orario lavorativo

settimanale nel settore elettrico svizzero è di 40 ore. Se un'azienda decide di passare a una settimana di quattro giorni, ne deve garantire il rispetto. Lavorare 10 ore al giorno è consentito. Se un lavoratore è occupato per più di 40 ore settimanali, l'azienda deve pagare le ore di straordinario in conformità all'art. 21 CCL o concedere giorni di riposo supplementari.

Per di più, le leggi sul lavoro esigono che i lavoratori dispongano di adeguati periodi di riposo. Se un'azienda decide di passare alla settimana di quattro giorni, deve garantire un riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive per mantenere la salute e il benessere, ai sensi degli articoli 15a cpv. 1 LL e 19 OLL 1.

Richard Permann
Servizio giuridico



Gli apprendisti presentano un rischio di infortunio più elevato

Ogni anno un apprendista su otto subisce un infortunio professionale. Oltre a suscitare interesse, l'ingresso nel mondo del lavoro può nascondere delle insidie. Con la campagna di prevenzione «Tirocinio in sicurezza», la Suva sensibilizza le apprendiste e gli apprendisti nei confronti dei pericoli.

La fine delle ferie estive coincide per numerosi giovani con l'inizio di una nuova fase della vita. Mentre molti di loro preferiscono proseguire sulla strada della formazione scolastica, molti altri varcano la soglia del mondo del lavoro. Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), ogni anno circa 60000 giovani scelgono di intraprendere un tirocinio professionale. Sempre secondo l'UST, nel 2021 sono stati circa 212000 i giovani che hanno svolto un tirocinio.

Gli apprendisti subiscono il doppio degli infortuni rispetto agli altri lavoratori

Il fatto che l'ingresso nella vita professionale non sia esente da

insidie è confermato dalle statistiche. Il rischio che gli apprendisti subiscano un infortunio sul lavoro è praticamente doppio rispetto agli altri lavoratori. Anche nel tempo libero, per gli apprendisti il rischio di subire infortuni è dell'80 per cento superiore a quello degli altri lavoratori. Ogni anno circa 25000 apprendisti sono vittime di un infortunio professionale e 43000 di un infortunio nel tempo libero. Ogni anno due apprendisti perdono la vita sul lavoro.

È importante avere esempi a seguire

I motivi per cui gli apprendisti si infortunano più spesso sono evidenti: per loro è tutto nuovo e non sono abituati a utilizzare utensili manuali e macchinari. Oltre a questo aspetto, molti sottovalutano i pericoli



o sopravvalutano le proprie capacità. Molti infortuni accadono, inoltre, perché gli apprendisti non hanno il coraggio di fare domande in caso di dubbi o di dire STOP in caso di pericolo. I formatori, i superiori e anche i collaboratori assumono pertanto un ruolo centrale, in quanto fungono da esempio e devono fare in modo che gli apprendisti assimilino la cultura della sicurezza dell'azienda.

In questo gioco di squadra i formatori hanno un ruolo chiave: sono responsabili affinché gli apprendisti conoscano le regole vitali della Suva e che tali regole vengano spiegate sistematicamente e ripetute a cadenza regolare. In tale contesto rientra anche l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI).

La campagna della Suva sulla sicurezza dà i suoi frutti

Nel 2012, con la campagna «Tirocinio in sicurezza», la Suva ha puntato l'attenzione sulla prevenzione degli infortuni tra le persone in formazione. L'offerta si rivolge ai formatori, alle scuole professionali e agli stessi apprendisti, e spazia dai moduli di prevenzione online fino ai percorsi fisici interattivi. Due strumenti di prevenzione fondamentali sono il percorso interattivo per la sicurezza sul lavoro e nel tempo libero nonché il modulo «Fit for work & life» per la salute psichica degli apprendisti.

Questi percorsi, con otto postazioni complessive e cinque moduli parziali, permettono agli apprendisti di sperimentare sulla propria pelle con quale rapidità può verificarsi un infortunio e a cosa bisogna prestare attenzione per evitare che accada.

Il lavoro della Suva produce effetti concreti, come dimostra il fatto che dal 2014 in poi si registra una riduzione del numero degli infortuni tra i giovani in formazione.

Ulteriori informazioni sull'argomento sono disponibili alla pagina www.suva.ch/tirocinio.

Adrian Vonlanthen
addetto stampa Suva

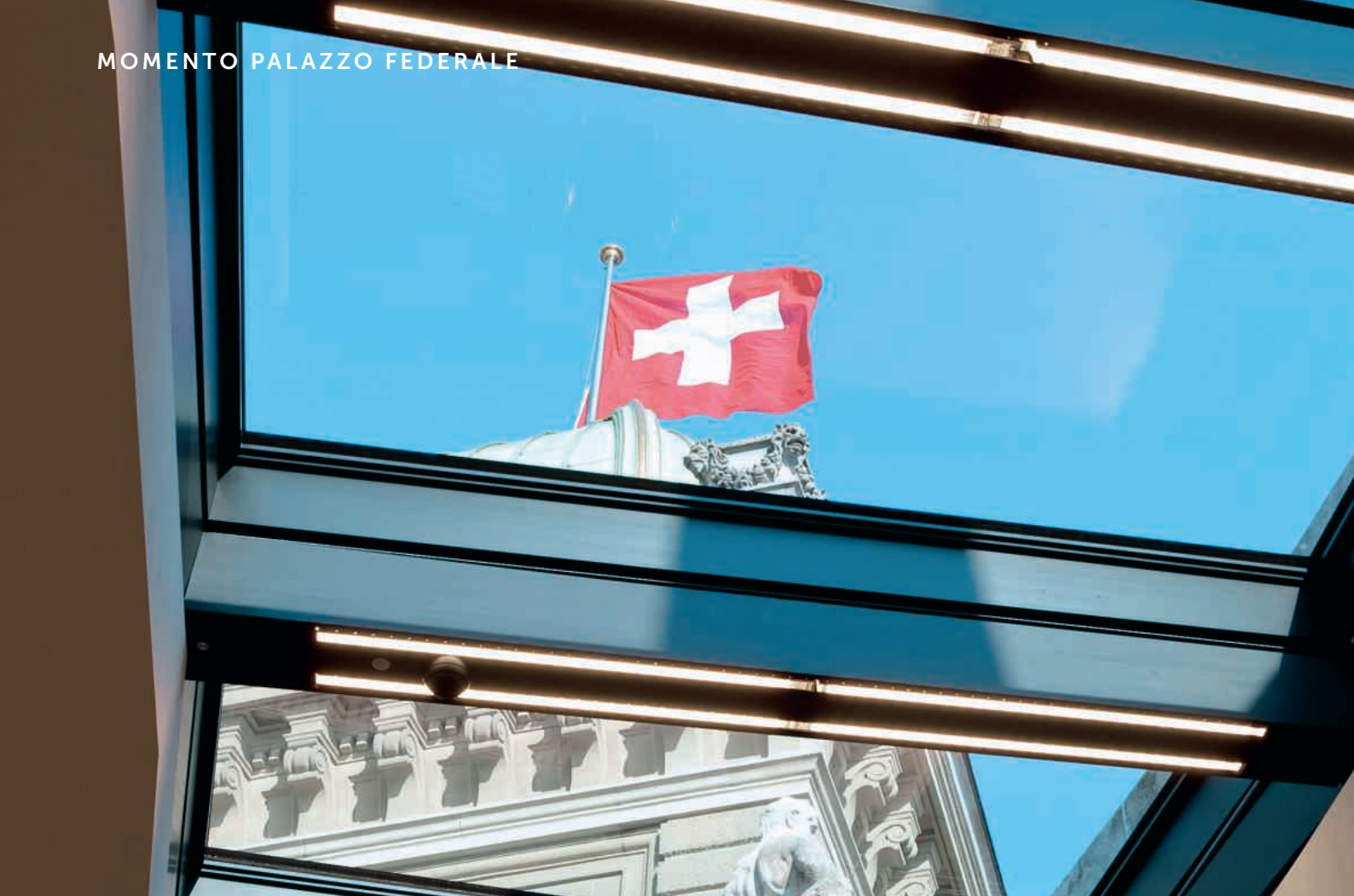


Michael Schmucki, Sven Fellmann

EuroSkills 2023

Dal 5 al 9 settembre 2023 i migliori tra i giovani campioni delle professioni da tutta l'Europa si sfideranno agli EuroSkills Gdańsk 2023.

Nella città portuale polacca di Danzica, i competitori si contenderanno le medaglie in 43 diverse skills. Sarà presente anche lo SwissSkills National Team e niente meno che 100000 visitatori! Il settore elettrico sarà rappresentato da Michael Schmucki nella professione «Electrical Installation» e da Sven Fellmann nella professione «Industrial Control». Come negli anni precedenti vi terremo informati sulle competizioni tramite la newsletter «Campionati delle professioni» e la piattaforma e-chance.ch.



IL CONSIGLIERE NAZIONALE
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN INFORMA

Un'alleanza irresponsabile e fuorviante

Nel 2016, la consigliera nazionale PS Badran, chiedeva che le infrastrutture strategiche dell'economia energetica fossero assoggettate alla Lex Koller. Questa richiesta ha fuorviato l'UDC.



«Le infrastrutture in questione sono già oggi in gran parte in mano allo Stato»

Matthias Samuel Jauslin

parte di persone all'estero», ovvero la cosiddetta Lex Koller. Questa legge federale, tuttavia, è stata concepita per l'acquisto di beni immobili, con l'obiettivo di evitare un'eccessiva esterofilia del territorio nazionale. Agli stranieri non residenti è vietato l'acquisto di immobili residenziali o terreni in Svizzera. Ora l'irresponsabile alleanza vuole che questa regolamentazione si applichi anche alle centrali elettriche e alle reti di distribuzione dell'elettricità.

Una minoranza del Consiglio nazionale, composta da PLR, PVL e Centro, giudica tale regolamentazione inadatta. Anche il Consiglio federale, i Cantoni e i settori interessati si oppongono alle restrizioni. Il progetto di legge si è inoltre arenato in fase di consultazione. Solo 10, ovvero poco meno dell'11% dei partecipanti, sono favorevoli al progetto di legge. La maggioranza ritiene che l'obiettivo di «proteggere» le infrastrutture strategiche dagli investitori esteri verrebbe a mancare con una soluzione di questo tipo. La distinzione tra soggetti nazionali e esteri non può essere giustificata nel caso di tali investimenti. Le conseguenze sono procedure di autorizzazione complesse, maggiori difficoltà nell'acquisizione di capitali e controlli approfonditi. È inefficace dal punto di vista degli accordi di libero scambio esistenti. Inoltre, rappresenta una violazione spropor-

zionata della libertà economica. D'altra parte, se la proprietà delle infrastrutture energetiche dovesse tornare completamente in mani pubbliche, l'incentivo a sviluppare ulteriormente impianti e processi verrebbe compromesso. Le infrastrutture in questione sono già oggi in gran parte in mano allo Stato e quindi sufficientemente regolamentate. Dal mio punto di vista, non è necessario intervenire sulla questione della proprietà di tali impianti.

Il regime procedurale ora previsto dal Consiglio nazionale è problematico e comporta incertezza giuridica. L'obbligo di notifica e controllo comporterà spese considerevoli. È altresì discutibile che vi siano sufficienti interessi pubblici nella prevista restrizione della garanzia di proprietà. Certo, le infrastrutture strategiche devono essere protette, ma l'approccio scelto attraverso la «Lex Koller» non è opportuno e deve essere giudicato fuorviante. Spetta ora al Consiglio di Stato porre fine a questa tragedia.

Matthias Samuel Jauslin è membro del Consiglio nazionale dal 2015, della Commissione dell'ambiente, della pianificazione del territorio e dell'energia (CAPTE-N) e della Commissione della gestione. È direttore e azionista di maggioranza di un'azienda attiva nell'ambito degli impianti elettrici, della telematica e dell'automazione.

L'obiettivo del progetto di legge è di proteggere le infrastrutture energetiche strategiche dal controllo di investitori esteri. Quando la richiesta è stata presentata nel 2016, l'economia energetica stava lottando in un contesto di prezzi difficili. L'energia costava poco e la motivazione a investire in nuovi impianti languiva. Si temeva che gli investitori esteri potessero rilevare le nostre centrali elettriche a prezzi irrisori e gestirle con il minimo sforzo possibile. Oggi è chiaro: la sicurezza dell'approvvigionamento deve avere un suo prezzo e i nuovi impianti realizzati solo con le relative risorse finanziarie. I possibili investitori non devono quindi essere esclusi per precauzione.

Ma è proprio questo l'obiettivo perseguito da un'alleanza scellerata composta da UDC, Verdi e PS, che vede la soluzione nella «Legge federale sull'acquisto di fondi da

Workshop estivo 2023 della KGTV

Il 28 giugno 2023 si è svolto il settimo workshop estivo della Conferenza delle Associazioni tecniche della costruzione KGTV, nel campus della scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale di Brugg. L'associazione mantello si è occupata degli sviluppi del mercato immobiliare e della reputazione del settore della tecnica della costruzione.

Dal 2022, EIT.swiss si occupa della gestione della Conferenza delle Associazioni tecniche della costruzione. L'annuale workshop estivo della KGTV si è svolto nel 2023 presso il campus della scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale. La KGTV è riuscita ad ottenere quale relatore il Dr. Robert Weinert, che insieme ai partecipanti ha fatto luce sullo stato e sulle tendenze del mercato immobiliare svizzero. In generale, il Dr. Weinert osserva una chiara carenza di alloggi, in quanto la domanda di nuovi appartamenti supera i progetti edilizi realizzati. Il pomeriggio è stato interamente dedicato alla campagna lanciata dall'Ufficio federale dell'energia (UFE),

da costruzione svizzera e dalla KGTV per migliorare la reputazione del settore della costruzione. L'obiettivo è attirare un maggior numero di giovani – soprattutto donne – verso le professioni dell'intero settore. Lo scopo del workshop: definire le condizioni quadro necessarie e gli obiettivi precisi e sviluppare i primi strumenti. Entro novembre sarà elaborato un mansionario per le varie associazioni, comprendente le possibili misure della campagna congiunta. KGTV continuerà a contribuire al progetto.

Michael Rupp
Relazioni pubbliche EIT.swiss

Nuova guida all'infrastruttura di ricarica

Nell'ambito dell'undicesima piattaforma della Roadmap mobilità elettrica l'UFE, con EIT.swiss e altri rappresentanti dei settori amministrativo, automobilistico, energetico e immobiliare, ha pubblicato una nuova guida sulla ricarica negli immobili locativi.

Secundo uno studio dell'UFE, nel 2035, sulle strade svizzere circoleranno 2,8 milioni di veicoli ricaricabili. Quando possibile, questi dovrebbero poter essere ricaricati presso colonnine di ricarica domestiche; pertanto, se ne dovrebbero creare fino a 2 milioni. In questo contesto, l'alta percentuale di rapporti di locazione rappresenta una sfida importante. Gli inquilini dipendono dalla buona volontà dei locatori.

Per questo motivo l'associazione Swiss eMobility, assieme all'UFE e selezionati attori della Roadmap mobilità elettrica – tra cui EIT.swiss –, ha pubblicato una guida pratica rivolta ai proprietari e agli amministratori di immobili locativi.

La guida mostra quali infrastrutture sono adatte agli edifici con più parti e spiega passo dopo passo come implementare una soluzione di ricarica. Una semplice lista di controllo permette di creare un piano di elettromobilità che riassume le considerazioni e le decisioni più importanti dal punto di vista del proprietario, tenendo conto anche della gestione e del finanziamento, senza dimenticare le condizioni quadro legali.

La guida è disponibile nella sezione soci del nostro sito web.

Michael Rupp
Relazioni pubbliche EIT.swiss

Manuale supplementare: il BIM nella pratica

Scoprite come la progettazione, la costruzione e il funzionamento digitali sono utilizzati con successo nel settore elettrico. Il nuovo volume di EIT.swiss è una fonte d'idee per abbandonare i metodi di lavoro convenzionali.

Nel 2021, EIT.swiss pubblica il manuale «beyond VDC» che offre al settore elettrico una solida introduzione al tema BIM e veicola le competenze teoriche complete sul BIM (Building Information Modeling) e sul VDC (Virtual Design Construction).

I vantaggi del VDC

La nuova pubblicazione, «Practice. beyond VDC – 10 esempi significativi dalla pratica per la pianificazione, costruzione e gestione digitale nel settore elettrico», si appoggia sulle basi teoriche del primo libro e presenta 10 casi di studio concreti e descrive progetti realizzati da aziende di installazione e studi di ingegneria del settore elettrico svizzero. Questi esempi mostrano come il VDC viene applicato con successo, trasmettono le preziose esperienze dei realizzatori e chiariscono i vantaggi, ma anche le sfide incontrate nell'implementazione di progetti VDC. Un libro dalla, e sulla pratica.

È tempo di superare le riserve

Anche se alcune aziende del settore elettrico sono ancora scettiche nei confronti dei modelli digitali degli edifici, il VDC offre numerosi vantaggi a tutti i partecipanti

al progetto. L'uso professionale del BIM e del VDC automatizza il lavoro di routine, ottimizza l'uso delle risorse e consente di individuare e risolvere tempestivamente i problemi.

Approcci concreti per la pratica

I manuali «beyond VDC.» e «Practice. beyond VDC – 10 esempi significativi dalla pratica per la pianificazione, costruzione e gestione digitale nel settore elettrico» preparano le aziende del settore elettrico alla trasformazione digitale. Dimostrano che l'utilizzo del BIM e del VDC porta a una progettazione, costruzione e gestione più efficiente e sostenibile. Le aziende che si confrontano con queste tecnologie per tempo e sviluppano le competenze necessarie possono rafforzare la loro competitività e sviluppare soluzioni innovative.

René Senn

Redazione Magazine EIT.swiss

Il libro potrà essere acquistato nello shop EIT.swiss a partire da settembre. VDC offre al settore elettrico numerose opportunità e possibilità di aumentare l'efficienza nell'elaborazione degli ordini. Ecco perché il nuovo manuale «Practice» con 10 esempi pratici e significativi del VDC sarà inviato gratuitamente a tutti i soci EIT.swiss dopo le vacanze estive.



Neodiplomati

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL82 /
17.1.2023-8.1.2023**

Donghi Francesco
I-22020 San Fermo della Battaglia
Fromm Nathalie 7430 Thusis
Röthlisberger Luc 3098 Köniz
Silva e Sa Gonçalo Antonio
6987 Caslano

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL83 /
19.1.2023-20.1.2023**

Arnold Severin 6233 Büron
Bossard Luca 8362 Balterswil
Büsser Michel 8872 Weesen
Jaun Pascal Daniel
5408 Ennetbaden
Leisibach Roland 6145 Fischbach
Rüegg Matias 8716 Schmerikon
Walz Fabian 5028 Ueken
Wigger Mike 5400 Baden
Zimmermann Michael 6354 Vitznau

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL84 /
24.1.2023-25.1.2023**

Celant Joël 1542 Rueyres-les-Prés
Egloff Andreas 4102 Binningen
Knapp Till 9642 Ebnat-Kappel
Mazza Julien 1530 Payerne
Schibli Adrian 9113 Degersheim
Tejic Stefan 8912 Obfelden
Wagnon Nicolas 1037 Etagnières

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL85 /
26.1.2023-27.1.2023**

Bajaña Jordy 1004 Lausanne
Bersier Alexandre 1555 Villarzel
Flückiger Daniel 8304 Wallisellen
Käslin Roman 6207 Nottwil
Lerch Simon 8309 Nürensdorf
Trchsel Dominic 9300 Wittenbach
Widrig Boije 7000 Chur

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL86 /
31.1.2023-1.2.2023**

Bernet Eric 4132 Muttenz
Essig Michael 6048 Horw
Henzen Silvan Andrea
3940 Steg-Hohtenn

Ritler Alessandro 3928 Randa
Suter Roger 8048 Zürich

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL87 /
2.2.2023-3.2.2023**

Himmelberger Cedric
8400 Winterthur
Holliger Manuel 5707 Seengen
Limacher Sandro 3550 Langnau i.E.
Suter Dani 6436 Muotathal
Wisler David 6130 Willisau

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL88 /
7.2.2023-8.2.2023**

Dokter Jannik Lasse 6247 Schötz
Fischer Lionel 1326 Juriens
Meier Dominik 8307 Effretikon
Pires Macedo Fabio 6283 Baldegg
Scheidegger Luca 2523 Lignières
Schranz Simon 3713 Reichenbach
Wylemann Simon Reto
8484 Weisslingen

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL89 /
9.2.2023-10.2.2023**

Fontannaz Ismael
1880 Les Posses sur Bex
Hunziker Matthias
5728 Gontenschwil
Klaric Matej 6330 Cham
Marques Christophe 1616 Attalens
Müller Martin 9500 Wil
Shala Qendrim 6060 Sarnen

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL90 /
14.3.2023-15.3.2023**

Dzodan Danijel 8600 Dübendorf
Frei Daniel 5210 Windisch
Ismael Rami
8106 Adlikon bei Regensdorf
Zürcher Patrick 3753 Oey

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL91 /
16.3.2023-17.3.2023**

Berger Stefan 9320 Arbon
Gall Vanja 8890 Flums
Meier Dominik 6020 Emmenbrücke
Rodrigues Patrick 6005 Luzern

Schulz Luca 8645 Jona
Stucki Boas 3110 Münsingen
Visuvalingam Sujiban
3314 Schalunen

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL92 /
21.3.2023-22.3.2023**

Amiet Gaëtan 1585 Salavaux
Härrli Thomas 5703 Seon
Membrez Florian 1680 Romont
Ulaj Aurel 1005 Lausanne

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL93 /
23.3.2023-24.3.2023**

Giacomotti Benjamin 1475 Forel
Hoffmeyer Patrick 2017 Boudry
Jovic Adrijan 6343 Rotkreuz
Liiri-Peluso Loris 9450 Lüdingen
Mora Thierry 1958 Uvrier
Niederhauser Mattia
3770 Zweisimmen

**Elettricista capo progetto in
installazione e sicurezza BPEL94 /
28.3.2023-29.3.2023**

Aebersold Swen 8173 Neerach
Blättler Benjamin 8954 Geroldswil
Boss André 8106 Adlikon
Cantieni Andreas 8408 Winterthur
Capra Claudio 22010 Carlazzo
Fischer Florian 6345 Neuheim
Huser Ralph 8055 Zürich
Kowalski Dario 4463 Buus
Küng Michael 6331 Hünenberg
Mächler Ruben 8865 Bilten
Mancassola Dino I-22010 San
Bartolomeo Val Cavargna
Maretti Elia 6512 Giubiasco
Meier Rafael 6460 Altdorf
Müller Mike 4058 Basel
Noti Sascha Alfons 3922 Eisten
Palomba Costanzo 6900 Lugano
Rittiner Claudio 3014 Bern
Röthlisberger Nadin 9200 Gossau
Schürch Patric
3550 Langnau im Emmental
Ulrich Yves 4153 Reinach
Zanini Giordano 6854 S. Pietro

Elettricista capo progetto in pianificazione BPPL11 / 2.2.2023-3.2.2023

Thomann Marc 8048 Zürich

Installatore elettricista diplomato HE231 / 4.4.2023-5.4.2023

Baschnagel Martin 8462 Rheinau
Batschelet Philipp 2562 Port
Baumeler David 6210 Sursee
Bolliger Simon
5637 Beinwil (Freiamt)
Landolt Dominik 8600 Dübendorf
Saqipi Blert 8134 Adliswil
Wyss Raphael 6025 Neudorf

Esperto in installazioni e sicurezza elettriche HFPEL10 / 7.3.2023-8.3.2023

Buchmann Remo 8543 Bertschikon
Ellerbrok Steven 8344 Bäretswil
Geiger Daniel 8496 Fischenthal
Huwiler Sebastian 5644 Auw
Reichmuth Roger 6438 Ibach
Svec Marco 8580 Amriswil
Winkler Dominik Rolf
8824 Schönenberg

Esperto in installazioni e sicurezza elettriche HFPEL11 / 9.3.2023-10.3.2023

Brülisauer Andreas 5444 Künten
Egli Stefan 8492 Wila
Schneider Daniel 8172 Niederglatt
Spanò Davide 8953 Dietikon
von Dach Raphael 4057 Basel
Welter Damian 7312 Pfäfers

Esperto in installazioni e sicurezza elettriche HFPEL12 / 30.3.2023-31.3.2023

Afonso David 1024 Ecublens
Barras Guillaume
3960 Corin-de-la-Crête
Cesarino Andrea
3963 Crans-Montana
Diserens Michaël
1523 Granges-Marnand
Gasser Dimitrij 3007 Bern
Hurschler Hansueli 6390 Engelberg
Hutter Marcel 9443 Widnau
Iodice Stefano 2000 Neuchâtel
Liviero Marino 9403 Goldach
Perriard Michael 4623 Neuendorf
Seliner Raphael 9032 Engelburg

Sutter Daniel 9107 Urnäsch
Weber Pascal 4500 Solothurn

Esperto in installazioni e sicurezza elettriche HFPEL13 / 9.5.2023-10.5.2023

Caderas Patric 7152 Sagogn
Egloff Philipp 9008 St.Gallen
Gisler Patrick 6372 Ennetmoos
Kramer Christian 9244 Niederuzwil
Müller Jan 9057 Weissbad
Niederer Roger 9462 Montlingen

Esame pratico secondo l'OIBT PX82 / 11.5.2023-12.5.2023

Gaupp Fabian 9556 Affeltrangen
Schmidt Marcel 3900 Brig
Schuler Remo 6438 Ibach
Stevic Radenko 7000 Chur

Iscrizione all'esame

EIT.swiss organizza regolarmente gli esami nell'ambito della formazione professionale superiore. L'iscrizione è possibile durante tutto l'anno.

Quale organo responsabile della formazione professionale superiore, EIT.swiss si occupa dello svolgimento degli esami di professione, degli esami professionali superiori e dell'esame pratico. Sono suddivisi nell'arco dell'intero anno. Chi soddisfa le condizioni d'ammissione può iscriversi sul nostro sito in qualsiasi momento. Per la ripartizione è importante osservare i tre termini di scadenza:

- 1° marzo per gli esami da giugno a ottobre
- 1° luglio per gli esami da ottobre a febbraio
- 1° novembre per gli esami da marzo a giugno

La conferma dell'ammissione è comunicata 30 giorni dopo la scadenza. Informazioni dettagliate in merito a tutti gli aspetti degli esami sono pubblicate sul nostro sito:

Esami di professione



Esame pratico



Esami professionali superiori



Per qualsiasi domanda i nostri collaboratori sono raggiungibili anche per e-mail: hbb@eit.swiss



Power on per il settore elettrico

Con il nuovo spot, la campagna pubblicitaria EIT.swiss entra nella fase finale. Stromy, l'ambasciatore del settore, ha nuovamente dato il massimo e per sei settimane ha attraversato la Svizzera su un ID.Buzz Cargo.

Nel novembre 2020, i delegati EIT.swiss approvarono la campagna pubblicitaria mirante a rafforzare la reputazione sociale del settore elettrico e a migliorarne l'immagine nel contesto della trasformazione digitale della tecnica degli edifici. Il raggiungimento di questi ambiziosi obiettivi è stato progettato per una durata di tre anni. Nel maggio 2021 fu trasmesso il primo spot televisivo e l'insolito ambasciatore – il gatto Stromy – si trovò per la prima volta sotto le luci della ribalta. Nel suo primo anno, il giovane Stromy girava per l'appartamento su un robot aspirapolvere e per la prima volta sfruttò il lavoro dei professionisti dell'elettricità. Il secondo anno è stato all'insegna dell'edificio intelligente. Stromy ha dimostrato in modo ironico e irriverente i vantaggi di questa tecnologia. La fase irriverente se l'è gettata ormai alle spalle. Per amore, sta diventando più intraprendente e sgattaiola via. Nel suo viaggio ci

dimostra vari segmenti d'attività degli elettroprofessionisti, dall'auto elettrica all'impianto fotovoltaico, passando dai lavori di finitura in cantiere. Lo spot è stato trasmesso in TV e in streaming negli scorsi mesi di maggio e giugno. Parallelamente è stata lanciata una campagna particolare. Grazie alla collaborazione con eTrends e Amag Veicoli Commerciali, Stromy ha girato la Svizzera con un ID.Buzz Cargo dal 10 maggio al 27 giugno. Supportato da cinque soci EIT.swiss, ha fatto tappa in varie regioni e si è assicurato che gli elettroprofessionisti facessero scalpore. Come negli ultimi due anni, lo spot sarà riproposto e la campagna visibile sui social media per tutto l'anno.

Laura Kopp
Relazioni pubbliche

Contratto collettivo di lavoro

All'inizio di quest'anno sono iniziate le trattative per un nuovo contratto collettivo di lavoro con i sindacati. La delegazione EIT.swiss si basa sui punti chiave adottati dai delegati nel novembre 2022. Questi includono la flessibilizzazione delle condizioni di lavoro, che andranno a beneficio sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

I rappresentanti sindacali non mostrano alcuna comprensione per le preoccupazioni dei datori di lavoro a questo proposito. Al contrario, stanno sfruttando la questione della transizione energetica per aumentare la pressione sulla parte padronale. La scorsa settimana hanno organizzato una conferenza stampa in cui hanno accusato le associazioni dei datori di lavoro dei settori della tecnica della costruzione e elettronico di mettere a rischio la transizione energetica a causa delle condizioni di lavoro arretrate. Dal punto di vista di EIT.swiss, questa comunicazione unilaterale e sbilanciata di Unia è controproducente perché rende difficile mantenere una cultura costruttiva del dibattito.

La delegazione negoziale di EIT.swiss è consapevole della propria responsabilità nei confronti dei lavoratori del settore elettrico. È convinta che anche i lavoratori traggano beneficio da condizioni di lavoro più flessibili e continuerà quindi a perseguire i propri obiettivi nelle prossime tornate negoziali. Tuttavia, EIT.swiss continuerà ad astenersi dal commentare i singoli punti delle trattative in corso.

Commissione per la sicurezza sul lavoro

I membri della Commissione per la sicurezza sul lavoro si sono riuniti per la seconda volta quest'anno il 9 giugno 2023. Sono stati informati dal servizio giuridico di EIT.swiss in merito alla nuova legge sulla protezione dei dati e sulle sue conseguenze per la sicurezza sul lavoro. Di particolare interesse è stata la gestione dei rapporti sugli infortuni e il loro utilizzo circa il lavoro di prevenzione. In linea di principio, anche i collaboratori del settore della sicurezza sul lavoro devono essere informati della raccolta e del trattamento dei loro dati. Il servizio legale ritiene che la nomina di un responsabile della protezione dati non è obbligatoria. Nel pomeriggio, sono stati affrontati i requisiti minimi per un'eventuale app EIT.swiss per la sicurezza sul lavoro, l'associazione delle costruzioni metalliche AM Suisse ha illustrato la sua soluzione. Nel successivo dibattito sono state individuate le funzioni più significative in merito alla sicurezza sul lavoro. I risultati scaturiti saranno ulteriormente dibattuti dalla direzione EIT.swiss.

Assemblea generale

Dopo 20 anni di attività nel Comitato, di cui otto come Presidente, Michael Tschirky consegna il destino dell'associazione nelle mani di Thomas Keller.

Il 23 giugno 2023, Michael Tschirky ha aperto per l'ultima volta l'assemblea generale nella sua funzione di Presidente dell'Associazione. Dopo 20 anni di attività nel Comitato, di cui otto come Presidente, ha lasciato il Comitato in occasione dell'assemblea generale di quest'anno. Durante i suoi anni come Presidente, si è impegnato instancabilmente per il settore elettrico e l'ulteriore sviluppo dell'Associazione. Ha modernizzato le strutture associative e ha assicurato l'apertura dell'Associazione: la storica Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti (USIE) è diventata EIT.swiss, la referente più importante per l'intero settore elettrico. In segno di stima e ringraziamento, Michael Tschirky è stato eletto Presidente onorario tra grandi applausi. Sono stati elogiati anche Silvan Lustenberger, che lascia il Comitato, e Markus Ehrenberg, che si ritira da presidente della Commissione per la garanzia della qualità.

Il nuovo presidente di EIT.swiss è Thomas Keller, 57 anni. Thomas Keller è membro del Comitato di EIT.swiss dal 2018. Dal 2022 ricopre la carica di Vicepresidente. I precedenti membri del Comitato Jean-Marc Derungs, Christian Matter, Antonio Salmina e Martin Schlegel sono stati confermati per altri due anni. I nuovi eletti nel Comitato sono stati Tobias Gmür e Hansjörg Lieberherr.



Michael Tschirky con il suo successore Thomas Keller

Comitato

Il 22 giugno 2023 il comitato si è riunito a Berna. In questa occasione, è stato fatto il punto degli ultimi sei mesi e dello stato di avanzamento degli obiettivi. L'obiettivo «Accompagnamento e monitoraggio dei negoziati CCL secondo le direttive dell'AD dell'autunno 2022» è a buon punto. L'obiettivo «Concretizzazione e pianificazione dell'implementazione degli obiettivi pluriennali approvati dall'AD dell'autunno 2022» è in corso. Il comitato ha deciso di apportare modifiche all'obiettivo «Avvio e accompagnamento della revisione della FPS elettricità e informatica degli edifici per lo sviluppo di formazioni continue orientate al futuro e al mercato». Il processo non sarà affrontato prima del 2024, visto che la FPS si baserà sui contenuti della revisione in corso delle formazioni di base. I delegati ne sono stati informati già nella primavera 2023.



Revisione delle formazioni di base

Obiettivi di valutazione per i piani di formazione delle future formazioni di base.

Dopo l'approvazione dei profili di qualificazione delle formazioni di base, il progetto OFor2022+ è entrato nella fase successiva. Si tratta di un lavoro impegnativo e che richiede tempo. Nel corso di diversi workshop, per ogni formazione di base vengono elaborati obiettivi di valutazione specifici per ogni luogo di formazione (azienda, scuola professionale e corsi interaziendali).

Da maggio a fine luglio 2023 sono già stati realizzati quattro dei cinque workshop previsti per le formazioni di base quadriennali pianificazione e installazione. Gli ultimi si svolgeranno in agosto 2023. Per la formazione di base triennale installazione si sono svolti due workshop; gli altri sono previsti per agosto e settembre 2023. Nell'autunno 2023, le prime bozze dei piani di formazione delle tre formazioni di base saranno finalizzate e sottoposte alla SEFRI per la convalida. La consultazione interna al settore è prevista per fine 2023, inizio 2024.



eit.swiss/it/formazione-professionale/sviluppo-delle-professioni/progetto-ofor-2022

Gruppo professionale Edifici AEE SUISSE

Al centro delle attività attuali del gruppo professionale Edifici di AEE SUISSE c'è il modello MoPEC.

La Conferenza dei direttori cantionali dell'energia (CdEN) intende sviluppare l'attuale modello di prescrizioni energetiche dei cantoni (MoPEC) entro il 2025. Temi come l'aumento dell'efficienza energetica, il riscaldamento con le energie rinnovabili e l'incremento della produzione di elettricità nei cosiddetti «Edifici come polo energetico» sono in primo piano.

Dalla sua fondazione nel marzo 2022, il gruppo si è confrontato intensamente con il MoPEC 2025 e ha sviluppato una posizione comune. Per i membri del gruppo, tra cui EIT.swiss, era importante che le prescrizioni previste non diventassero troppo dettagliate e che i costi per le misure legali aggiuntive non crescessero troppo. Il raggiungimento degli obiettivi energetici e climatici deve offrire un valore aggiunto al settore dell'edilizia e al committente. Per il settore elettrico è d'interesse l'adeguamento previsto nel segmento dell'elettromobilità. Si sta valutando un nuovo modulo per garantire in futuro la presenza di un'infrastruttura di ricarica con gestione del carico negli edifici.

Tavola rotonda informatica degli edifici

Il dibattito mostra che per far decollare veramente l'informatica degli edifici ci vogliono ancora alcune misure.

Nell'agosto 2021 è stata lanciata ufficialmente la nuova formazione di base quadriennale informatico: a degli edifici AFC. Quest'estate, i primi apprendisti sono a metà del tirocinio. È il momento ideale per guardare al passato, ma anche al futuro. Su iniziativa e in collaborazione con eTrends, EIT.swiss ha organizzato una tavola rotonda sul tema. Invitati collaboratori del segretariato, rappresentanti dell'associazione, aziende formatrici e produttori: tutti esperti selezionati con prospettive e esperienze diverse. I rappresentanti del settore hanno concordato sul fatto che l'ambito dell'informatica degli edifici diventerà sempre più importante. Tuttavia, il dibattito ha anche mostrato che il livello di conoscenza nel settore è ancora piuttosto divergente. Per fare un esempio, alcuni rappresentanti dei produttori non sapevano che esistono diverse specializzazioni. I rappresentanti delle aziende formatrici hanno suggerito di creare una sorta di piattaforma di scambio a loro dedicata. Questi e altri simili commenti hanno spinto EIT.swiss a utilizzare la tavola rotonda come punto di partenza per una roadmap informatica degli edifici. I lavori saranno affrontati nei mesi a venire.



I quattro presidenti: Didier Saxo (AGCV-suisselec), Philippe Massonnet (EIT.geneve), Guillaume Ruedin (Metaltec), Olivier Cots (AMFIS)

Una novità assoluta per Ginevra

Quest'anno, e per la prima volta, quattro associazioni affiliate al Groupement des Métiers techniques du bâtiment (MBG) hanno condiviso la parte pubblica delle rispettive assemblee generali.

Si tratta di EIT.geneve, AMFIS (association des maîtres ferblantiers et installateurs sanitaires du canton de Genève), Metaltec Genève (association genevoise de la construction métallique et du store) e AGCV-suisselec (association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation).

Quest'iniziativa va considerata un segnale molto forte che le quattro associazioni rivolgono al mercato e ai loro soci. La transizione energetica sta accelerando i cambiamenti tecnologici e mette i mestieri dell'edilizia di fronte a sfide urgenti. Inoltre, i confini tra le diverse maestranze diventano sempre più labili. L'installazione di pannelli fotovoltaici, una pompa di calore aria-acqua o colonnine di ricarica per veicoli elettrici richiede competenze multidisciplinari. Il futuro sta in una migliore collaborazione tra tutte le parti coinvolte.

eitgeneve.ch/fr
mbg.ch



Patricia Studer, laurea in psicologia applicata, responsabile formazione, apprendimento e sviluppo, Gruppo Selmoni

Care colleghe e cari colleghi

I cambiamenti sociali e economici stanno avendo un impatto evidente sul mondo del lavoro. Oltre alla carenza di specialisti, l'età media dei lavoratori è aumentata e mancano i giovani talenti. Nei prossimi anni, la fascia d'età compresa tra i 50 e i 65 anni costituirà la parte più consistente della forza lavoro e la concorrenza per i talenti aumenterà in modo significativo in tutte le fasce di età. Lo sviluppo di nuove tecnologie e la digitalizzazione mettono sempre più alla prova i lavoratori nel loro campo d'attività. Stanno emergendo nuovi segmenti e forme di lavoro, e i processi lavorativi stanno cambiando. L'automazione e l'uso dell'intelligenza artificiale accelerano i processi, gli algoritmi sostituiscono le attività di routine.

Tutti questi cambiamenti richiedono nuove competenze ai lavoratori. Pensare e agire in rete, comprendere meglio le esigenze dei clienti interni ed esterni o le capacità di risoluzione dei problemi e di comunicazione sono solo alcuni esempi. Lo sviluppo e il miglioramento continui delle competenze e delle abilità umane, promossi attraverso l'istruzione, l'apprendimento permanente e il lavoro significativo sono fattori importanti per il successo economico di un'organizzazione.

Uno dei compiti fondamentali delle organizzazioni sarà quello di supportare i lavoratori al di là della formazione professionale vera e propria e di sostenerli nella formazione continua: solo in questo modo saranno in grado di affrontare le sfide del futuro mondo del lavoro. Un altro aspetto importante da considerare nel sostegno ai lavoratori è la costituzione della loro resilienza. Alla luce di questa rapida evoluzione, è essenziale che i nostri lavoratori siano in grado di affrontare sfide, incertezze e cambiamenti. La resilienza consente loro di adattarsi alle nuove situazioni, di superare le battute d'arresto e di mantenere le proprie prestazioni.

Il mio punto di vista è che un investimento nella formazione e nel perfezionamento dei lavoratori attuali e futuri è un investimento nella redditività in avvenire dell'azienda. Non si tratta sempre di grandi corsi di formazione; anche i piccoli formati di apprendimento, come le pepite di apprendimento, le soft skills o le brown bag, danno il loro contributo a una cultura dell'apprendimento condivisa.

IMPRESSUM Periodico di EIT.swiss 3° anno. Appare 4 volte all'anno, tiratura 3100 esemplari. **Editore** EIT.swiss, Limmatstrasse 63, 8005 Zürich, www.eit.swiss, OA@eit.swiss **Relazioni pubbliche** EIT.swiss Laura Kopp, Verena Klink **Redazione** René Senn, Insenda GmbH, Bahnhofstrasse 88, 8197 Rafz, +41 52 214 14 22, redaktion@etrends.ch **Collaboratrice di questo numero** Annette Jaccard **Responsabile della pubblicazione** Jürg Rykart, Medienart Solutions AG, Oberneuhofstrasse 5, 6340 Baar, +41 41 727 22 00, info@medienartsolutions.ch, www.medienartsolutions.ch **Grafica** Medienart AG, Martin Kurzbein, 5000 Aarau, www.medienart.ch **Impaginazione** AVD GOLDACH AG, Vivienne Kuonen, 9403 Goldach **Stampa** AVD GOLDACH AG **Abbonamenti/Adesione** (il prezzo dell'abbonamento è compreso nella quota di adesione a EIT.swiss) 10 pubblicazioni (4x Magazine EIT.swiss, 6x eTrends oppure 6x domotech) / Abbonamento annuale Svizzera: CHF 125.- / +41 44 444 17 17 / info@eit.swiss

In collaborazione con

eTrends domotech medienart.
SOLUTIONS

 Stampato
in Svizzera

